

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode deskriptif digunakan untuk pemaparan profil kepribadian *big five*, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Rumah Sakit X Bandung. Selanjutnya, metode korelasional dalam penelitian ini digunakan untuk melihat bagaimana hubungan antara variabel kepribadian *big five*, motivasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Rumah Sakit X Bandung.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel tersebut digunakan uji korelasi *Spearman Rank*, teknik analisis ini digunakan karena seluruh data yang digunakan dalam variabel ini merupakan data ordinal, sehingga harus menggunakan teknik korelasi non-parametrik. Koefisien korelasi yang digunakan untuk menginterpretasikan data dapat dilihat melalui tabel berikut.

Tabel 3.1
Koefisien Korelasi Guilford (Sugiyono, 2013)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.000 – 0.199	Sangat Rendah
0.200 – 0.399	Rendah
0.400 – 0.599	Sedang
0.600 – 0.799	Kuat
0.800 – 1.000	Sangat Kuat

Pengujian H_0 (Hipotesis N_0) dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. H_0 diterima jika koefisien korelasi yang diperoleh memiliki tingkat signifikansi Probabilitas > 0.05 dan ditolak jika koefisien korelasi memiliki tingkat signifikansi Probabilitas < 0.05 .

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian adalah karyawan Rumah Sakit X Bandung. Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai Rumah Sakit tersebut, total jumlah karyawan kurang lebih 6000 orang. Dari kurang lebih 6000 karyawan Rumah Sakit X Bandung, peneliti diberikan izin untuk melakukan penelitian terhadap 104 orang yang terdiri dari biro SDM, P2, Klinik Rajal, BCMC, PKKRS, Gizi, Farmasi, Rekam medik, Rehab Medik, Laboratorium dan KKK. Maka dari itu ke-104 orang karyawan Rumah Sakit X Bandung tersebut dianggap sebagai sampel yang representatif bagi populasi karyawan Rumah Sakit X Bandung. Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*, yaitu merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian.

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabelnya adalah kepribadian *big five* sebagai variabel pertama (V_1), motivasi sebagai variabel kedua (V_2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel ketiga (V_3).

2. Definisi Operasional

Untuk memberikan kejelasan arah dan batasan dalam penelitian ini, maka diperlukan penjelasan mengenai definisi operasional variabel penelitian yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a) **Kepribadian *Big Five***

Kepribadian *big five* dalam penelitian ini adalah taksonomi kepribadian yang dimiliki oleh karyawan Rumah Sakit X Bandung. Dimana Kepribadian *big five* merupakan salah satu pendekatan yang dianggap lebih sederhana dan deskriptif dalam menggambarkan kepribadian manusia (Pervin, Cervone & John, 2005). Kepribadian *big five* terdiri dari lima dimensi kepribadian yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience*. Lima dimensi tersebut didapatkan berdasarkan hasil skor nominal dari instrumen *Big Five Personality* (BFI) yang dikembangkan oleh Oliver P. John (2007) dari Barkeley Personality Lab, Barkeley University of California. Melalui BFI akan diketahui kepribadian *big five* yang dimiliki oleh karyawan Rumah Sakit X Bandung. Semakin tinggi skor karyawan pada suatu dimensi, maka menunjukkan bahwa ia termasuk kedalam tipe kepribadian tersebut.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur tipe kepribadian *big five* adalah *Big Five Inventory* (BFI) yang dikembangkan oleh John, Naumann & Soto (2008) yang telah diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh Reza (2015). Melalui BFI akan diketahui tipe kepribadian yang dimiliki oleh karyawan pada Rumah Sakit X Bandung. Semakin tinggi skor karyawan Rumah Sakit X Bandung pada suatu dimensi, maka menunjukkan bahwa ia termasuk kedalam tipe kepribadian tersebut.

b) **Motivasi**

Motivasi yaitu dapat diartikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2007). Secara operasional motivasi dalam penelitian ini adalah suatu dorongan atau ketekunan dari dalam diri karyawan Rumah Sakit X Bandung bagian biro SDM, P2, Klinik Rajal, BCMC, PKKRS, Gizi, Farmasi, Rekam medik, Rehab Medik, Laboratorium dan KKK untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mencapai tujuan dan

hasil secara optimal yang terdiri dari 3 dimensi yaitu: 1) Kebutuhan Berprestasi (*Need For Achievement*), 2) Kebutuhan untuk Berafiliasi (*Need for Affiliation*), 3) Kebutuhan untuk Berkuasa (*Need for Power*).

Dorongan kebutuhan ini tergambar dari derajat skor skala motivasi yang diperoleh dari jawaban item-item pertanyaan melalui instrumen motivasi oleh Surodilogo (2010) mengenai tiga dorongan kebutuhan berdasarkan teori Usman.

c) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ (2005) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi meningkatkan efektivitas organisasi. Secara operasional, OCB adalah perilaku bebas karyawan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan yang merupakan perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan karyawan pada Rumah Sakit X Bandung yang dilakukan atas inisiatif sendiri dan tidak dinilai oleh sistem penghargaan formal secara langsung yang terdiri dari 5 aspek yaitu: 1) Aspek altruisme (*helping*) yaitu perilaku membantu secara sukarela, 2) Aspek Civic Virtue (proaktif) yaitu partisipasi aktif dalam memikirkan kehidupan perusahaan, 3) Aspek Conscientiousness (ketaatan) yaitu kinerja yang melebihi standard minimum yang diharapkan perusahaan, 4) Aspek Courstery (kesopanan) yaitu perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap hak-hak orang lain, 5) Aspek Sportmanship (toleransi) adalah perilaku mentolerir keadaan yang kurang ideal. Adapun indikator dari setiap aspek dapat dikemukakan dalam batasan ruang lingkup sebagai berikut.

- a. Aspek altruisme meliputi indikator: membantu dan memberikan dukungan
- b. Aspek proaktif meliputi indikator: kepedulian terhadap perusahaan, ikut serta aktif

- c. Aspek ketaatan meliputi indikator: kepatuhan pada peraturan, ketaatan dalam kehadiran, penggunaan waktu istirahat
- d. Aspek kesopanan meliputi indikator: menghindari konflik, menjaga nama baik perusahaan, menjaga dan merawat peralatan kerja
- e. Aspek toleransi meliputi indikator: toleransi terhadap perusahaan dan tidak membesar-besarkan masalah.

Kemudian OCB dalam penelitian ini diungkapkan dari penilaian diri karyawan melalui instrumen OCB yang berbentuk skala oleh Utami (2013) yang disusun berdasarkan lima dimensi dari OCB yang diciptakan oleh Organ (2005).

D. Instrumen Penelitian

1. Instrumen Kepribadian *Big Five (Big Five Inventory)*

a. Spesifikasi

Untuk mendapatkan data mengenai kepribadian *big five* dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari instrumen yang sudah ada yaitu *Big Five Inventory* (BFI) yang dibuat oleh Reza (2015) yang dikembangkan oleh John, Naumann & Soto (2008). Instrumen ini terdiri dari 44 item yang disusun berdasarkan lima *trait* dalam *big five* yaitu *agreeableness*, *extraversion*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience*. Koefisien reliabilitas kuesioner ini adalah sebesar 0,659 untuk *ekstraversi*, 0,691 untuk *aggreableness*, 0,772 untuk *conscientiousness*, 0,812 untuk *neuroticism* dan 0,709 untuk *openness to experience*.

b. Pengisian Instrumen

Subjek mengisi kuesioner dengan cara memilih salah satu jawaban dari lima pilihan jawaban yang tersedia. penentuan jawaban dilakukan dengan member tanda ceklis pada kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan subjek. Pilihan jawaban terdiri dari lima kategori skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

c. Penyekoran

Penyekoran jawaban subjek pada instrumen BFI dilakukan sebagai berikut:

1. Jawaban dari setiap pernyataan dalam instrumen BFI dinilai dengan angka seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Skoring Skala *Big Five Inventory* (BFI)

Pilihan Jawaban	Nilai Pernyataan	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

2. Menjumlahkan seluruh skor pada instrumen BFI yang diperoleh subjek
3. Menentukan *mean* dan standar deviasi untuk kemudian dibuat kategorisasi.

2. Instrumen Motivasi

a. Spesifikasi

Untuk mendapatkan data mengenai motivasi dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari instrumen motivasi oleh Surodilogo (2010) dengan mengacu kepada *The Theory of Needs* yang diciptakan oleh David McClelland pada Tahun 1987 (Usman, 2010). Instrumen ini terdiri dari 15 item pernyataan yang disusun berdasarkan tiga aspek dalam *Theory of Needs* oleh David McClelland yaitu *need for achievement, need for affiliation, need for power*. Koefisien reliabilitasnya kuesioner ini adalah sebesar 0,727 yang berarti reliabel.

b. Pengisian Instrumen

Subjek mengisi kuesioner dengan cara memilih salah satu jawaban dari lima pilihan jawaban yang tersedia. Penentuan jawaban dilakukan dengan member tanda ceklis pada kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan subjek. Pilihan jawaban terdiri dari lima kategori skala yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

c. Penyekoran

Penyekoran jawaban subjek pada instrumen motivasi (*The Theory of Needs*) dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Jawaban dari setiap pernyataan dalam instrumen motivasi (*The Theory of Needs*) dinilai dengan angka sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skoring Skala Motivasi

Pilihan Jawaban	<i>Favorable</i>
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Kurang Sesuai	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

- 2) Menjumlahkan seluruh skor pada instrumen motivasi yang diperoleh subjek.
- 3) Menentukan *mean* dan standard deviasi untuk kemudian dibuat kategorisasi.

3. Instrumen *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

a. Spesifikasi

Untuk mendapatkan data tentang OCB dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari instrumen yang sudah ada yaitu menggunakan instrumen OCB yang disusun oleh Utami (2013). Instrumen ini terdiri dari 15 item yang disusun berdasarkan lima aspek dalam OCB yang diciptakan oleh Organ (2005) yaitu *altruisme (helping)*, *civic virtue* (proaktif), *conscientiousness* (ketaatan), *courtesy* (kesopanan) dan *sportmanship* (sikap sportif atau toleransi). Koefisien reliabilitas kuesioner ini adalah sebesar 0,788 yang berarti reliabel.

b. Pengisian Instrumen

Subjek mengisi kuesioner dengan cara memilih salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban yang tersedia. Penentuan jawaban dilakukan dengan memberi tanda ceklis pada kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan subjek.

Pilihan jawaban terdiri dari empat kategori skala yaitu Selalu Melakukan (SL), Sering Melakukan (SR), Jarang Melakukan (JR), Tidak Pernah Melakukan (TP).

c. Penyeoran

Penyeoran jawaban subjek pada instrumen OCB dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Jawaban dari setiap pernyataan dalam instrumen OCB dinilai dengan angka sebagai berikut:

Tabel 3.4

Skoring Skala OCB

Pilihan Jawaban	<i>Favorable</i>
Selalu Melakukan	4
Sering Melakukan	3
Jarang Melakukan	2
Tidak Pernah Melakukan	1

- 2) Menjumlahkan seluruh skor pada instrumen OCB yang diperoleh subjek.
- 3) Menentukan *mean* dan standard deviasi untuk kemudian dibuat kategorisasi.

E. Pengembangan Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk mendapatkan instrumen yang layak digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen *Big Five Inventory* (BFI) merupakan adaptasi dari instrumen yang dibuat oleh Reza (2015) yang dikembangkan oleh John, Naumann & Soto (2008). Untuk instrumen motivasi (*Theory of Needs*) diadaptasi dari instrumen yang dibuat oleh Surodilogo (2010) dengan mengacu kepada *The Theory of Needs* yang

diciptakan oleh David McClelland pada Tahun 1987 (Usman, 2010). Selanjutnya untuk instrumen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menggunakan instrumen yang dibuat oleh Utami (2013) yang disusun berdasarkan lima dimensi dari OCB yang diciptakan oleh Organ (2005). Tahap pengembangan instrumen yang dilakukan antara lain:

1. Uji Validitas dan Pemilihan Item

Validitas isisecara teknis, pengujiannya dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen. Dalam kisi-kisi tersebut, terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan nomor butir (item) pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dari indikator. Dengan menggunakan kisi-kisi instrumen tersebut, maka pengujian validitas dapat dilakukan dengan mudah dan sistematis.

Setelah dilakukan uji instrumen, peneliti melakukan pemilihan item melalui korelasi item-total, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total instrumen. Uji validitas item dilakukan menggunakan rumus koefisien korelasi dengan bantuan SPSS. Item yang akan dipilih menjadi item final adalah item yang memiliki korelasi item total sama dengan atau lebih dari 0,30. Meskipun begitu, sebagian ahli psikometri mengatakan bahwa korelasi item total 0,20 adalah cukup, hal tersebut terjadi jika sebuah item tidak mencapai 0,30 tetapi jika item tersebut dihapus maka akan ada indikator yang terbuang, sehingga batas kriterianya dapat diturunkan menjadi 0,20 (Ihsan, 2009). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS diketahui bahwa pada instrumen BFI terdapat 24 item yang layak dari jumlah keseluruhan 44 item, selanjutnya pada instrumen motivasi terdapat 13 item yang valid dan layak digunakan dari jumlah keseluruhan 15 item, dan pada instrumen *organizational citizenship behavior* terdapat 13 item yang layak untuk digunakan dari jumlah keseluruhan 15 item. Secara lebih rinci item-item tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.5**Hasil Analisis Item Instrumen BFI**

Nama Instrumen	Item Layak	Jumlah	Item Tidak Layak	Jumlah
BFI	3, 5, 6, 7, 10, 11, 13, 16, 18, 20, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 32, 33, 36, 38, 40, 41, 42, 44	24	1, 2, 4, 8, 9, 12, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 24, 29, 31, 34, 35, 37, 39, 43	20
Motivasi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 14, 15	13	9, 11	2
OCB	1,3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	13	2, 8	2

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Setelah melakukan uji validitas, proses selanjutnya adalah uji reliabilitasnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau diandalkan (Azwar, 2010). Rentang koefisien reliabilitas berada pada angka antara 0 – 1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1 maka akan semakin tinggi reliabilitasnya dan dapat diandalkan, begitu juga sebaliknya (Azwar, 2010). Berikut adalah kriteria koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach Guildford* (Sugiyono, 2007).

Tabel 3.6**Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach**

Kriteria	Koefisien
Sangat Reliabel	>0.900
Reliabel	0.700 – 0.900
Cukup Reliabel	0.400 – 0.700
Kurang Reliabel	0.200 – 0.400
Tidak Reliabel	<0.200

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil indeks instrumen kepribadian *big five* sebesar 0,862. Menurut Guilford (Sugiyono, 2007) indeks tersebut membuktikan bahwa instrumen tersebut berada pada kategori reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya untuk perhitungan yang dilakukan untuk instrumen motivasi diperoleh indeks reliabilitas sebesar 0,821. Menurut Guilford (Sugiyono, 2007) indeks tersebut membuktikan bahwa instrumen tersebut berada pada kategori reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Dan untuk instrumen yang terakhir adalah instrumen OCB dengan indeks reliabilitas sebesar 0,759. Dalam indeks reliabilitas Guilford (Sugiyono, 2007) indeks tersebut membuktikan bahwa instrumen tersebut berada pada kategori reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

F. Kategori skala

Azwar (2010) menjelaskan bahwa kategori skala berfungsi sebagai suatu cara untuk menempatkan subjek pada kelompok-kelompok tertentu sesuai dengan atribut penelitian. Kategorisasi skala ini bersifat relatif. Pengkategorisasian tersebut dilakukan sesuai dengan hasil masing-masing responden.

1. Kategorisasi Skala Kepribadian *Big Five*

Pada penelitian ini, kategori skala pada instrument kepribadian yang digunakan berfungsi untuk mengetahui kepribadian yang dimiliki oleh setiap subjek. Tipe kepribadian *big five* yang dimiliki subjek diketahui berdasarkan perbandingan skor setiap tipe kepribadian subjek dengan skor maksimal pada dimensi kepribadian tersebut. Setelah diketahui masing-masing proporsi nilai pada masing-masing tipe, maka akan dilakukan perbandingan antara semua tipe. Nilai terbesar yang dimiliki oleh subjek diantara lima aspek kepribadian tersebut menunjukkan

bahwa subjek masuk kedalam tipe tersebut. rumus perhitungan untuk kategori skala kepribadian ini dapat dilihat pada tabel Tabel 3.7.

Tabel 3.7. Proporsi Skala Tipe Kepribadian *Big Five*

$\text{Skor } \textit{extraversion} = \frac{\text{Skor } \textit{extraversion} \text{ yang diperoleh responden}}{\text{Skor maksimal } \textit{extraversion}}$
$\text{Skor } \textit{agreeableness} = \frac{\text{Skor } \textit{agreeableness} \text{ yang diperoleh responden}}{\text{Skor maksimal } \textit{agreeableness}}$
$\text{Skor } \textit{conscientiousness} = \frac{\text{Skor } \textit{conscientiousness} \text{ yang diperoleh responden}}{\text{Skor maksimal } \textit{conscientiousness}}$
$\text{Skor } \textit{neuroticism} = \frac{\text{Skor } \textit{neuroticism} \text{ yang diperoleh responden}}{\text{Skor maksimal } \textit{neuroticism}}$
$\text{Skor } \textit{openness} = \frac{\text{Skor } \textit{openness} \text{ yang diperoleh responden}}{\text{Skor maksimal } \textit{openness to experience}}$

2. Kategorisasi Skala Motivasi dan OCB

Pada variabel Motivasi dan *organizational citizenship behavior*, peneliti mengelompokkan sampel ke dalam 5 kategori skala dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.8
Rumus Lima Kategorisasi Skala Motivasi

Kategori	Rentang
Sangat Tinggi	$T > \mu + 1,5 \sigma \leq X$
Tinggi	$\mu + 0,5 \sigma < T \leq \mu + 1,5 \sigma$
Sedang	$\mu - 0,5 \sigma < T \leq \mu + 0,5 \sigma$
Rendah	$\mu - 1,5 \sigma < T \leq \mu - 0,5 \sigma$
Sangat Rendah	$T \leq \mu - 1,5 \sigma$

(Ihsan, 2009)

Keterangan :

T= Skor total subjek

μ =Reta-rata baku

σ = Deviasi standar aku

G. Prosedur Penelitian

Berikut merupakan prosedur penelitian yang penulis laksanakan:

1. Tahap Persiapan

- a. Merumuskan fenomena dilapangan yang menjadi latar belakang penelitian.
- b. Menentukan variabel sesuai dengan fenomena yang ada.
- c. Melaksanakan studi pustaka untuk mendapatkan landasan teoritis mengenai religiusitas, etos kerja, dan kinerja.
- d. Menyusun alat pengumpul data berupa kuisisioner yang akan digunakan dalam penelitian dan melakukan ujicoba instrument.

2. Tahap Pengambilan Data

- a. Menentukan sampel penelitian.
- b. Mempersiapkan perijinan yang diperlukan dalam tindakan penelitian.
- c. Melaksanakan pengambilan data.

3. Tahap Pengolahan Data

- a. Melakukan pengujian statistik.
- b. Menuliskan pembahasan hasil dari uji statistik.
- c. Menuliskan kesimpulan.

4. Tahap Pembahasan

- a. Menginterpretasikan dan membahas hasil dari uji statistik
- b. Merangkai kesimpulan dan hasil penelitian.

5. Tahap Akhir.

- a. Menyusun laporan hasil penelitian.
- b. Memeriksa hasil penelitian secara keseluruhan.
- c. Memperbaiki hasil penelitian.