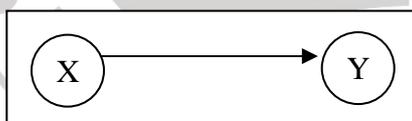


### BAB III METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metoda statistika. Dengan ini akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok variabel yang akan diteliti (Azwar, 2004:5). Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan non-eksperimen, di mana dilakukan penelitian korelasi yang bersifat deskriptif. Tujuannya adalah untuk mendeteksi sejauhmana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata, 2004: 82). Penelitian ini juga dapat digolongkan ke dalam jenis penelitian *ex post facto*, karena peneliti tidak memberikan perlakuan dan memanipulasi perubahan khusus terhadap subjek penelitian.

Adapun desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar: Skema Rancangan Penelitian

Ket: X = Konflik Peran Perawat

Y = Komitmen Perawat

## B. Lokasi dan Populasi/Sampel Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Al-Islam Bandung yang bertempat di Jl. Soekarno-Hatta No. 644 Bandung, Jawa Barat.

Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya. Sebagian kecil individu yang dijadikan wakil dalam penelitian disebut sampel (Winarsunu, 2004: 12). Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, di mana responden yang di ambil bukan berdasarkan strata, random, atau daerah tetapi di dasarkan atas adanya tujuan tertentu dengan syarat-syarat berikut:

1. Pengambilan sampel didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.
2. Subjek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.
3. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat di dalam studi pendahuluan.

Adapun karakteristik sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pekerja *shift* (pola kerja bergilir), untuk menyamakan tuntutan peran dari organisasi.
2. Wanita, menikah dan mempunyai anak minimal 1 (satu) usia prasekolah, untuk menyamakan tuntutan peran dari luar organisasi.

3. Suami bekerja di luar rumah, untuk menyamakan tuntutan peran dari luar organisasi.

### C. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini meliputi:

1. *Independent Variable* (X) : Konflik Peran.
2. *Dependent Variable* (Y) : Komitmen Kerja..

Adapun definisi operasional dari variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1. Konflik Peran

Konflik peran pada wanita yang telah berkeluarga adalah suatu kondisi menekan yang dialami karena ketidakmampuan individu menghadapi situasi/kejadian secara bersama-sama atas dua permintaan peran (antara peran ibu dan wanita bekerja) yang terkait diri sendiri, keluarga, dan lingkungan.

#### 2. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah perilaku dari sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang bersikap untuk tetap menjadi anggota perusahaan yang bersangkutan, bersedia untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan percaya dan menerima dengan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan.

#### 3. Perawat Berperan Ganda

Perawat disini adalah perawat wanita yang telah berkeluarga memiliki pola kerja bergilir di bagian rawat inap yang memiliki kesesuaian dengan karakteristik sampel.

#### **D. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian, merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data (Arikunto, 2006). Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### **1. Skala Konflik Peran**

Alat ukur yang digunakan peneliti dalam mengukur derajat konflik peran perawat wanita yang telah berkeluarga adalah angket konflik peran yang dikembangkan dari *Role Stress Scale* dari Udai Pareek. Angket ini mempunyai 30 item yang dibagi dalam tiga bagian, yaitu:

- a. Konflik yang berasal dari diri sendiri
- b. Konflik yang berasal dari keluarga
- c. Konflik yang berasal dari lingkungan kerja

Setiap item memiliki lima alternatif jawaban berbentuk gradasi dari satu jenis kualitas (tingkat kualitas keseringan), dari mulai hampir tidak pernah, beberapa kali, cukup sering, sering, hampir selalu. Kemudian subyek diminta untuk memilih salah satu dari kemungkinan jawaban yang ada pada setiap item angket yang paling sesuai dengan dirinya.

Setiap aspek masing-masing memiliki item dengan skala penilaian:

**Tabel 3.1**  
**Penilaian Skala Alternatif Jawaban Item**

Alternatif Jawaban	Skor
Hampir tidak pernah	1
Beberapa kali	2
Cukup sering	3
Sering	4
Hampir Selalu	5

Dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Sebelum Uji Coba Skala Konflik Peran**

Dimensi	Indikator	Item
Berasal dari diri sendiri	• Memutuskan peran mana yang harus diutamakan	4, 11, 17, 23.
	• Aturan dan nilai dari masyarakat yang di internalisasikan	1, 7, 21
	• Motif untuk bekerja	6, 18, 27, 28, 30
Berasal dari keluarga	• Tanggung jawab akan peran sebagai ibu dan pekerja	13, 24
	• Penerimaan keluarga terhadap diri wanita yang bekerja	15, 20, 26, 29
	• Pembagian tugas peran ganda	2, 8, 10, 16
Berasal dari lingkungan pekerjaan	Keraguan atas peran ganda wanita	3, 5, 9, 12, 14, 19, 22, 25

**Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Setelah Uji Coba Skala Konflik Peran**

Dimensi	Indikator	Item
Berasal dari diri sendiri	• Memutuskan peran mana yang harus diutamakan	4, 10, 15, 20.
	• Aturan dan nilai dari masyarakat	1, 7,

	yang di internalisasikan	
	• Motif untuk bekerja	5, 16, 24, 25, 27
Berasal dari keluarga	• Tanggung jawab akan peran sebagai ibu dan pekerja	12, 21
	• Penerimaan keluarga terhadap diri wanita yang bekerja	18, 23, 26
	• Pembagian tugas peran ganda	2, 7, 9, 14
Berasal dari lingkungan pekerjaan	Keraguan atas peran ganda wanita	3, 8, 11, 13, 17, 19, 22

## 2. Skala Komitmen Kerja

Alat ukur yang digunakan peneliti dalam mengukur komitmen kerja perawat wanita yang telah berkeluarga adalah angket komitmen organisasi yang dikembangkan dari *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* dari Mowday, Porter & Smith (1970, dalam Riggio, 2003: 226). Angket ini mempunyai 40 item yang dibagi dalam tiga bagian, yaitu:

- a. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan perusahaan,
- b. Kemauan berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan,
- c. Keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan yang bersangkutan.

Skala pengukuran pada setiap item pernyataan memiliki lima kemungkinan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju,

dan sangat tidak setuju. Subyek diminta untuk memilih salah satu dari kemungkinan jawaban yang ada pada setiap item angket yang paling sesuai dengan dirinya dengan skala penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Penilaian Skala Alternatif Jawaban Item**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Item Favorable</b>	<b>Item Unfavorable</b>
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

**Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Sebelum Uji Coba**  
**Skala Komitmen Kerja**

Dimensi	Indikator	Item	
		(+)	(-)
Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan	• Menjaga dan mewujudkan nilai-nilai dan tujuan perusahaan	5, 7, 12, 22, 36	25
	• Rasa bangga dan hormat	2, 6, 8	17, 26
Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut	• Semangat kerja tinggi	1, 19, 21, 24, 29, 30, 32, 35, 38, 40	23, 34
	• Rela berkorban tenaga dan pikiran	4, 18, 28, 33	27, 31, 37
Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan yang bersangkutan	• Tidak meninggalkan perusahaan meski keadaan perusahaan memburuk	13, 20	3, 9, 15
	• Tidak berpaling ke perusahaan lain yang memiliki tawaran yang menjanjikan	10, 14	11, 16, 39

**Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Setelah Uji Coba**  
**Skala Komitmen Kerja**

Dimensi	Indikator	Item	
		(+)	(-)
Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan	• Menjaga dan mewujudkan nilai-nilai dan tujuan perusahaan	16	-
	• Rasa bangga dan hormat	2, 4	12, 18
Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut	• Semangat kerja tinggi	1, 14, 15, 20, 21, 22	17, 24
	• Rela berkorban tenaga dan pikiran	13, 23	19, 25
Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan yang bersangkutan	• Tidak meninggalkan perusahaan meski keadaan perusahaan memburuk	8	3, 5, 10
	• Tidak berpaling ke perusahaan lain yang memiliki tawaran yang menjanjikan	6, 9	7, 11

## E. Pengembangan Instrumen

### 1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai “sejauh mana tes itu mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur” (Suryabrata, 2004: 61). Begitu juga Arikunto (2006) mengatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diteliti secara tepat.

Untuk menguji tingkat validitas empiris instrumen, peneliti mencobakan instrumen tersebut pada sasaran dalam instrumen. Untuk pengujian validitas konstruk instrumen menggunakan formulasi koefisien korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2008: 60):

$$r = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan: r = koefisien korelasi *product moment* Pearson  
 N = jumlah individu  
 X = skor rata-rata dari X  
 Y = skor rata-rata dari Y

Adapun dalam seleksi item, parameter yang paling penting adalah daya beda atau daya diskriminasi item. Daya diskriminasi item (sering di beri nama salah tapi kaprah sebagai validitas item) adalah sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang di ukur. Indeks daya diskriminasi item merupakan pula indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi item dengan fungsi skala secara keseluruhan yang di kenal dengan konsistensi item total. Prinsip kerja ini dijadikan dasar untuk melakukan seleksi item yang mengukur hal yang sama dengan apa yang di ukur oleh skala sebagai keseluruhan.

Azwar (2008: 65) mengemukakan kriteria pemilihan item berdasar korelasi item total, biasanya digunakan batasan  $r \geq 0,3$ . Dengan demikian semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan dan dapat dipergunakan dalam skala pengukuran.

Berdasarkan hasil uji coba yang diberikan kepada 45 responden, pada skala konflik peran didapatkan 3 item yang tidak valid, yaitu 5, 15 dan 21 dengan asumsi syarat minimum suatu item pernyataan dianggap valid adalah dengan skor  $r \geq 0,3$ . Sedangkan pada skala komitmen kerja, item-item yang

tidak masuk syarat minimum adalah item 4, 5, 6, 7, 12, 20, 24, 25, 28, 31, 35, 36, 38, 39 dan 40. Adapun, item-item tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.7**  
**Nomor Item yang dipertahankan dan dihapus**  
**Pada Skala Konflik Peran dan Komitmen Kerja**

	Item-item yang dihapus	Item-item yang dipertahankan
Konflik Peran	5, 15, 21	1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30,
Komitmen Kerja	4, 5, 6, 7, 12, 20, 24, 25, 28, 31, 35, 36, 38, 39, 40	1, 2, 3, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 26, 27, 29, 30, 32, 33, 34, 37.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen merujuk pada konsistensi hasil perekaman data (pengukuran) kalau instrumen itu digunakan oleh orang atau kelompok orang yang sama atau berbeda dalam waktu yang sama atau dalam waktu yang berlainan (Suryabrata, 2004).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *single trial method*, di mana seperangkat instrumen diberikan kepada sekelompok subjek satu kali, lalu dengan cara tertentu diestimasi reliabilitasnya. Perhitungan reliabilitas yang digunakan adalah koefisien *Cronbach Alpha*, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{n}{n-1} \right) \frac{SDt^2 - \Sigma (SDt^2)}{SDt^2}$$

Keterangan:  $\alpha$  = koefisien reliabilitas Cronbach Alpha  
 $n$  = jumlah soal dalam tes

SDt = simpangan baku skor-skor total tes

(Anastasi dan Urbina, 2006:94)

Pada uji coba yang dilakukan kepada 45 responden didapatkan hasil reliabilitas yang kuat pada tiap skala pengukuran, yaitu 0.928 untuk skala konflik peran dan 0.888 pada skala komitmen kerja. Pengujian skor reliabilitas instrumen ini didasarkan pada interpretasi derajat reliabilitas dengan menggunakan aturan Guilford (Arikunto, 2006: 276), sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Interpretasi Derajat Reliabilitas**

Nilai r	Interpretasi Reliabilitas/Hubungan
0 - < 0,2	Sangat rendah
≥ 0,2 - < 0,4	Rendah
≥ 0,4 - < 0,6	Cukup/Sedang
≥ 0,6 - < 0,8	Kuat
≥ 0,8 - 1	Sangat kuat

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, ataupun keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar, 2008: 77). Jika data tidak termasuk distribusi normal, maka analisis nonparametrik digunakan.

Uji kenormalan data yang digunakan adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *soft ware SPSS 12.0 for windows*. Di mana apabila nilai probabilitas lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dan sebaliknya jika nilai probabilitas lebih kecil

dari  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal (Soleh, 2005). Adapun rumus *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

$$D = \sup_x [|F_n(x) - F_0(x)|]$$

D = koefisien Kolmogorov\_Smirnov  
 Supx = Supremum  
 Fn(x) = Fungsi distribusi empiris  
 Fo(x) = Fungsi x

Berdasarkan uji yang dilakukan, diketahui bahwa data dari kedua skala pada penelitian ini berdistribusi normal dengan nilai probabilitas 0.362 untuk skala konflik peran dan 0.836 pada skala komitmen kerja, maka data dari kedua distribusi populasi adalah normal.

## 2. Teknik Korelasi

Teknik korelasi yang digunakan adalah statistika parametrik dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 melalui teknik Korelasi *Product Moment* dengan menggunakan *soft ware* SPSS for windows seri 12.0, di mana telah memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Jenis data interval
- b. Data dari kedua variabel membentuk distribusi normal.

Adapun rumus *Product moment* (Azwar, 2008:60) adalah:

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X) / n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2 / n] [\sum x^2 - (\sum X)^2 / n]}}$$

Keterangan:  $r$  = koefisien korelasi *product moment* Pearson  
 $x$  = skor skala  
 $i$  = skor aitem  
 $n$  = banyaknya subyek

Pada pengujian tingkat korelasiantar variabel didasarkan pada interpretasi derajat reliabilitas dengan menggunakan aturan Guilford (Arikunto, 2006: 276).

**Tabel 3.8**  
**Interpretasi Derajat Korelasi**

Nilai $r$	Interpretasi Korelasi
$0 - < 0,2$	Sangat rendah
$\geq 0,2 - < 0,4$	Rendah
$\geq 0,4 - < 0,6$	Cukup/Sedang
$\geq 0,6 - < 0,8$	Kuat
$\geq 0,8 - 1$	Sangat kuat

### 3. Uji Determinasi

Dalam penelitian ini, penghitungan koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan antara konflik peran dengan komitmen kerja pada perawat berperan ganda di RS. Al-Islam Bandung. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

(Sudjana, 1992: 369)

Keterangan:  $KD$  = Koefisien Determinasi  
 $r$  = Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi yang didapat adalah sebesar 0.670, maka dengan menggunakan rumus diatas, didapatkan koefisien determinasi sebesar 44.89%.

### 4. Kategorisasi Jenjang



Skala komitmen kerja terdiri dari 25 item yang memiliki alternatif jawaban setiap item diberi skor dari 1, 2, 3, 4 dan 5. Rentang minimum-maksimum yang mungkin diperoleh subyek pada skala ini adalah 25 ( $25 \times 1$ ) sampai dengan 125 ( $25 \times 5$ ), sehingga rentangan skor skala adalah 100 ( $125 - 25$ ). Dengan demikian setiap satuan deviasi standarnya bernilai  $\sigma = 100/6 = 17$ , dan mean teoritisnya adalah  $\mu = 25 \times 2 = 50$ .

Maka penggolongan subjek ke dalam 3 kategori diagnosis tingkat komitmen kerja perawat adalah:

$(50 - 1,0 (17)) \leq X < (50 - 1,0 (17))$	$X < (50 - 1,0 (17))$	rendah
$(50 - 1,0 (17)) \leq X < (50 + 1,0 (17))$	$X < (50 + 1,0 (17))$	sedang
$(50 + 1,0 (17)) \leq X$	$X$	tinggi

Dengan ilustrasi sebagai berikut:



Dari kategorisasi tersebut akan didapatkan kategorisasi rendah, sedang dan tinggi pada konflik peran dan komitmen kerja perawat. Misalnya, perawat yang mendapatkan skor 33 dalam skala Konflik Peran masuk dalam kategori rendah, yang mana dapat dikatakan bahwa individu tersebut tidak begitu merasakan adanya tekanan terhadap peran yang ia hayati. Begitu pun sebaliknya, apabila perawat mendapatkan skor 89 dalam skala Konflik Peran, maka dapat dikatakan bahwa ia sangat merasakan konflik dalam menjalankan kedua perannya tersebut.

## G. Prosedur dan Tahap-tahap Penelitian

Prosedur penelitian keseluruhan terbagi atas 4 tahapan, yaitu:

### 1. Tahap Persiapan

- a. Wawancara di lapangan terhadap objek penelitian dan praktisi.
- b. Perumusan masalah
- c. Menentukan variabel-variabel yang akan diteliti
- d. Menentukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat mengenai variabel penelitian.
- e. Menentukan, menyusun dan menyiapkan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian.
- f. Melakukan penilaian instrumen kepada dua orang ahli.
- g. Merevisi instrumen.
- h. Melaksanakan uji coba pada 7 orang perawat untuk mengetahui *validitas content*.

## **2. Tahap Pengambilan Data**

- a. Menentukan sampel penelitian dan melakukan konfirmasi dengan pihak RS. AL-Islam Bandung.
- b. Melaksanakan uji coba dan pengambilan data kepada perawat wanita rawat inap Rumah Sakit Al-Islam Bandung.

## **3. Tahap Pengolahan Data**

- a. Melakukan proses penentuan nilai skala respon hasil uji coba.
- b. Menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh.
- c. Melakukan analisis data dengan metode parametrik untuk menguji validitas, reliabilitas, normalitas pada tiap instrument.

- d. Melakukan analisis data dengan sistem kategorisasi kontinum jenjang untuk memperoleh gambaran tingkat konflik peran yang dihayati dan komitmen kerja yang di miliki.
- e. Melakukan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan statistika parametrik.

#### **4. Tahap Pembahasan**

- a. Menginterpretasikan dan membahas hasil analisis statistik berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.
- b. Merumuskan kesimpulan hasil penelitian dengan memperhitungkan data penunjang yang diperoleh dari hasil pembahasan penelitian..

#### **5. Tahap Penyelesaian**

- a. Membuat laporan hasil penelitian.
- b. Memperbaiki dan menyempurnakan laporan hasil penelitian secara keseluruhan.
- c. Diseminasi hasil penelitian melalui sidang penelitian