

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Penelitian ini mengambil objek budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan RS Al-Arif. Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan RS Al-Arif.

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan survey. Analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019).

##### **3.2.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari. Operasionalisasi variabel penelitian akan menentukan tujuan penelitian yang telah ditetapkan agar penelitian dapat dipelajari sehingga mendapatkan informasi untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019).

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah sebagai kombinasi dari nilai-nilai dan keyakinan yang telah diimplementasikan dalam perilaku di Rumah Sakit Al-Arif	1) Misi 2) Konsistensi 3) Adaptabilitas 4) Pelibatan	1) Mengacu pada tujuan yang jelas yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi di masa depan. 2) Mengacu pada budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan dapat bekerja sama. 3) Mengacu pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan keinginan pelanggan. 4) Mengacu pada organisasi yang harus mampu memberdayakan karyawannya, mengelola tim kerjanya, dan meningkatkan	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				kualitas sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi	
2	Pengembangan Karir	Pengembangan karir adalah perubahan perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan di Rumah Sakit Al-Arif	1. Perlakuan yang adil 2. Keperdulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan	1) Mengukur sejauh mana keadilan dalam jenjang karir dapat terwujud apabila terdapat transparansi yang objektif dan rasional 2) Mengukur sejauh mana keterlibatan aktif atasan dalam perencanaan karir pegawai dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan 3) Mengukur sejauh mana akses informasi yang mudah mengenai peluang promosi yang mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kompetensinya 4) Mengukur sejauh mana pendekatan yang fleksibel dan pro aktif dalam meningkatkan minat pegawai untuk	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				mengembangkan diri 5) Mengukur sejauh mana keinginan untuk maju dalam karir yang dapat bervariasi antar individu	
3	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai Rumah Sakit Al-Arif dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif	1) Mengukur sejauh mana jumlah dan jenis tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. 2) Mengukur sejauh mana kualitas output kerja tercermin dari tingkat ketelitian, kerapihan, dan relevansi hasil dengan tujuan yang ditetapkan. 3) Mengukur sejauh mana kolaborasi yang baik antar karyawan, baik secara vertikal maupun horizontal. 4) Mengukur sejauh mana kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas, menjaga	O R D I N A L

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
					aset perusahaan dan berperilaku sesuai dengan etika kerja.
					5) Mengukur sejauh mana karyawan dalam mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah dan meningkatkan kinerja merupakan aset berharga bagi organisasi.

### 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### 1. Kuisisioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019).

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah pengambilan informasi secara langsung dari sumber objek yang di teliti. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah

wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*indept interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama. Dalam wawancara percakapan harus dilakukan oleh dua pihak atau lebih, yang berfungsi sebagai pewawancara adalah orang yang mengajukan pertanyaan sedangkan yang diwawancarai adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan pewawancara. Dengan demikian dapat diketahui bahwa wawancara adalah kegiatan seorang peneliti dalam mengambil data dengan menggunakan dirinya sendiri sebagai instrumen untuk mendapatkan informasi.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dibutuhkan melalui dokumen atau arsipan tertentu. Pada penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan dan memperoleh informasi melalui dokumen atau data-data baik berupa data tertulis ataupun gambar.

#### **3.2.3.1 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

##### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2013:220) jenis data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif (non angka) dan data kuantitatif (data yang dapat

dihitung atau berupa angka), dan adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data kuantitatif. Adapun pengertian data kuantitatif adalah data yang dihitung ataupun data yang berupa angka. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisioner yang diberikan secara langsung kepada responden mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Al-Arif.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013:220) data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data yang diperoleh dari pihak yang ada hubungannya dengan penelitian ini, yaitu melalui informasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti dan juga studi pustaka untuk membantu menemukan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

### **3.2.2.2 Populasi**

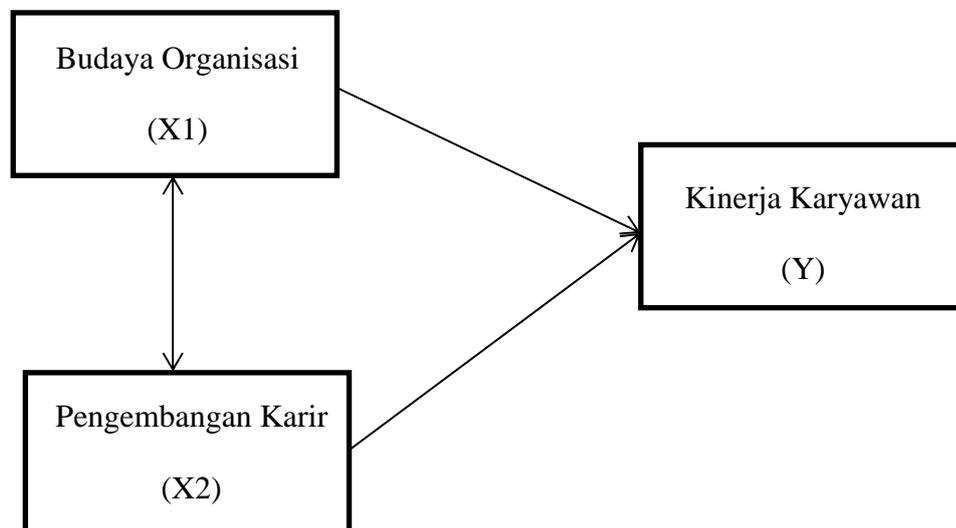
Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Al-Arif yang berjumlah 30 orang.

### 3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2019). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Al-Arif sebanyak 30 perawat.

### 3.2.4 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai bagaimana pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Al-Arif, maka disajikan model penelitian berdasarkan pada uraian kerangka pemikiran dan dapat dilihat sebagai berikut.



**Gambar 3.1**  
**Model Penelitian**

### 3.2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan dan bahan lain sehingga dapat dipahami dan diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2020). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis path.

#### 3.2.5.1 Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan sudah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelumnya melakukan analisis data, perlu dilakukan uji variabel dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarakan.

##### 1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017). Uji validitas dapat dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor dari masing-masing pertanyaan melalui total skor. Adapun valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat ditentukan dengan cara:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap total skor dan dapat dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap total skor dan dapat dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukuran itu reliabel

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan reliable.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tidak reliabel (gugur).

### 3.2.5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah salah satu fase yang paling penting dari analisis data statistik. Penelitian data yang membantu menggambarkan atau membantu meringkas poin-poin data sehingga pola-pola tersebut dapat berkembang yang memenuhi semua kondisi data.

Statistik deskriptif merupakan teknik analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), standar deviasi, sum, range, kurtosis, dan kemencengan distribusi (Ghozali, 2018).

Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Untuk jenis pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif.

**Tabel 3.2**  
**Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Untuk Pernyataan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Baik
4	Setuju	S	Baik
3	Netral	N	Netral
2	Tidak Setuju	TS	Tidak Baik
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tidak Baik

Berikut rumus yang digunakan untuk perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skor:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kriteria Pernyataan}}$$

### 3.2.5.3 Method of Successive Interval (MSI)

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari

ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval*. Adapun langkah-langkah dari *successive interval* (Sugiyono, 2017) adalah sebagai berikut.

1. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada)
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi
3. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif
4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban.
5. Hitung  $SV = \frac{\text{kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$
6. SV (Scale Value) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu transformed. Scale Value:  $Y = SV + S_{\min}$

#### **3.2.5.4 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

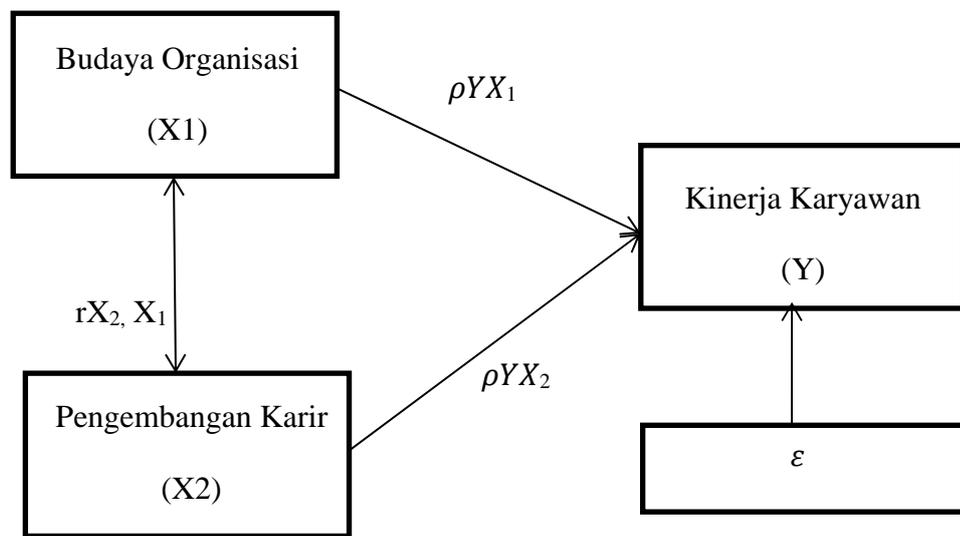
Analisis jalur adalah saran yang dapat membantu peneliti, dengan menggunakan data kuantitatif yang bersifat korelasional untuk menjelaskan proses yang bersifat kausal (Turyadi, 2019). Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap Y, serta untuk mengetahui dari setiap variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama.

Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang bersifat langsung maupun tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur.

Tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan dibaginya menjadi beberapa sub-struktur
2. Menentukan matriks korelasi
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen
5. Menghitung  $R_y (x_1, \dots, x_k)$
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F
8. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formulasi *Path Analysis* yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut



**Gambar 3.2**  
**Diagram Jalur**

Keterangan:

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Pengembangan Karir

Y = Kinerja Karyawan

$\varepsilon$  = Faktor lain yang tidak diteliti

$r_{X_1X_2}$  = Korelasi antara  $X_2$  dan  $X_1$

$\rho_{YX_1}$  = Koefisien jalur variabel  $X_1$  terhadap Y

$\rho_{YX_2}$  = Koefisien jalur variabel  $X_2$  terhadap Y

$\rho_{Y\varepsilon}$  = Koefisien jalur variabel variabel lain (yang tidak diteliti), tetapi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Setelah diagram alur terbentuk dan tergambarakan diperlukan pula analisis pengaruh langsung dan tidak langsung guna mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel  $X_1$  (Budaya Organisasi) dan  $X_2$  (Pengembangan Karir) terhadap  $Y$  (Kinerja Karyawan). Untuk memastikan pengaruh variabel-variabel yang sedang diteliti oleh peneliti tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$**

No	Nama Variabel	Formulasi
(1)	(2)	(3)
1	Budaya Organisasi	
	a. Pengaruh $X_1$ terhadap $Y$	$(\rho Y X_1)^2$
	b. Pengaruh Tidak Langsung $X_1$ Terhadap $Y$ melalui $X_2$	$(\rho Y X_1)(r X_1 X_2)(\rho Y X_2)$
	Pengaruh $X_1$ Total Terhadap $Y$	$a + b = \dots\dots\dots (1)$
2	Pengembangan Karir	
	a. Pengaruh Langsung $X_2$ Terhadap $Y$ melalui $X_2$	$(\rho Y X_2)^2$
	b. Pengaruh Tidak Langsung $X_2$ Terhadap $Y$ melalui $X_1$	$(\rho Y X_2)(r X_2 X_1)(\rho Y X_1)$
	Pengaruh $X_2$ Total Terhadap $Y$	$c + d = \dots\dots\dots (2)$
3	Pengaruh Total $X_1$ dan $X_2$ Terhadap $Y$	$(1) + (2) = kd$
4	Pengaruh Lain Yang Tidak Diteliti	$1 - kd = knd$