

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Rancangan Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menitik beratkan hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karena itu penelitian ini dinamakan sebagai penelitian berbasis hipotesis, walaupun dalam penjabarannya juga menggunakan deskripsi yang rasional dan berfokus pada penjelasan hubungan dua variabel (Singarimbun, 1985). Hal tersebut sesuai dengan tujuan penelitian untuk mencari pengaruh pemahaman karyawan terhadap sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada saat pelaksanaan sistem remunerasi di RS. Islam Klaten.

#### **B. Subjek dan Obyek Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan di lingkungan kerja Rumah Sakit Islam Klaten, dilakukan pada tahun 2018. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan RSI Klaten (tidak dipengaruhi jabatan dan tanggung jawab) yang dipilih menggunakan sistem *random sampling*, dengan probabilitas semua karyawan dapat terpilih sebagai responden. Obyek penelitian ini adalah pemahaman, kepuasan dan kinerja karyawan terhadap penerapan remunerasi di RSI Klaten.

### C. Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian

Populasi pada penelitian ini mencakup seluruh karyawan RSI Klaten yang berjumlah 685 orang. Jumlah minimum sampel yang diperlukan pada sebuah penelitian survei dihitung menggunakan Teknik Slovin(Sugiyono, 2011).

Penelitian ini menggunakan Teknik Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus dapat merepresentasikan populasi, agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Untuk jumlah populasi 685 karyawan, presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10%. Persentase kelonggaran ini dapat dikatakan sebagai margin eror, sehingga derajat kepercayaan yang dimiliki data adalah 90%. Hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mendapatkan kesesuaian sampel. Sehingga diperoleh jumlah minimum sampel adalah 87 orang. Untuk menghindari kesalahan pengambilan sampel pada jumlah minimum sampel yang diharapkan, maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 100 responden.

Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik ini disebut *simple* atau sederhana karena pada proses pengambilan sampel dari anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan golongan atau kelas yang ada di dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2001). Penggunaan teknik penentuan sampel ini

menggunakan dasar bahwa semua karyawan RSI Klaten mendapatkan kemungkinan (probabilitas) yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Metode pemilihan sampel ini dipilih dengan maksud untuk mengetahui secara umum pengaruh variabel pemahaman terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Generalisasi yang dilakukan pada penelitian ini dengan asumsi bahwa semua karyawan RSI Klaten mendapatkan remunerasi sesuai dengan peraturan yang sama, yang telah disahkan oleh direktur rumah sakit dan disepakati bersama. Pemilihan sampel (*simple random sampling*) dilakukan dengan menggunakan program *Microsoft Excel*, dengan menjalankan fungsi “=RAND( )” atau “=RANDBETWEEN( )”.

#### **D. Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan variabel sebagai berikut.

##### **1. Variabel Bebas**

Persepsi karyawan terhadap sistem remunerasi di RSI Klaten, yang akan diperoleh dengan mencari sejauh mana karyawan mengetahui secara rinci mengenai indeks penilaian remunerasi di RSI Klaten.

## 2. Variabel Terikat

- a. Kepuasan karyawan terhadap sistem remunerasi di RSI Klaten. Instrumen pengukuran kepuasan karyawan diadaptasi dari Wahyudi (2016).
- b. Kinerja karyawan RSI Klaten, yang akan diperoleh berdasarkan penilaian atasan terhadap karyawan RSI Klaten yang menjadi responden pada penelitian ini. Data nilai kinerja diperoleh dari manajemen sumber daya manusia RSI Klaten.

## E. Definisi Operasional

Berikut definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini.

**Tabel 3. 1 Definisi operasional variabel penelitian**

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Hasil Ukur
Persepsi	Proses interpretasi terhadap stimulus yang diterima individu yang merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam diri individu (Bimo Walgito, 2004).	Kuesioner dengan Skala Likert (1-4) yang dimodifikasi dengan menghilangkan pilihan netral, meliputi sangatsetuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju).	Skor Masing-masing soal, dengan rincian: Sangat Setuju: 4 Setuju: 3 Tidak Setuju: 2 Sangat Tidak Setuju: 1
Kepuasan	Kata kepuasan atau <i>statisfication</i> berasal dari Bahasa Latin, <i>statis</i> artinya cukup baik, dan <i>factio</i> berarti melakukan atau membuat.	Kuesioner dengan Skala Likert (1-4) yang dimodifikasi dengan menghilangkan pilihan netral,	Skor Masing-masing soal, dengan rincian: Sangat puas: 4 Puas: 3

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Hasil Ukur
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan diukur melalui aspek kejujuran, kedisiplinan, komitmen terhadap organisasi dan pekerjaan, komunikasi dan kepribadian, kerjasama tim, sikap dan perilaku pelayanan, serta nilai disiplin presensi, pengajian dan kegiatan PMKP di RS. Islam Klaten.	meliputi sangat tidak puas, tidak puas, puas, dan sangat puas) (Wahyudi, 2016)  Pedoman Penilaian Kinerja Karyawan dan Manajer RS. Islam Klaten	Tidak puas: 2 Sangat tidak puas:1  Rincian penilaian: Sangat baik: 4 baik: 3 cukup baik: 2 kurang baik: 1

## F. Instrumen Penelitian

Alat ukur yang akan digunakan pada penelitian ini dibagi menjadi 3 sesuai dengan jumlah variabel yang diukur, yang dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengukuran persepsikaryawan terhadap sistem remunerasi RSI Klaten menggunakan kuesioner berdasarkan indeks penilaian remunerasi panduan remunerasi RSI Klaten. Kuesioner yang digunakan menggunakan Skala Likert, dengan pilihan jawaban Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

**Tabel 3. 2 Rincian instrumen penelitian variabel pemahaman karyawan terhadap sistem remunerasi di RSI Klaten**

No.	Indeks penilaian pemahaman karyawan terhadap sistem remunerasi di RSI Klaten	Indikator	Nomor pada kuesioner	Jumlah item
1.	Pendidikan terakhir karyawan	Mengetahui detail penilaian remunerasi berdasarkan tingkat pendidikan terakhir karyawan	1, 2	2
2.	Pelatihan yang pernah diikuti	Mengetahui secara detail penilaian dan pembobotan remunerasi jika seorang karyawan telah mengikuti pelatihan.	3, 4	2
3.	Golongan Kepangkatan	Mengetahui secara detail nilai remunerasi yang diperoleh seorang karyawan berdasarkan golongan kepangkatannya	5, 6	2
4.	Posisi atau tanggung jawab	Mengetahui secara detail nilai remunerasi yang diperoleh seorang karyawan berdasarkan posisi atau tanggung jawabnya.	7, 8	2
5.	Resiko infeksi atau radiasi	Mengetahui dengan rinci bobot dan nilai pada sistem remunerasi jika seorang karyawan bekerja pada lingkungan dengan resiko infeksi atau radiasi	9, 10	2
6.	Resiko siklus atau shift kerja	Mengetahui secara rinci bobot dan nilai pada sistem remunerasi yang diberikan kepada	11, 12	2

No.	Indeks penilaian pemahaman karyawan terhadap sistem remunerasi di RSI Klaten	Indikator	Nomor pada kuesioner	Jumlah item
7.	Masa kerja	karyawan yang bekerja dengan dan tanpa shift Mengetahui secara rinci bobot dan nilai yang diberikan kepada seorang karyawan berdasarkan masa kerjanya sesuai dengan pedoman sistem remunerasi RSI Klaten	13, 14	2
8.	Mengikuti komite panitia dan tim lainnya	Mengetahui secara rinci bobot dan nilai yang diberikan kepada seorang karyawan yang ikut serta dalam kegiatan komite atau kegiatan lainnya di dalam organisasi.	15, 16	2
9.	Prestasi kerja, individu, keahlian dan pengalaman khusus	Mengetahui secara rinci pemberian bobot pada indeks prestasi kerja dibagi berdasarkan jabatan kerja, dan nilai yang diberikan adalah sama, besar tanpa melihat golongan atau jabatan kerja pada sistem remunerasi di RSI Klaten.	17, 18	2
10.	Partisipasi dan Kehadiran	Mengetahui secara rinci kewajiban kehadiran yang harus dipenuhi karyawan berdasarkan shift kerja, serta bobot dan nilai kehadiran pada pemberian remunerasi di RSI Klaten.	19, 20	2
11.	Prestasi Unit Kerja	Mengetahui secara detail bobot dan nilai yang	21, 22	2

No.	Indeks penilaian pemahaman karyawan terhadap sistem remunerasi di RSI Klaten	Indikator	Nomor pada kuesioner	Jumlah item
		diberikan kepada karyawan sesuai dengan evaluasi kerja pada unit kerja dimana karyawan tersebut bekerja, berdasarkan komplain dari pasien, dan mendapatkan indikator mutu yang baik dari atasan, pada sistem remunerasi di RSI Klaten.		
<b>Jumlah soal</b>				<b>22</b>

2. Pengukuran kepuasan karyawan terhadap sistem remunerasi di RSI Klaten menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti, aspek kepuasan diadaptasi dari instrumen penelitian kepuasan karyawan terhadap *organizational citizenship behaviour* (Wahyudi, 2016). Menurut Syaifuddin Azwar (2007) penggunaan skala likert sebaiknya mengukur sikap responden terhadap indikator penelitian, sehingga pilihan jawaban responden dapat berupa skala sangat puas hingga sangat tidak puas.

**Tabel 3. 3 Rincian instrument penelitain variabel kepuasan karyawan terhadap sistem remunerasi RSI Klaten**

No.	Aspek Kepuasan pada sistem remunerasi	Indikator	Nomor pada kuesioner	Jumlah item
1.	Dasar pemberian remunerasi	Kepuasan pada indeks penilaian sebagai dasar pemberian remunerasi	1-4	4
2.	Kesesuaian penilaian	Kepuasan pada penilaian yang diberikan oleh atasan yang menjadi dasar pemberian remunerasi	5-8	4
3.	Bobot dan Nilai Indeks pemberian remunerasi	Kepuasan pada bobot dan nilai yang telah disepakati pada indeks penilaian yang menjadi dasar pemberian remunerasi.	9-12	4
4.	Kemungkinan kesalahan sistem remunerasi	Kepuasan pada kemungkinan kesalahan sistem remunerasi yang rendah. Sistem remunerasi yang ada sudah memiliki tingkat kemungkinan salah yang rendah	13-16	4
5.	Kompetensi manajemen	Kepuasan pada manajemen rumah sakit, karena sudah memiliki kompetensi untuk melaksanakan sistem remunerasi	17-20	4
6.	Pandangan karyawan	Kepuasan terhadap apa yang dilihat karyawan rumah sakit selama pelaksanaan sistem remunerasi	21-24	4
<b>Jumlah Soal</b>				<b>24</b>

3. Pengukuran kinerja karyawan pada saat penerapan sistem remunerasi di RSI Klaten menggunakan standar penilaian kinerja yang telah ditentukan oleh manajemen RSI Klaten pada Keputusan Direktur No: QM/PD/SDM/01/VI/2015, dengan rincian aspek sebagai berikut.

**Tabel 3. 4 Rincian instrument penelitian variabel kinerja karyawan RSI Klaten**

No.	Aspek Kinerja	Indikator	Nomor Item	Jumlah item
1.	Kejujuran	a. Tidak suka berkata bohong, berani mengakui kesalahan apabila bertindak tidak benar dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan. b. Tidak pernah melakukan tindakan tercela (tidak jujur, manipulasi data) untuk kepentingan pribadi.	1,2	2
2.	Disiplin dan Tanggung Jawab	a. Selalu berada di tempat kerja sesuai jadwal kerja dan atau tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin dari atasan b. Melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik c. Tidak merokok di lingkungan rumah sakit.	3, 4, 5	3
3.	Komitmen terhadap organisasi dan pekerjaan	a. Bersedia hadir di tempat kerja di saat dibutuhkan, lembur , rapat dan pelatihan b. Bersedia hadir untuk mengikuti kegiatan social yang diadakan oleh rumah sakit c. Bisa menjaga rahasia kedokteran dan atau perusahaan/rumah sakit d. Tidak pernah bertindak teledor di dalam bekerja dan bersedia menjaga dan merawat asset rumah sakit.	6, 7, 8, 9	4
4.	Komunikasi dan	a. Berpenampilan rapi, rajin, menjaga bau badan tidak	10, 11, 12	3

No.	Aspek Kinerja	Indikator	Nomor Item	Jumlah item
	Kepribadian	mengganggu lingkungan kerja dan selalu memakai seragam lengkap sesuai ketentuan		
		b. Bersikap ramah, sopan dan santun kepada pelanggan dan karyawan lain.		
		c. Mampu memberikan informasi yang baik kepada pelanggan dan mampu menanggapi keluhan pelanggan dengan baik.		
5.	Kerjasama tim dan kepemimpinan	a. Mampu bekerja sama didalam tim baik di unit kerjanya atau unit kerja lainnya	13, 14, 15	3
		b. Mampu menjaga hubungan yang baik dengan atasan, bawahan dan lingkungannya		
		c. Mampu menjadi teladan atau panutan bagi karyawan yang berada di sekitarnya.		
6.	Sikap dan perilaku dalam pelayanan	a. Tidak pernah mendapatkan komplain/ NCR yang bermakna dari pelanggan intenal RS.	16, 17,	2
		b. Tidak pernah mendapatkan komplain/NCR yang bermakna dari pelanggan eksternal RS.		
		a. Nilai disiplin presensi rata-rata selama periode penilaian.		
7.	Nilai disiplin presensi, pengajian dan kegiatan PMKP	b. Keikutsertaan dalam kegiatan pengajian selama periode penilaian.	18, 19, 20	3
		c. Keikutsertaan dalam kegiatan program PMKP & Akreditasi selama periode		

No.	Aspek Kinerja	Indikator	Nomor Item	Jumlah item
		penilaian. (4: Sangat aktif, 3 : Aktif, 2 : Kurang Aktif, 1 : Tidak Aktif)		

## G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen dilakukan dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas berikut.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kesahihan suatu instrumen. Pada penelitian ini, analisis dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan *software SmartPLS*. Pada *software* tersebut, hasil validitas ditampilkan pada tabel *Construct Reliability and Validity*. Terdapat 2 jenis pengukuran validitas pada pengujian dengan metode PLS, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Validitas konvergen dapat diartikan bahwa indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Untuk melihat validitas ini dapat diamati dari nilai (*Average Variance Extracted*) AVE dari hasil pengolahan data. Nilai AVE setidaknya adalah 0,5 supaya data dapat dikatakan valid. Kriteria kedua adalah validitas diskriminan. Validitas diskriminan pada metode PLS digambarkan melalui nilai *loading* pada masing-masing indikator.

Data pengukuran dikatakan valid apabila nilai *loading* lebih besar dari nilai *cross loading*.

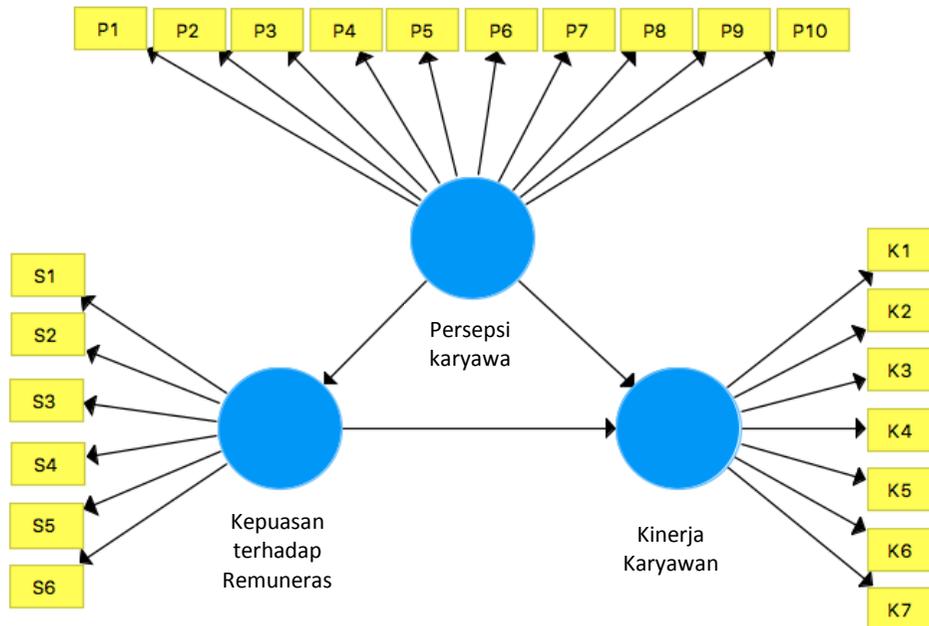
## 2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan untuk melihat kemampuan suatu kuesioner dapat dipercaya, sehingga dapat juga digunakan untuk mengukur variabel yang serupa. Analisis reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)*, dengan bantuan *software SmartPLS*. Pada pengukuran dengan *software* tersebut, analisis dilakukan dengan melihat nilai pada tabel *Construct Reliability and Validity*. Pada tabel tersebut, nilai yang diamati adalah nilai pada kolom *Cronbach's Alpha*. Nilai yang mencerminkan reliabilitas suatu kuesioner adalah lebih besar dari 0,7. Reliabilitas juga dicerminkan dari nilai *outer loading* indikator yang sekurang-kurangnya memiliki nilai 0,7.

## H. Analisis Data

Teknik Pengolahan dan Analisis Data yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Pengolahan dengan menggunakan metode PLS dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS*. Model yang akan diuji berdasarkan variabel dan indikator penelitian yang dijelaskan pada tabel 3.2, tabel 3.3, dan tabel 3.4 dapat dilihat pada Gambar 3.1.

Nilai yang akan diamati adalah nilai AVE, *outer loading*,  $R^2$ ,  $f^2$ , *Cronbach's Alpha*, dan *P value*.



**Gambar 3. 1 Model Partial Least Square penelitian pengaruh persepsi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada penerapan sistem remunerasi di RSI Klaten.**

### Keterangan Gambar 3.1

#### Indikator Persepsi:

- P1 : Pendidikan terakhir
- P2 : Pelatihan yang pernah diikuti
- P3 : Posisi
- P4 : Resiko infeksi atau radiasi
- P5 : Resiko siklus kerja atau shif
- P6 : Masa kerja
- P7 : Mengikuti Komite Panitia
- P8 : Prestasi kerja individu
- P9 : Partisipasi dan kehadiran
- P10 : Prestasi unit kerja

#### Indikator Kepuasan:

- S1 : Dasar pemberian remunerasi
- S2 : Kesesuaian penilaian
- S3 : Bobot dan nilai indeks remunerasi
- S4 : Kemungkinan kesalahan sistem
- S5 : Kompetensi manajemen
- S6 : Pandangan karyawan

**Indikator Kinerja:**

K1 : Kejujuran	K5 : Kerjasama tim
K2 : Disiplin dan tanggung jawab	K6 : Perilaku pelayanan
K3 : Komitmen	K7 : Disiplin presensi
K4 : Komunikasi	

**I. Tahapan Penelitian**

Tahapan penelitian ini dapat digolongkan ke dalam 3 tahapan besar, yang pertama yaitu persiapan penelitian, meliputi uji validitas dan reliabilitas kuesioner dan pemilihan responden. Kedua, pelaksanaan penelitian, meliputi pembagian dan pengisian kuesioner oleh responden. Responden yang telah ditentukan pada tahap awal penelitian di data dan diberikan lembar kuesioner yang harus diisi, terutama untuk mengukur variabel persepsi karyawan dan kepuasan karyawan terhadap sistem remunerasi di RSI Klaten. Selanjutnya kedua variabel tersebut dianalisis menggunakan *Partial Least Square*. Langkah-langkah pengukuran dengan menggunakan PLS secara garis besar dapat dituliskan sebagai berikut.

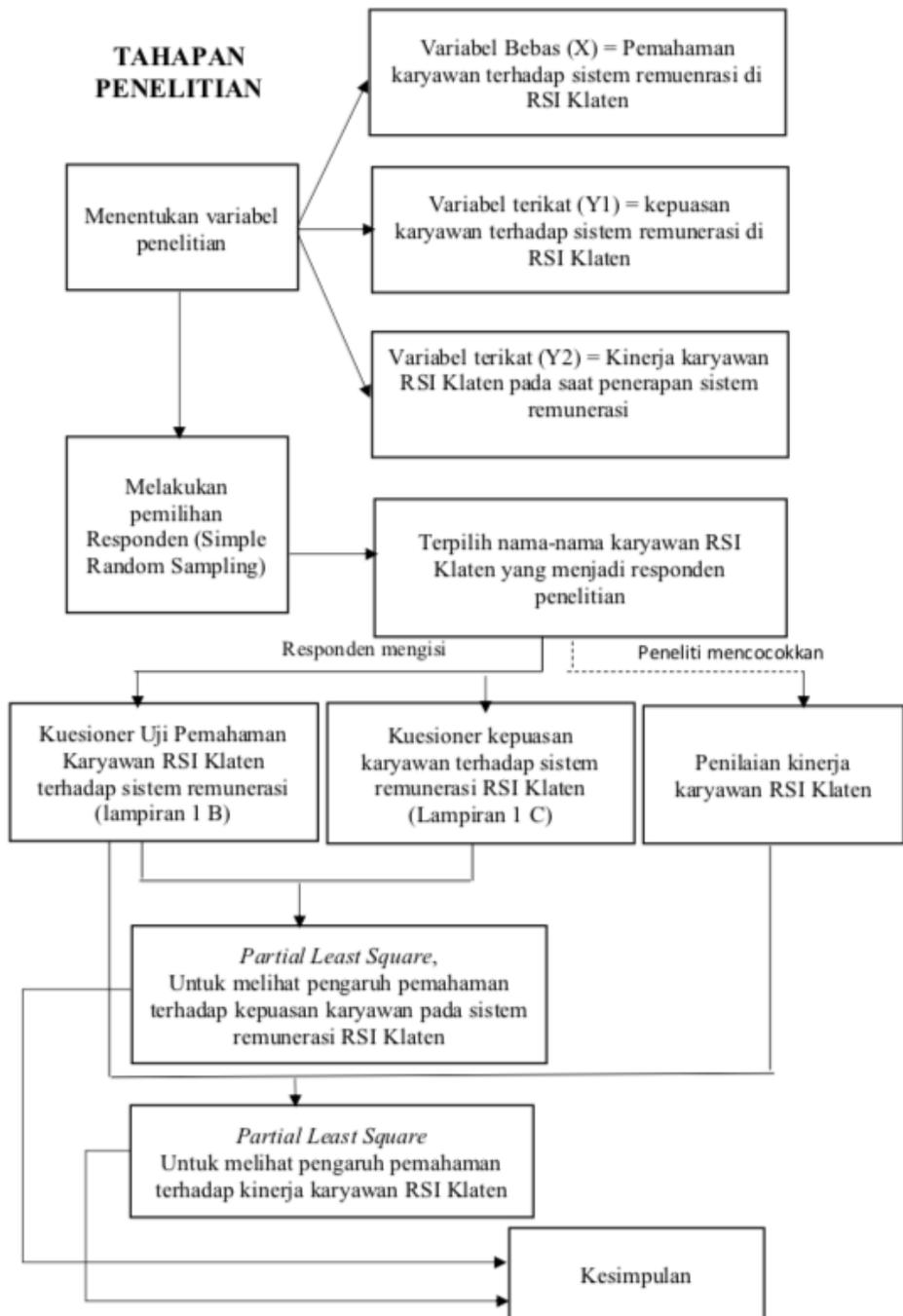
1. Merancang model struktural (*inner model*)
2. Merancang model pengukuran (*outer model*)
3. Mengkonstruksi diagram jalur.
4. Konversi diagram jalur ke sistem persamaan.
5. Estimasi koefisien jalur, *loading* dan *weight*.
6. Pengujian Hipotesis (*resampling bootstrapping*).

Secara garis besar penilaian model luar dan dalam dapat dijelaskan pada tabel berikut.

<b>Penilaian Model Bagian Luar</b>	<b>Penilaian Model Bagian Dalam</b>
1. Reliabilitas dan Validitas variabel laten reflektif	1. Penjelasan varian variabel laten <i>endogenous</i> .
2. Validitas variabel laten formatif	2. Ukuran pengaruh yang dikontribusikan.
	3. Relevansi dalam prediksi

Pada penelitian ini akan digunakan *software SmartPLS* untuk melakukan langkah-langkah tersebut dan untuk melakukan analisis data, untuk memperoleh kecocokan model pada gambar 3.1.

Selanjutnya, nilai kinerja yang telah diperoleh dari tahap yang ketiga adalah analisis dan menyimpulkan hasil penelitian ini. Analisis dan pembahasan dilakukan dengan melihat hasil uji hipotesis, untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini. Hal tersebut dapat diamati pada diagram berikut (gambar 3.2).



**Gambar 3. 2 Diagram alir tahapan penelitian**

## J. Etika Penelitian

Permasalahan etika penelitian merupakan masalah yang penting, mengingat penelitian ini berhubungan langsung dengan karyawan (manusia) dan organisasi (RS. Islam Klaten). Penelitian ini menekankan pada masalah etika menurut Hidayat (2007), yang meliputi:

1. *Informed Consent*, merupakan lembar persetujuan yang diberikan kepada objek penelitian, dalam hal ini RSI Klaten. Peneliti menjelaskan tujuan, manfaat, prosedur penelitian yang akan dilakukan dengan menggunakan objek RSI Klaten. Persetujuan ini dibuat untuk menjadi dasar penelitian ini dilanjutkan, mengingat penelitian ini menyangkut kebijakan manajemen rumah sakit.
2. *Anonimity*, merupakan tindakan menjaga kerahasiaan subjek penelitian dengan tidak mencantumkan nama responden pada penelitian yang akan dipublikasikan.
3. *Confidentially*, merupakan tindakan menjaga semua kerahasiaan informasi yang diperoleh dari subjek penelitian (responden, yang dalam hal ini merupakan karyawan RSI Klaten). Data yang diterima oleh peneliti, tidak dapat dilaporkan secara personal kepada manajemen RSI Klaten untuk ditindaklanjuti, karena menyangkut hal pribadi karyawan RSI Klaten.

4. *Justice*, merupakan keadilan, sehingga peneliti akan memperlakukan semua responden dengan baik dan adil. Semua responden akan mendapatkan perlakuan yang sama dari penelitian ini.