BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang berguna untuk dapat memecahkan masalah (Azwar,2010). Dalam metode penelitian ini sangat penting untuk dibuat, sehingga diperlukan kehati- hatian dalam menentukan metode, agar hasil dari penelitian tidak diragukan. Diperlukan tata cara pelaksanaan yang didasarkan pada metode dan langkah yang sistematis untuk menghindari kesalahan.

A. Populasi dan Subyek Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 120 pegawai non medis RSUD Bhati Darma Husadha surabaya. Populasi yang diambil adalah pegawai rumah sakit yang secara tidak langsung menangani atau berhadapat dengan pasien yang terkena Covid-19 baik yang diketahui ataupun tidak (Azwar, 2014).

2. Subyek Penelitian

Subyek pada penelitian ini adalah menggunakan keseluruhan populasi pegawai non medis rumah sakit di bagian administrasi 28 pegawai, pendaftaran 38 pegawai , dan farmasi 54 pegawai .

B Disain Penelitian

Pelaksanaan penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan analisa data pada angka-angka yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2010). Lebih lanjutnya, penelitian ini menggunakan skala pengukuran berupa lembaran dan googleform untuk pegawai shift, serta penelitian ini dengan teknik analisis spersmant's rho, yakni bertujuan melihat hubungan satu variabel X dengan satu variabel Y dengan menggunakan program statistik SPSS 21.

c. Instrumen Pengumpul Data

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Operasional

Kinerja pegawai adalah skor yang diperoleh dari instrumen Kinerja Pegawai dengan indikator yang mengukur: Kehadiran, Inisiatif, Disiplin, Tanggung jawab, Motivasi, Kerja sama, Pemahaman terhadap tugas, Penyesuaian diri.

b. Kinerja pegawai

kinerja karyawan menggunakan data dokumentasi rumah sakit, yaitu:

- Kehadiran

Kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu perusahaan. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi.

Ada juga tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

- Inisiatif

melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

- Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

- Tanggung jawab

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

- Motivasi

Motivasi (motivation) diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan karyawan

- Kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya

- Pemahaman terhadap tugas

Pemahaman merupakan salah satu bentuk hasil belajar. Pemahaman ini terbentuk akibat dari adanya proses belajar. Karena proses untuk memahami pengetahuan perlu diikuti dengan belajar dan juga berpikir.

- Penyesuaian diri

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

2. Kebermaknaan Kerja

A. Definisi Operasional

Pemaknaan kerja (meaning of work) adalah bagaimana pegawai membuat makna terhadap pekerjaannya sehingga pegawai tersebut dapat terlibat optimal pada organisasi.

B. kebermaknaan Kerja

Skala ini diadaptasi dari The Work as Meaning Inventory (WAMI) oleh Steger, dkk. (2009) untuk melihat perilaku keterikatan karyawan. Kebermaknaan kerja menurut Steger dan Dik (2009) memiliki tiga aspek yaitu

1. Positive Meaning in work.

Aspek ini adalah refleksi langsung dari ide kebermaknaan psikologis yang telah menjadi bagian dari psikologi pekerjaan sejak model karakteristik pekerjaan (Hackman & Oldham, 1976, dalam Steger, 2012) Sebagaimana Rossodkk (2010) tunjukkan, makna kerja seringkali adalah pengalaman subjektif bahwa apa yang kita lakukan memiliki makna pribadi. Aspek ini harus dimasukkan untuk menangkap arti bahwa orang menilai pekerjaan mereka). dengan kepedulian dan bermakna.

2. Meaning making through work.

Penelitian empiris telah menunjukkan kerja yang sering dilakukan merupakan sumber penting dari makna dalam kehidupan secara keseluruhan (Steger & Dik, 2010). Tampaknya ada tumpang tindih antara pekerjaan seseorang dan tujuan hidup (Michaelson, 2005, dalam Steger 2010). Gagasan bahwa pekerjaan bisa bermakna tanpa harus memimpin orang-orang untuk membangun makna dalam kehidupan mereka secara keseluruhan masuk akal (Steger & Dik, 2010). Steger dan Dik (2010) berfokus pada makna dalam literatur hidup untuk mengidentifikasi cara di mana ini mungkin terjadi. Mereka menyarankan bahwa MW dapat membantu orang memperdalam pemahaman mereka tentang diri mereka dan dunia di sekitar mereka, memfasilitasi pertumbuhan pribadi mereka. Dengan demikian, aspek ini membantu menangkap konteks kehidupan yang lebih luas dari pekerjaan orang.

3. Greater good motivations.

Keinginan untuk membuat dampak positif pada kebaikan yang lebih besar secara konsisten berkaitan dengan pengalaman MW (Grant, 2007, dalam Steger 2010), serta hubungan yang baik dalam pola komunikasi (Dik & Duffy, 2009, dalam Steger 2010). Ross dkk (dalam Steger 2010), membahas Aspek ini melalui dimasukkannya tindakan lain yang diarahkan ke makna kerja. Steger dan Dik (2010) juga menekankan dimensi ini. Aspek ini mencerminkan umumnya dipegang ide bahwa pekerjaan yang paling bermakna jika memiliki dampak yang lebih luas pada orang lain.

Tabel 1. Blue Print Skala Kebermaknaan Kerja

Keterangan	Jumlah Pernyataan		Jumlah Item	Keterangan:
	F	U		
Pekerjaan dirasakan sebagai sesuatu yang penting dan berarti secara personal.	4		4	F=
Pekerjaan membantu orang untuk memahami hidupnya dalam konteks yang lebih luar dan memfasilitasi pengembangan diri.	3		3	Favourable,
Pekerjaan membawa dampak yang lebih besar kepada orang lain.	2	1	3	U=
Jumlah Item	9	1	10	Unfavourable

ble

Skoring pada item favourable dan unfavourable pada skala kebermaknaan kerja dengan penetapan skor terendah 1 dan skor tertinggi

4. Pada item Favourable apabila subyek menjawab STS=1, TS=2, S=3, SS=4 dan sebaliknya untuk item Unfavourable apabila subyek menjawab STS=4, TS=3, S=2, SS=1. Semakin tinggi skor menunjukkan semakin tinggi kebermaknaan kerja pada subjek, dan sebaliknya.

C . Uji Alat Ukur

1. Uji Validitas

Secara umum, validitas mengacu kepada “kebenaran” suatu pengukuran (shaughness, dkk. 2003; Neuman, 2006). Suatu alat ukur dapat dikatakan valid apabila menjalankan fungsi alat ukur atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Goodwin, tabel2002). Validitas dalam suatu tes menjadi penilaian atau estimasi seberapa baik suatu tes dimaksudkan untuk mengukur konteks tertentu (Cohen dan Swerdlik, 2010).

Skala tersebut berjumlah 10 item. untuk tingkat validitas skala ini memiliki tingkat yang solid (Steger, 2012).pada indeks validitas alat ukur penelitian dapat diketahui bahwa dari 10 item skala meaningful work yang diujikan terdapat 9 item yang dinyatakan valid setelah diuji secara statistik. Indeks validitas skala kebermaknaan kerja berkisar antara 0.324 – 0.722.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan keterpercayaan (dependability) dan konsistensi. Pengukuran dikatakan reliabel jika hasil numerik yang diproduksi melalui indikator tidak bervariasi karena karakteristik dari pemrosesan pengukuran dalam instrumen pengukuran itu sendiri (Neuman, 2006), sehingga ketika perilaku yang sama diukur ulang maka hasil dari penelitian tersebut akan berulang atau menunjukkan hasil yang sama (Goodwin, 2002). Alat pengukuran yang reliabel, secara konsisten mengukur dengan cara yang sama (Cohen dan Swerdlik, 2010). Skala tersebut berjumlah 10 item. Tingkat reliabilitas skala ini sebesar 0,93. (Steger, 2012).

D. Uji Prasyarat dan Analisis Data

1. Uji Prasyarat

- Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji data yang dianalisis menggunakan model regresi berdistribusi normal atau tidak. . Ketentuan pengujian jika nilai $p < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Kolmogrov-Smirnov menggunakan program SPSS 21.0 for Windows. Hasil uji normalitas dalam data kebermaknaan kerja sebesar 0,012 dan $p= 1.595$ kemudian nilai dari kinerja pegawai sebesar 3,168 dan $p= 0,000$. Berarti nilai dari makna kerja normal dan pada kinerja pegawai tidak normal.

	Kebermaknaan kerja	Kinerja pegawai
Kolmogorov-Smirnov Z	1.595	3,168
Asymp. Sig. (2-tailed)	,012	,000

Tabel 2. Hasil uji normalitas

- Uji Linearitas

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui dan memastikan hubungan antara variabel tergantung dengan variabel bebas dengan membandingkan antara regresi linier dengan regresi kuadratik. Perbedaan diuji melalui F dalam sumber perbedaan tersebut, jika perbedaan koefisien regresi linier dengan membandingkan antara regresi linier dengan koefisien kuadratik mempunyai taraf signifikansi ($p > 0,05$), maka korelasi antara regresi linier dengan kuadratik dinyatakan linier (Sayeti, 2009).

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan program SPSS for Windows versi 21.0 Berdasarkan uji linieritas menggunakan teknik anova tabel diperoleh nilai F sebesar 0,705 dengan nilai signifikansi sebesar $0,793 < 0,05$ artinya data yang di uji memiliki hubungan yang linier.

2. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini akan menggunakan metode statistik. Metode statistik merupakan suatu cara ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis angka-angka, menarik kesimpulan dengan teliti dan mengambil kesimpulan yang logis. Analisis data penelitian akan menggunakan sistem komputerisasi melalui program SPSS 21.0 for windows. Dengan tujuan tercapainya perhitungan yang akurat, teliti dalam waktu yang singkat. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan teknik korelasi.

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi, yaitu analisis data yang berusaha untuk mencari hubungan antara dua buah variabel atau lebih. Analisis korelasi tersebut digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel independen dengan satu dependen (Sugiyono, 2016). Analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi non paraetric yaitu korelasi