

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Penelitian ini akan mengukur hubungan pemberdayaan psikologis (X) dengan kepuasan kerja (Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X): Pemberdayaan psikologis
2. Variabel terikat (Y): Kepuasan kerja.

C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, definisi operasional dari variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional berupa perasaan senang terhadap pekerjaan, yang berasal dari penilaian positif terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

2. Pemberdayaan Psikologis

Pemberdayaan psikologis adalah upaya membangun individu dari seperangkat kognisi yang dibentuk dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerja serta mencerminkan orientasi kerja yang aktif, yaitu dengan memperhatikan makna, kompetensi, dampak, dan penentuan diri dalam pekerjaan.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di instalasi rawat inap pada RSUD Arifin Achmad Kota Pekanbaru, sebanyak 250 subjek dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1

Jumlah Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Arifin Achmad Kota Pekanbaru

No.	Nama Ruangan	Populasi (Orang)
1.	Anyelir	22
2.	Dahlia	35
3.	Melati	13
4.	Mawar	12
5.	Anggrek	31
6.	Bougenvile	30
7.	Cempaka	24
8.	Camar I dan II	32
9.	Camar III	16
10.	Neonatus	35
Jumlah		250

Sumber: Kepala Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan, 2015

2. Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada teori Arikunto (2006) yang menyatakan bahwa untuk penentuan jumlah sampel dari suatu populasi dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat Arikunto (2006) tersebut, maka peneliti menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu, 50% dari jumlah populasi penelitian, sehingga di dapat jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu, 125 subjek.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Sampling* (Azwar, 2013). Prasetyo dan Jannah (2011) menyatakan untuk menentukan besarnya sampel pada setiap kelompok dapat menggunakan rumus:
$$\text{Sampel}_i = \frac{\text{Populasi}_i}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Sampel}$$

Pengambilan sampel penelitian berdasarkan rumus diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Pengambilan Sampel Penelitian Berdasarkan Ruangan Rawat Inap

No.	Nama Ruangan	Populasi (Orang)	Jumlah Sampel (Orang)
1.	Anyelir	22	11
2.	Dahlia	35	18
3.	Melati	13	7
4.	Mawar	12	6
5.	Anggrek	31	16
6.	Bougenvile	30	15
7.	Cempaka	24	12
8.	Camar I dan II	32	16
9.	Camar III	16	8
10.	Neonatus	35	18
Jumlah		250	125

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data didapat dari instrumen penelitian (alat ukur) yang digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang terdiri dari skala kepuasan kerja dan skala pemberdayaan psikologis.

1. Alat Ukur Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja mengacu pada teori Luthans (2006). Skala kepuasan kerja ini terdiri dari enam dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Skala disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghilangkan kecenderungan subjek menempatkan pilihannya di kategori tengah, sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif atau dikhawatirkan respon yang diperoleh tidak cukup bervariasi (Nussbeck, dalam Azwar, 2012). Skala ini terdiri dari pernyataan *favourable* yang memiliki alternatif jawaban, Sangat Tidak Sesuai (STS)=1, Tidak Sesuai (TS)=2, Sesuai(S)=3, dan Sangat Sesuai(SS)=4. Untuk pernyataan *unfavourable* diberikan skor sebagai berikut: Sangat Tidak Sesuai (STS)=4, Tidak Sesuai(TS)=3, Sesuai(S)=2, dan Sangat Sesuai(SS)=1.

Adapun *blue print* dari skala kepuasan kerja sebelum dilakukan *try out* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3*Blue Print* Skala Kepuasan Kerja Sebelum Dilakukan *Try Out*

Dimensi	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
Pekerjaan itu sendiri	1,7,13,19	25,31,37,43	8
Gaji	2,8,14,20	26,32,38,44	8
Promosi	3,9,15,21	27,33,39,45	8
Pengawasan	4,10,16,22	28,34,40,46	8
Kelompok kerja	5,11,17,23	29,35,41,47	8
Kondisi kerja	6,12,18,24	30,36,42,48	8
Jumlah	24	24	48

2. Alat Ukur Pemberdayaan Psikologis

Skala pemberdayaan psikologis merupakan skala modifikasi berdasarkan *Psychological Empowerment Instrument* yang dikembangkan oleh Spreitzer (1995). Skala pemberdayaan psikologis ini terdiri dari empat dimensi, yaitu makna, kemampuan, determinasi diri/penentuan diri, dan dampak. Skala disusun dengan model skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral. Penghilangan jawaban netral ini berguna untuk menghilangkan kecenderungan subjek menempatkan pilihannya di kategori tengah, sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif atau dikhawatirkan respon yang diperoleh tidak cukup bervariasi (Nussbeck, dalam Azwar, 2012). Skala ini terdiri dari pernyataan *favourable* yang memiliki alternatif jawaban, Sangat Tidak Sesuai (STS)=1, Tidak Sesuai (TS)=2, Sesuai(S)=3, dan Sangat Sesuai(SS)=4. Untuk pernyataan *unfavourable* diberikan skor sebagai berikut: Sangat Tidak Sesuai (STS)=4, Tidak Sesuai(TS)=3, Sesuai(S)=2, dan Sangat Sesuai(SS)=1.

Adapun *blue print* dari skala pemberdayaan psikologis sebelum dilakukan *try out* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4

Blue Print Skala Pemberdayaan Psikologis Sebelum Dilakukan *Try Out*

Dimensi	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
Makna	1,5,9,13,17,21	25,29,33,37,41,45	12
Kemampuan	2,6,10,14,18,22	26,30,34,38,42,46	12
Determinasi diri	3,7,11,15,19,23	27,31,35,39,43,47	12
Dampak	4,8,12,16,20,24	28,32,36,40,44,48	12
Jumlah	24	24	48

G. Validitas, Uji Daya Beda / Daya Diskriminasi Aitem, dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi yaitu validitas yang menunjukkan sejauh mana aitem-aitem dalam skala mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur oleh skala itu (Azwar, 2011). Dalam hal ini, *professional judgment* dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber.

2. Uji Daya Beda / Daya Diskriminasi Aitem

Sebelum instrumen penelitian (alat ukur) ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba (*try out*) kepada seluruh perawat instalasi rawat inap di RS Islam Ibnu Sina Pekanbaru, yang berjumlah 64 orang. Uji coba (*try out*) bertujuan untuk mengetahui keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi

skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem-total (Azwar, 2012), dengan bantuan program SPSS 17 *for windows*.

Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem-total, biasanya digunakan batasan 0.30. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya bedanya dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki kurang dari 0.30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2012). Dengan demikian aitem yang koefisiennya < 0.30 dinyatakan gugur, sedangkan aitem yang dianggap shahih adalah aitem dengan koefisien korelasi ≥ 0.30 .

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda terhadap 48 aitem skala kepuasan kerja diperoleh aitem yang dinyatakan valid berjumlah 31 aitem dan aitem yang dinyatakan gugur berjumlah 17 aitem, dengan indeks daya beda bergerak dari 0.310 sampai 0.725. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Hasil *Try Out*

Dimensi	Valid		Gugur		Jumlah
	F	UF	F	UF	
Pekerjaan itu sendiri	7	31,37,43	1,13,19	25	8
Gaji	2,8,14,20	26,32,38,44	-	-	8
Promosi	3,9,15	27,33,39,45	21	-	8
Pengawasan	-	28,34,40,46	4,10,16,22	-	8
Kelompok kerja	-	29,35,47	5,11,17,23	41	8
Kondisi kerja	6	30,36,42,48	12,18,24	-	8
Jumlah	9	22	15	2	48

Keterangan:

F : *favourable*; UF : *unfavourable*

Berdasarkan tabel *try out* skala kepuasan kerja diatas, terdapat beberapa aitem yang valid dan gugur. Maka selanjutnya disusun *blue print*

skala penelitian kepuasan kerja yang baru, dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6
Blue Print Skala Kepuasan Kerja Penelitian

Dimensi	Favourable	Unfavourable	Jumlah
Pekerjaan itu sendiri	1	10,16,22	4
Gaji	2,5,7,9	11,17,23,28	8
Promosi	3,6,8	12,18,24,29	7
Pengawasan	-	13,19,25,30	4
Kelompok kerja	-	14,20,26	3
Kondisi kerja	4	15,21,27,31	5
Jumlah	9	22	31

Sementara itu, berdasarkan hasil uji indeks daya beda dari 48 aitem skala pemberdayaan psikologis diperoleh aitem yang dinyatakan valid berjumlah 43 aitem dan aitem yang dinyatakan gugur berjumlah 5 aitem, dengan indeks daya diskriminasi bergerak dari 0.347 sampai 0.903. *Blue print* hasil uji indeks daya beda aitem skala pemberdayaan psikologis adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7
Blue Print Skala Pemberdayaan Psikologis Hasil *Try Out*

Dimensi	Valid		Gugur		Jumlah
	F	UF	F	UF	
Makna	1,5,13,17,21	25,29,33,37,41,45	9	-	12
Kemampuan	2,6,10,14,18,22	26,30,34,38,42,46	-	-	12
Determinasi diri	7,11,19	27,31,35,39,43,47	3,15,23	-	12
Dampak	4,12,16,20,24	28,32,36,40,44,48	8	-	12
Jumlah	19	24	5	-	48

Keterangan:

F : *favourable*, UF : *unfavourable*

Berdasarkan tabel *try out* skala pemberdayaan psikologis diatas, terdapat beberapa aitem yang valid dan gugur. Maka selanjutnya disusun *blue print* skala penelitian pemberdayaan psikologis yang baru, dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut ini:

Tabel 3.8
Blue Print Skala Pemberdayaan Psikologis Penelitian

Dimensi	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
Makna	1,5,9,13,16	20,24,28,32,36,40	11
Kemampuan	2,6,10,14,17,19	21,25,29,33,37,41	12
Determinasi diri	3,7,11	22,26,30,34,38,42	9
Dampak	4,8,12,15,18	23,27,31,35,39,43	11
Jumlah	19	24	43

3. Uji Reliabilitas

Koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai 1.00 menunjukkan reliabilitas alat ukur yang semakin tinggi. Sebaliknya, alat ukur yang rendah reliabilitasnya ditandai dengan koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 2012). Untuk uji reliabilitas skala dalam penelitian ini digunakan teknik pengukuran Alpha Cronbach (Azwar, 2012) dan dibantu dengan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) 17 for windows.

Keseluruhan aitem pemberdayaan psikologis dan kepuasan kerja yang valid kemudian diuji reliabilitasnya dan diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.915 untuk kepuasan kerja dan 0.971 untuk pemberdayaan psikologis.

H. Analisis Data

Untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan kepuasan kerja pada perawat di instalasi rawat inap, maka teknik analisis data pada penelitian ini akan menggunakan metode korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Jumlah variabel yang diteliti yaitu dua variabel, yang terdiri dari variabel kepuasan kerja dan variabel pemberdayaan psikologis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17 *for windows*.

I. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru, yang dilaksanakan pada tanggal 4 Mei - 13 Mei 2015. Adapun rincian jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Masa Pelaksanaan
1.	Persiapan	
	1) Penentuan dosen pembimbing	18 Juli 2014
	2) Penyusunan proposal penelitian	September 2014 - Januari 2015
	3) ACC proposal penelitian	26 Januari 2015
	4) Seminar proposal	13 Februari 2015
	5) Perbaikan proposal	Februari - Maret 2015
	6) <i>Try out</i> alat ukur	30 Maret - 27 April 2015
	7) Pengolahan data <i>try out</i>	April 2015
2.	Pelaksanaan Penelitian	4 Mei – 13 Mei 2015
3.	Pengolahan Data Penelitian	Mei 2015
4.	Seminar Hasil	24 Juni 2015
5.	Seminar Munaqasah	5 Agustus 2015