

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah hal awal yang harus ditentukan dalam kegiatan penelitian sehingga penelitian dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan penelitian. Pemilihan dan penentuan objek penelitian yang tepat diharapkan dapat menunjang kegiatan selama penelitian, sehingga hal-hal yang diperlukan dalam penelitian akan mudah dicapai.

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah performa dan hasil kerja perawat pada Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya, Adapun ruang lingkup penelitian hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Sejarah Singkat Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya**

Rumah Sakit Jasa kartini merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan di kota Tasimalaya yang berlokasi di Jalan Otto Iskandardinata No 15 Tasikmalaya. Awal diprakarsainya Rumah Sakit Jasa Kartini bermula dengan didirikannya Yayasan Karsa Abdi Husada pada tahun 1996 yang mulai melakukan persiapan dan pembangunan Rumah Sakit Jasa Kartini. Pada tanggal 9 maret 1997 Rumah Sakit Jasa Kartini Secara Resmi mulai memberikan pelayanan kepada masyarakat, sejak saat itu jumlah tempat tidur rawat inap Rumah Sakit terus bertambah dari waktu ke waktu seiring dengan peningkatan animo masyarakat terhadap pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Jasa Kartini.

Akhir tahun 2003 lembaga kepemilikan Rumah Sakit dirubah dari yayasan menjadi perseroan terbatas dengan nama PT Karsa Abdi Husada. Diharapkan dengan perubahan lembaga kepemilikan tersebut bisa meningkatkan kinerja Rumah Sakit Jasa Kartini sebagai sebuah badan usaha yang bermotif laba dengan tetap memperhatikan prinsip kemanusiaan dan mampu meningkatkan tanggung jawab sosial kepada masyarakat pengguna jasanya. Melihat animo masyarakat yang cukup tinggi akan ketersediaan layanan kesehatan yang bermutu, pada tahun 2014 Rumah Sakit Jasa Kartini memperluas cakupan layanan dengan membangun gedung graha karsa dengan kapasitas 32 tempat tidur.

Selain pengakuan yang diperoleh dari masyarakat tentang keberadaannya sebagai pemberi layanan kesehatan terkemuka di Tasikmalaya, Rumah Sakit Jasa Kartini pun mendapat pengakuan dari pemerintah pusat sebagai penyelenggara layanan Kesehatan yang telah memenuhi standar pelayanan kesehatan yang ditetapkan pemerintah yaitu dengan keluarnya Sertifikat Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) untuk Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit Indonesia pada tahun 2019 dengan predikat Paripurna. Saat ini, jumlah tempat tidur yang tersedia di Rumah Sakit Jasa Kartini berjumlah 194 tempat tidur.

Harapan masyarakat Tasikmalaya untuk memiliki Rumah Sakit swasta yang baik mendapat sambutan yang positif dari Pemerintah Daerah Tasikmalaya dan Pemerintahan Propinsi Jawa Barat dengan terbitnya Izin Rumah Sakit Umum untuk Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya dari Dinas Kesehatan Pemerintah Propinsi Jawa Barat No. 503/SK 134 Yankesru/2001 tertanggal 23 September

2001, pada tahun 2002 seiring dengan pelaksanaan Otonomi Daerah perizinan Rumah Sakit Jasa Kartini diperbaharui dengan turunnya Surat Keputusan dari Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya No. 445/303/02/YANKES/RSU/DKK/2004 mengenai Izin Penyelenggaraan Operasional Sementara rumah sakit sampai akhirnya dikukuhkan dengan Izin Tetap Penyelenggaraan Rumah Sakit dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia melalui Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor YM.C2.04.3.5.2092 tertanggal 9 Juni 2006.

Rumah Sakit Jasa Kartini dikelola oleh PT Karsa Abdi Husada yang ber alamat di Jalan Otto Iskandardinata No.15 Tasikmalaya, dan dipimpin oleh Dr. H. Rudy Suradi, Sp.N sebagai direktur rumah sakit, klasifikasi rumah sakit yaitu Rumah Sakit Umum Kelas C. Adapun beberapa fasilitas dan layanan di Rumah Sakit Jasa Kartini seperti Pelayanan Gawat Darurat diantaranya pelayanan IGD 24 jam dan pelayanan ponek (Neonatus dan Material), pelayanan rawat jalan (poliklinik) diantaranya pelayanan poliklinik umum dan gigi, pelayanan poliklinik medik spesialis dasar, pelayanan poliklinik medik spesialis lain, pelayanan poliklinik medik spesialis gigi dan mulut, pelayanan medik sub spesialis (pelayanan klinik medis sub spesialis bedah), pelayanan poliklinik khusus, pelayanan rawat inap/RITL, Pelayanan kamar operasi, dan lain-lain.

### **3.1.2 *Profile Rumah Sakit Jasa Kartini***

1. Nama Pemilik : PT. KARSA ABDI HUSADA
2. Alamat Pemilik : Jl. Otto Iskandardinata No. 15 Kota Tasikmalaya
3. Nama Rumah Sakit : Rumah Sakit Jasa Kartini

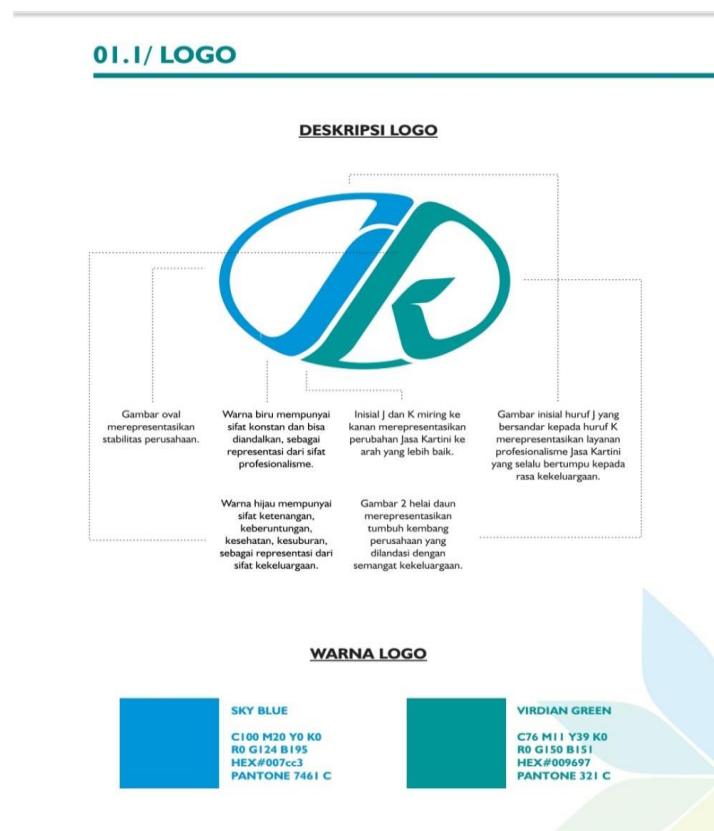
4. Alamat Rumah Sakit : Jl. Otto Iskandardinata No. 15 Kota Tasikmalaya
5. Telepon : 0265-331 641/331 808
6. Tanggal Pendirian : 9 Maret 1997
7. Nama Direktur : dr. H. Rudy Suradi, Sp.S
8. Perijinan Rumah Sakit :
  - a. Pemberi Ijin : Dinas Penanaman Modal dan Peayanan Terpadu Satu Pintu Kota Tasikmalaya
  - b. Nomor Ijin : 445/0878/RS/DPMPTSP/V/2021
  - c. Masa Berlaku Ijin : 5 Tahun (24 Mei 2021 s/d 23 mei 2026)
9. Penetapan Kelas :
  - a. Klasifikasi : Rumah Sakit Umum Kelas C
  - b. Nomor Ijin : HK.03.05/1/928/2011
  - c. Tanggal Penetapan Kelas : Tanggal 05 April 2011
10. Status Akreditasi Rumah Sakit : Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit (SNARS) edisi 1 dengan predikat Paripurna
  - a. Nomor Tanggal : KARS-SERT/2873/XII/2021 tanggal 20 Desember 2021
  - b. Periode : 20 Desember 2021 s/d 04 Mei 2022

### 3.1.3 Logo Rumah Sakit Jasa Kartini

Logo baru Rumah Sakit Jasa Kartini merupakan elemen utama dari identitas perusahaan. Logo tersebut melambangkan harapan agar bisa meningkatkan dan merubah segala kekurangan kearah hal yang lebih positif, sesuai arti dari warna dan logo Rumah Sakit Jasa Kartini tersebut. Logo dan warna tersebut diantaranya gambar oval yang merepresentasikan stabilitas perusahaan, warna biru yang berarti memiliki sifat konstan dan dapat diandalkan sebagai representasi dari sifat profesionalisme, inisal J dan K miring kearah kanan

merepresentasikan perubahan Rumah Sakit Jasa Kartini ke arah yang lebih baik, gambar inisial J yang bersandar kepada huruf K merepresentasikan layanan profesionalisme jasa kartini yang selalu bertumpu pada rasa kekeluargaan, warna hijau memiliki sifat ketenangan, keberuntungan, Kesehatan, kesuburan sebagai representasi dari sifat kekeluargaan, gambar dua helai daun merepresentasikan tumbuh kembang perusahaan yang dilandasi dengan semangat kekeluargaan.

**Gambar 3.1**  
**Deskripsi Logo RS Jasa Kartini**



Sumber: RS Jasa Kartini Kota Tasikmalaya

### 3.1.4 Visi Dan Misi Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya

#### 1. Visi:

Menjadi rumah sakit kebanggaan kota Tasikmalaya dan sekitarnya.

## 2. Misi:

- a. Mewujudkan Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya sebagai rumah sakit bermutu dengan mengutamakan keselamatan pasien.
- b. Menyelenggarakan pelayanan rumah sakit secara paripurna yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.
- c. Mewujudkan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja dan berdaya saing unggul.
- d. Melakukan pemenuhan sarana dan prasarana rumah sakit sesuai standar kelayakan.
- e. Melaksanakan pelayanan rumah sakit sesuai dengan regulasi yang diberlakukan.

## 3. Moto:

- a. *Credible*, Yaitu mewujudkan pelayanan yang menimbulkan rasa aman dan dilakukan oleh tenaga yang berpengalaman di bidangnya.
- b. *Accessible*, Yaitu mewujudkan pelayanan yang mudah didapat dan tanpa hambatan.
- c. *Reliable*, Yang memiliki sebuah arti pelayanan yang dapat diandalkan pada saat pasien membutuhkannya.
- d. *Excellent*, Yang memiliki sebuah arti kesempurnaan adalah pencapaian tiada akhir yang selalu diupayakan demi kepuasan pasien.
- e. Falsafah, Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan yang dilandasi norma agama.

### **3.1.5 Struktur Organisasi Rumah Sakit Jasa Kartini**

Struktur organisasi adalah sebuah garis hierarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau sumber daya manusia yang berada pada lingkup perusahaan memiliki posisi dan fungsinya masing masing. Adapun untuk gambar struktur organisasi Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya terlampir pada halaman lampiran.

## **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah metode penelitian survei. Menurut Sugiyono (2015: 14) Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi serta hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Teknik pengumpulan data dengan pengamatan seperti wawancara dan kuesioner.

### **3.2.1 Jenis Penelitian yang Digunakan**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 38-39).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas atau Independen (X): yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).
- b. Variabel terikat atau Dependen (Y): yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja perawat (Y)

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

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Suatu sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang di Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya dan mengarahkan perilaku para perawatnya.	Norma	- Memotivasi Sesama Rekan Kerja	
		Nilai dominan	- Kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku	O
		Aturan	- Menggunakan seragam dan kap sesuai aturan	R
				D
				I
				N
		Iklim Organisasi	- Selalau berkordinasi dengan sesama perawat	A



Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X2)	Sekumpulan atau sejumlah kegiatan/pekerjaan yang harus diselesaikan oleh perawat Rumah Sakit Jasa Kartini dalam jangka waktu tertentu.	Kondisi pekerjaan	- Memiliki koneksi yang baik dengan anggota dan kepala ruangan	L
			- Memahami pekerjaan dengan baik	O
		Penggunaan waktu kerja	- Tidak merasa kurang dengan jumlah perawat dalam setiap shift	R
			- Merasa bekerja dibawah tekanan	D
Lingkungan Kerja (X3)	Segala sesuatu yang ada di sekitar perawat pada saat bekerja, yang berbentuk non fisik, yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja perawat.	Target yang harus dicapai	- Waktu kerja yang sesuai dengan jadwal kerja	I
			- Kewalahan karena volume pekerjaan yang banyak	N
		Hubungan Karyawan	- Hubungan antara atasan dengan bawahan	A
			- Terdapat komunikasi yang baik dan lancar serta saling terbuka antara sesama perawat	L
Kinerja Perawat (Y)	Hasil kerja yang dicapai seorang	Keamanan Kerja	- Terdapat APAR (Alat Pemadam Api Ringan) di setiap ruangan atau di salah satu tempat di Rumah Sakit.	O
			- Terdapat pencahayaan yang cukup	R
		Kerjasama antar Perawat	- Terdapat APAR (Alat Pemadam Api Ringan) di setiap ruangan atau di salah satu tempat di Rumah Sakit.	D
			- Terdapat pencahayaan yang cukup	I
Kinerja Perawat (Y)	Hasil kerja yang dicapai seorang	Kuantitas kerja	- Saling membantu ketika sedang dalam pelaksanaan tugas	N
			- Terkadang mengambil alih tugas rekan kerja yang lain	A
		Kualitas kerja	- Saling membantu ketika sedang dalam pelaksanaan tugas	L
			- Terkadang mengambil alih tugas rekan kerja yang lain	L

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
	karyawan melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Jasa Kartini.	<i>work</i> )  Kualitas Kerja ( <i>Quality of Work</i> )	- Tingkat kepercayaan pasien terhadap pelayanan Rumah Sakit tempat bekerja.	O R D I N A L
		Ketepatan waktu	- Membuat Jadwal / Perencanaan	L
		Inisiatif ( <i>initiative</i> )	- Melakukan Evaluasi Mandiri	
		Kemampuan Kerjasama	- Mampu bekerjasama dalam kelompok ketika bekerja demi pelayanan terbaik	

### 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan mengenai suatu permasalahan kepada responden untuk dijawab.
2. Wawancara, merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan pimpinan maupun bagian yang berwenang.

3. Studi dokumentasi, dimana peneliti mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, visi misi, struktur organisasi, dan sebagainya.

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

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, maka diperlukan data dan informasi yang akan mendukung. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut ialah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti, untuk objek dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari penelitian, misalnya seperti artikel dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu dalam menguatkan data primer.

#### **3.2.3.2 Populasi Sasaran**

Menurut Sugiyono (2013: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah perawat ruangan di ruang instalasi rawat inap dan khusus.

**Tabel 3.2**  
**Populasi Penelitian**  
**Sebaran Perawat Ruangan Rumah Sakit Jasa Kartini**  
**Kota Tasikmalaya**

NO	Nama Ruangan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Rawat Inap 1.A		15	15
2	Rawat Inap 2.A		19	19
3	Rawat Inap 3.A	7	6	14
4	Rawat Inap 3.C	6	5	11
5	Rawat Inap 4.A	8	13	21
6	Rawat Inap 4.C	11	10	21
7	Rawat Inap Graha Karsa 3	6	9	15
8	Rawat Inap Graha Karsa 4	8	6	14
9	Rawat Inap Isolasi	7	4	11
10	Ruangan Perinatologi		14	14
11	Instalasi Rawat Jalan	3	19	22
12	Instalasi Gawat Darurat	13	13	26
13	Instalasi Rawat Intensif	3	9	12
14	Instalasi Bedah Sentral	8	4	12
15	ENDOSCOPY	2		2
16	KEMOTERAPI	1	1	2
17	Tumbuh Kembang		2	2
18	Instalasi Hemodialisa	4	14	18
19	ESWL	3		3
20	PONEK		4	4
$\Sigma$				258

Sumber: Rumah Sakit Jasa Kartni 2021

Maka jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 258 orang perawat.

### 3.2.3.3 Penentuan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016: 166) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian, sebagian elemen dari populasi merupakan sampel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *probability sampling*. Sugiyono (2017: 82) mengemukakan bahwa “*Probability Sampling*” adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan *Simple Random Sampling Cluster*, yaitu teknik untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti sangatlah luas maka akan diambil secara random sesuai dengan proporsi populasi yang tersedia.

Untuk menentukan sampel yang tersedia maka akan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Tingkat Kepercayaan 0,05

$$n = \frac{258}{1 + 258(0,05)^2}$$

$$n = \frac{258}{1 + 258(0,0025)}$$

$$n = \frac{258}{1 + 0,645}$$

$$n = \frac{258}{1,645}$$

$n = 156,83$  dibulatkan menjadi 157 orang

Berdasarkan perhitungan diatas dalam penelitian ini ditentukan ukuran sampel yaitu sebanyak 157 perawat ruangan. Dari ukuran sampel sebesar 157 perawat tersebut, maka dapat dilihat ukuran sampel secara proporsional sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Proporsional Sampel**

$n1 = \frac{15}{258} \times 157 = 9.12 \approx 9$	$n11 = \frac{22}{258} \times 157 = 13.38 \approx 13$
$n2 = \frac{19}{258} \times 157 = 11.56 \approx 12$	$n12 = \frac{26}{258} \times 157 = 15.82 \approx 16$
$n3 = \frac{14}{258} \times 157 = 8.51 \approx 9$	$n13 = \frac{12}{258} \times 157 = 7.30 \approx 7$
$n4 = \frac{11}{258} \times 157 = 6.69 \approx 7$	$n14 = \frac{12}{258} \times 157 = 7.30 \approx 7$
$n5 = \frac{21}{258} \times 157 = 12.77 \approx 13$	$n15 = \frac{2}{258} \times 157 = 1.21 \approx 1$
$n6 = \frac{21}{258} \times 157 = 12.77 \approx 13$	$n16 = \frac{2}{258} \times 157 = 1.21 \approx 1$
$n7 = \frac{15}{258} \times 157 = 9.12 \approx 9$	$n17 = \frac{2}{258} \times 157 = 1.21 \approx 1$
$n8 = \frac{14}{258} \times 157 = 8.51 \approx 9$	$n18 = \frac{18}{258} \times 157 = 10.95 \approx 11$
$n9 = \frac{11}{258} \times 157 = 6.69 \approx 7$	$n19 = \frac{3}{258} \times 157 = 1.82 \approx 2$
$n10 = \frac{14}{258} \times 157 = 8.51 \approx 9$	$n20 = \frac{4}{258} \times 157 = 2.43 \approx 2$

$n =$

$n1+n2+n3+n4+n5+n6+n7+n8+n9+n10+n11+n12+n13+n14+n15+n16+n17+n18+n19+n20$

$n = 157$

**Keterangan :**

$N$  = Populasi

$n$  = Sampel

$\approx$  = Bilangan Yang Dibulatkan

$n1$  = Rawat Inap 1.A

$n2$  = Rawat Inap 2.A

$n3$  = Rawat Inap 3.A

$n4$  = Rawat Inap 3.C

$n5$  = Rawat Inap 4.A

$n6$  = Rawat Inap 4.C

$n7$  = Rawat Inap Graha Karsa 3

$n8$  = Rawat Inap Graha Karsa 4

$n9$  = Rawat Inap Isolasi

$n10$  = Ruang Perinatologi

$n11$  = Instalasi Rawat Jalan

$n12$  = Instalasi Gawat Darurat

$n13$  = Instalasi Rawat Intensif

$n14$  = Instalasi Bedah Sentral

$n15$  = ENDOSCOPY

$n16$  = Kemoterapi

$n17$  = Ruang Tumbuh Kembang

$n18$  = Instalasi Hemodialisa

$n19$  = ESWL

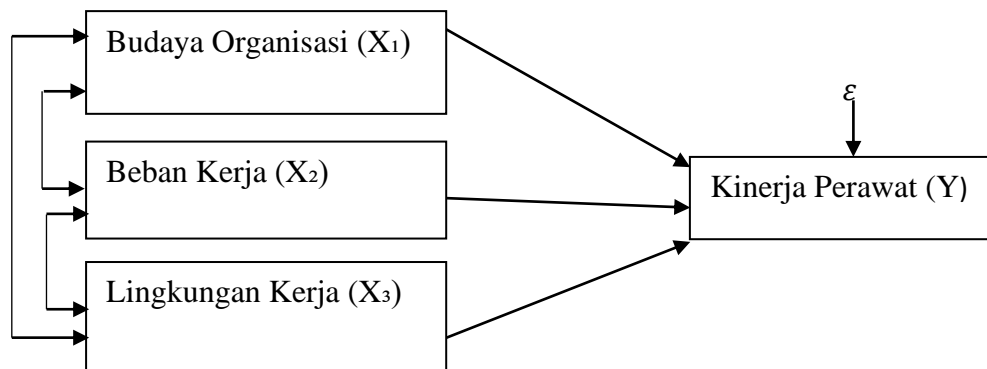
$n20$  = Ruang Ponak

**Keterangan:**

Hasil proporsional ini tidak sama dengan hasil pengambilan sampel, maka hasil proporsional disesuaikan dengan pengambilan sampel yaitu 157 responden perawat di Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

### 3.2.4 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat, maka disajikan model/paradigma penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran secara garis besar, digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.2**  
**Model Penelitian**

### 3.2.5 Teknis Analisis Data

Berdasarkan data dan informasi yang telah diperoleh, maka kemudian akan dilakukan analisis dengan menggunakan statistik untuk bisa mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat.

#### 3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut, diantaranya seperti: frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk memperoleh data yang akan dianalisis atas ketiga variabel tersebut dalam penelitian ini akan digunakan daftar pernyataan, dari setiap pernyataan yang dimiliki pilihan jawaban responden, bentuk jawaban bernotasi/huruf SS, S, TAP, TS dan STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif dan 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif.

Skor tersebut didasarkan pada skala *likert* dengan pernyataan terstruktur sehingga akan mendekati harapan jawaban akan semakin tinggi nilai skor (Masri,



Sofian, 2014: 111). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.4 dan tabel 3.5 berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pertanyaan Positif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

**Tabel 3.5**  
**Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan *skoring* menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

X = Jumlah Presentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban/Frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari perhitungan yang dilakukan, maka dapat ditentukan intervalnya, sebagai berikut:

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

### 3.2.5.2 Uji Instrumen

Instrumen penelitian merupakan suatu alat atau fasilitas yang digunakan untuk mengumpulkan data. Setelah data diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan serta keahlian suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dikehendaki (Arikunto, 2014: 146). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *pearson Product Moment*.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel, yaitu angka kritik korelasi pada derajat kebebasan ( $dk=n-2$ ) dengan taraf signifikan

$$\alpha = 5\%$$

Kriteria pengujian:

r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut valid

r hitung < r tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for windows versi 25.0.

## 2. Uji Reliabilitas

Reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014: 154). Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka pernyataan reliabel.

Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka pernyataan tidak reliabel.

Untuk mempermudah perhitungan uji reabilitas akan menggunakan program SPSS for windows versi 25.0

### 3.2.5.3 Metode Succesive Interval

Menurut Sambas (2011: 12) salah satu metode konversi data yang sering digunakan oleh peneliti untuk menaikkan tingkat pengukuran ordinal ke interval adalah metode *Succesive Interval* (MSI). Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke data interval melalui metode *Succesive Interval* adalah, perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.

1. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.

2. Jumlahkan proporsi secara berurutan sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
3. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai  $z$  untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
4. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai  $z$  dengan menggunakan rumus:  $SV = (Density\ at\ lower\ limit\ dikurangi\ Density\ at\ upper\ limit)$  dibagi  $(Area\ under\ upper\ limit\ dikurangi\ Area\ under\ lower\ limit)$ .

$$SV = \frac{Destiny\ of\ limit - Destiny\ of\ upper\ limit}{Area\ under\ upper\ limit - area\ under\ lower\ limit} f.$$

5. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke skala interval, dengan rumus:

$$Y = SV_i + |SVMin|$$

Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (=1).

### 3.2.6 Alat Analisis

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

Teknik yang digunakan di dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Tujuan digunakannya analisis jalur untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X terhadap variabel Y, serta untuk mengetahui pengaruh antar variabel X. Dalam analisis jalur dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu tujuan digunakannya analisis jalur yaitu untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menetapkan

besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat digunakan analisis jalur.

Penulis dalam penelitian ini ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh dari Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat. Ridwan dan Kuncoro (2014: 2) mengemukakan bahwa model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel Independen terhadap variabel Dependen.

### **3.2.6.2 Asumsi-Asumsi Analisis Jalur**

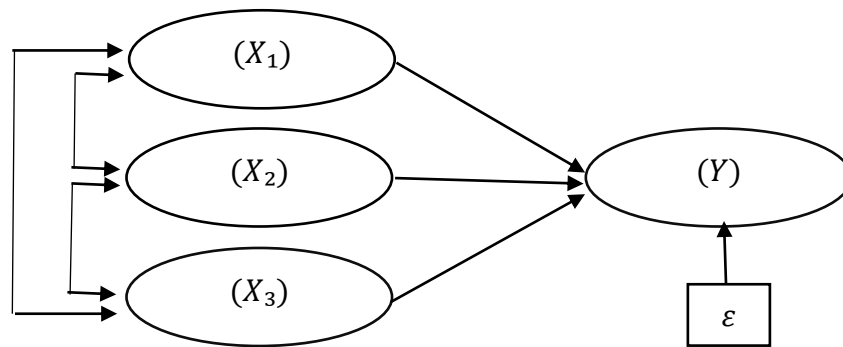
#### **1. Konsep Dasar**

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antar suatu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct and indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Model *path analysis* dalam penelitian ini adalah *path model*.

#### **2. Path Diagram (Diagram Jalur)**

Diagram jalur merupakan alat untuk menggambarkan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel Independen, intervening dan dependen. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, masalah yang dibahas dan diteliti penulis dalam penelitian ini adalah paradigma dengan

empat variabel yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Perawat ( $Y$ ). Model analisis jalur dalam penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 3.3**  
**Diagram Jalur**

Menurut Suharsaputra (2018: 159) tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independent.
4. Menentukan koefisien jalur, tujuannya adalah untk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independent terhadap variabel dependen.
5. Menghitung  $R^2_{Y(X_1 \dots X_k)}$
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula analisi jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah

**Tabel 3.6**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X1, X2 dan X3 terhadap Y**

No	Pengaruh Langsung	Pengaruh Langsung	Tidak	Total Pengaruh
(1)	(2)	(3)		(4)
1	$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (PXY_1)^1$			A
		$(pXY_1. rX_1X_2. PYX_2)$		B
		$(pXY_1. rX_1X_3. PYX_3)$		C
	Total Pengaruh $X_1$ terhadap Y	A+B+C		E
2	$Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y = (pXY_2)^2$			F
		$(pXY_2. rX_2X_1. PYX_1)$		G
		$(pXY_2. rX_2X_3. PYX_3)$		H
	Total Pengaruh $X_2$ terhadap Y	F+G+H		I
3	$Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y = (pXY_3)^3$			J
		$(pXY_3. rX_3X_1. PYX_1)$		K
		$(pXY_3. rX_3X_2. PYX_2)$		L
	Total Pengaruh $X_3$ terhadap Y	J+K+L		N

### 3.2.6.3 Uji Hipotesis

#### 1. Penetapan Hipotesis Operasional

##### a. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

$H_o : \rho YX_1 : \rho YX_2 : \rho YX_3 = 0$  : Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat pada perawat Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

$H_a : \rho YX_1 : \rho YX_2 : \rho YX_3 \neq 0$  : Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Perawat pada Rumah Sakit  
Jasa Kartini Tasikmalaya.

b. Uji T (Pengujian Secara Parsial)

$H_{01} : \beta_{YX_1} = 0$  Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

$H_{a1} : \beta_{YX_1} > 0$  Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

$H_{02} : \beta_{YX_2} = 0$  Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

$H_{a2} : \beta_{YX_2} > 0$  Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

$H_{03} : \beta_{YX_3} = 0$  Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.

$H_{a3} : \beta_{YX_3} > 0$  Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jasa Kartini Tasikmalaya.