

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang digunakan untuk menguji faktor OCBE di rumah sakit. Pembahasan pada bab ini terbagi menjadi enam sub bagian. Bagian pertama membahas mengenai desain penelitian yang akan digunakan, bagian kedua membahas mengenai definisi operasional, bagian ketiga membahas mengenai desain pengambilan sampel, bagian keempat membahas teknik penyampelan, bagian terakhir membahas teknik analisis. Penjelasan masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut :

3.1.Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal yang dilakukan untuk menguji sebab akibat dari masing-masing variabel yang diteliti. Berdasarkan dimensi waktu penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian cross sectional. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan alat analisis statistika sebagai alat untuk menguji hubungan hipotesis yang tepat.

Model hubungan antara variabel dalam penelitian ini berbentuk cross level, yaitu dengan menghubungkan data-data dari level kelompok dari satu pihak dengan data pada level individu pada pihak lain.

Strategi penelitian menggunakan metode survei, metode survei dipilih karena memiliki tingkat validitas eksternal paling baik, validitas eksternal yang baik menggambarkan bahwa kesimpulan dari penelitian ini memiliki generalisasi luas dibanding metode lainnya.

3.2.Definisi Operasional dan Pengukuran

Untuk mengukur variabel yang berhubungan dengan penelitian, setiap variabelnya dapat didefinisikan sebagai berikut:

3.2.1 OCBE

OCBE didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat diskresi, tidak ada niatan dengan mengharapkan imbalan Mulai dari solusi penanda yang ditujukan untuk mengurangi konsumsi energi di tempat kerja hingga menasihati tenaga kerja tentang bagaimana mereka dapat mengurangi efek atau dampak terkait lingkungan ditempat kerja. (Organ, 2006; Boiral, 2009; Daily, *et al.*, 2009; Javed *et al.*, 2022) OCBE diukur dengan menggunakan skala likert 5 poin berdasarkan indikator : (1) kinerja lingkungan yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana praktik-praktik baru dapat meningkatkan kinerja lingkungan rumah sakit, (2)

Perilaku sadar lingkungan yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana mendorong rekan-rekan untuk menerapkan perilaku yang lebih sadar lingkungan, (3) Informasi yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana karyawan mendapatkan informasi mengenai upaya lingkungan yang dilakukan rumah sakit, (4) Melindungi lingkungan yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana karyawan memberikan saran tentang cara-cara untuk melindungi lingkungan secara efektif, (5) Sukarelawan yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana karyawan menjadi sukarelawan untuk aktivitas yang mengatasi masalah lingkungan rumah sakit (Bairal dan Paille 2012).

3.2.2 Keterlibatan Karyawan Ramah Lingkungan

Keterlibatan karyawan ramah lingkungan dapat didefinisikan sebagai karyawan yang berpartisipasi dalam proses operasional dan berkomitmen terhadap keberhasilan perusahaan, memberikan Kontribusi kepastian dan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam pengelolaan ramah lingkungan,serta ide-ide ekologis karyawan sehingga dapat mendorong komitmen mereka terhadap tujuan lingkungan (Renwick *et al.*, 2013; Masri dan Jaaron 2017; Pham dan Tuckova 2018). Keterlibatan karyawan dapat diukur dengan skala 5 poin berdasarkan indikator : (1) Berpartisipasi yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana Kesempatan diberikan kepada karyawan untuk berpartisipasi sarana ramah lingkungan, (2) Menawarkan forum yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana organisasi menawarkan forum bagi karyawan untuk meningkatkan perilaku lingkungan dan bertukar pengetahuan, (3) keterbukaan komunikasi yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana Manajer menjaga komunikasi terbuka dengan karyawan mengenai masalah lingkungan, (4) Masalah lingkungan yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana Karyawan diperbolehkan mengambil keputusan mengenai masalah lingkungan, (5) Keterlibatan yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana Karyawan dilibatkan dalam kelompok penyelesaian masalah yang berkaitan dengan masalah lingkungan (Pinzone, 2016)

3.2.3 Pelatihan Ramah Lingkungan

Pelatihan ramah lingkungan merupakan pelatihan yang kegiatannya mendorong dan menginspirasi karyawan sehingga dipandang sebagai upaya mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan kepada individu dan secara luas dipandang sebagai praktik utama manajemen sumber daya manusia

ramah lingkungan (Garawan *et al.*, 1995; Jabbour *et al.*, 2010; Zoogah, 2011; Renwick *et al.*, 2013; Obaid dan Alias, 2015; Calia dan Aykan, 2017). Pelatihan ramah lingkungan dapat diukur dengan skala likert 5 poin berdasarkan indikator : (1) isu lingkungan yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana Pelatihan mengenai isu lingkungan diberikan dalam jumlah yang memadai bagi karyawan, (3) kesempatan yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana Karyawan mempunyai kesempatan untuk mendapatkan pelatihan mengenai isu lingkungan hidup, (4) keterlibatan karyawan yang diukur dari indikator ini adalah sejauh mana Menciptakan keterlibatan pegawai dalam pengelolaan lingkungan hidup (5) Evaluasi yang di ukur dari indikator ini adalah sejauh mana evaluasi yang memadai terhadap kinerja karyawan setelah pelatihan lingkungan (Daily dan Jabbour, 2015)

3.2.4 Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan

Manajemen kinerja ramah lingkungan didefinisikan sebagai sistem pemantauan dan evaluasi efektivitas kinerja dalam proses pengelolaan lingkungan dan kemajuan yang dilakukan untuk mencapai tujuan lingkungan sehingga dapat memotivasi karyawan dalam praktik lingkungan. (Govindarajulu dan Daily., 2004; Jabbour *et al.*, 2008; Longoni *et al.*, 2016). Manajemen kinerja ramah lingkungan dapat diukur dengan skala likert 5 poin berdasarkan indikator : (1) target, sasaran dan tanggung jawab yang di ukur dari indikator ini adalah sejauh mana Karyawan memahami target, sasaran dan tanggung jawab lingkungan spesifikasi yang harus dicapai oleh setiap karyawan, (2) Kontribusi yang di ukur dari indikator ini adalah sejauh mana Perilaku lingkungan karyawan dan kontribusinya terhadap kinerja lingkungan rumah sakit, (3) Umpan balik yang di ukur dari indikator ini adalah sejauh mana umpan balik yang diberikan kepada karyawan atau tim untuk mencapai tujuan lingkungan dan meningkatkan lingkungan kinerja rumah sakit, (4) Pencapaian yang di ukur dari indikator ini adalah sejauh mana pencapaian tujuan lingkungan dipandang sebagai salah satu kriteria dalam sistem penilaian kinerja pegawai, (5) pencapaian yang di ukur dari indikator ini adalah sejauh mana Peran manajer dalam mencapai hasil lingkungan termasuk dalam penilaian (Masri dan Jaaron, 2017).

3.3. Desain Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang

telah ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono.,2013; 117). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSJD Dr. Arif zainuddin surakarta.

3.3.2 Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi yang diambil dalam suatu penelitian tersebut besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut sampel yang diambil dari sebuah populasi harus mewakili (Sugiyono., 2013:80).

Sampel penelitian ini adalah karyawan di RSUD Dr. Arif zainuddin surakarta Penentuan sampel berdasarkan atas *loading factor* yang digunakan dalam menentukan validitas item kuesioner. Kuesioner dikatakan valid bila memiliki *factor loading* sebesar 0,4.

Tabel 3.1. Ukuran Sampel Berdasarkan Nilai *Factor Loading*

<u><i>Factor Loading</i></u>	<u>Ukuran Sampel</u>
0.30	350
0.35	250
0.40	200
0.45	150
0.50	120
0.55	100
0.60	85
0.65	70
0.70	60
<u>0.75</u>	<u>50</u>

Sumber: Hair *et al.* (2010)

Berdasarkan pedoman Tabel 3.1, bila *Factor Loading* yang digunakan yaitu sebesar 0,50 maka jumlah responden minimal 120 responden.

3.3.3 Teknik Penyampelan

Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan desain non-probability sampling. Non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono., 2013:84). Pertimbangan penentuan sampel ini adalah diambil dari karyawan yang bekerja di RSJD Dr. Arif zainuddin.

3.4. Obyek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran penelitian yang akan diteliti. Objek penelitian yang akan menjadi sasaran penelitian dalam studi ini yaitu karyawan yang bekerja di RSJD Dr. Arif Zainudin Surakarta.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Sumber pada data penelitian ini didapatkan dari tanggapan responden pada pertanyaan kuesioner dengan penentuan nilai setiap pernyataan menggunakan skala likert lima poin yang terdiri dari: (1) sangat tidak setuju, (2) Tidak setuju, (3) Cukup setuju, (4) Setuju, (5) Sangat setuju.

3.6. Pengujian Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Validasi merupakan uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Metode pengujian validasi yang digunakan adalah metode analisis faktor. Kuesioner akan dikatakan valid jika nilai *factor loading* dalam tabel *Rotated Component Matrix* $\geq 0,5$ terekstrak pada suatu faktor.

Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Factor Loading			
		1	2	3	4
Keterlibatan Karyawan Ramah Lingkungan	KKRL2	0,770			
	KKRL3	0,697			
	KKRL4	0,783			
	KKRL5	0,849			
Pelatihan Ramah Lingkungan	PRL2		0,839		
	PRL4		0,820		
	PRL5		0,739		
Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan	MKRL1				0,852
	MKRL5				0,853
OCBE	OCBE1			0,623	
	OCBE2			0,807	
	OCBE4			0,729	
	OCBE5			0,715	

Sumber : hasil olah data spss 2024

Tabel 3.2 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner yang terdiri dari pertanyaan, lima pertanyaan dari variabel kepercayaan pemilih, dan lima pertanyaan dari variabel popularitas kandidat. Dari

seluruh pertanyaan tersebut menunjukkan nilai factor loading dalam tabel Rotated Component Matrix $\geq 0,5$ terekstrak pada satu faktor yang sama. Jadi, disimpulkan bawa seluruh indikator (pertanyaan) penelitian valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terdapat kelompok subyek yang sama dan diperoleh hasil yang sama pula, Reliabilitas kuesioner diuji dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Metode ini digunakan karena kendalanya dalam mendeteksi indikator yang tidak konsisten pada kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel jika memiliki nilai $\alpha > 0,6$.

Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Keterlibatan Karyawan Ramah Lingkungan	0,820	4
Pelatihan Ramah Lingkungan	0,770	3
Manajemen Kinerja Ramah Lingkungan	0,747	2
OCBE	0,736	4

Sumber : hasil olah data spss 2024

Tabel 3.3 menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel kepercayaan pemilih dan popularitas kandidat mempunyai nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan masing-masing variabel reliabel.

3.7. Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode analisis regresi, dalam analisis regresi ini ada hubungan moderasi

3.7.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dimanfaatkan dalam menganalisa serta memodelkan korelasi diantara variabel. Regresi berganda kerap dipakai dalam mencegah permasalahan analisis regresi yang berakibat terjadinya korelasi dari dua variabel independen atau lebih. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana

$$Y = \text{OCBE}$$

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Keterlibatan karyawan ramah lingkungan X2 = Pelatihan ramah lingkungan

X3 = Manajemen kinerja ramah lingkungan

e = standar *error*

Dalam menilai keakurasian fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai sebenarnya diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F serta nilai koefisien determinasi.

3.7.2 Uji t statistik

Uji t statistik dipakai variabel dalam membuktikan sebesar apa pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam mempengaruhi variasi variabel dependen.

Ho : Variabel independen tidak ada berpengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Ha : Variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap dependen

Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel terikat. Sebaliknya apabila nilai sig lebih dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependennya secara parsial.

3.7.3 Uji F statistik

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang ada memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho : Variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Ha : Variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig) lebih dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel dependennya.

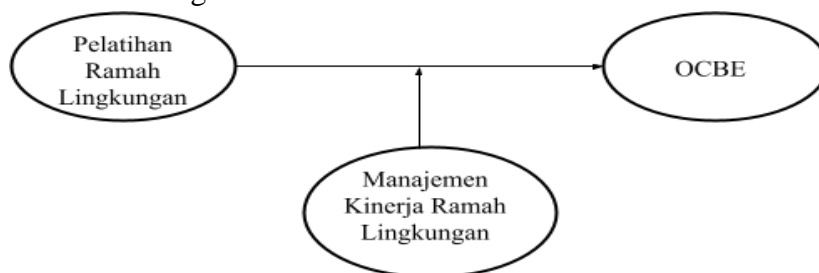
3.7.4 Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan salah satu analisis yang esensial dalam penelitian. Koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur besarnya kapabilitas dalam menerangkan variasi variabel, baik dependen maupun independen. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur tingkat akurasi paling baik dari analisis regresi berganda. Jika nilai dari koefisien determinasi mendekati 1, maka dapat dianggap semakin tangguh dalam kapabilitas variabel independen dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai dari koefisien determinasi mendekati 0 maka semakin lemah variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

3.8. Analisis regresi dalam hubungan antara pelatihan ramah lingkungan dan OCBE dimoderasi manajemen kinerja ramah lingkungan

Metode untuk menganalisis regresi dengan variabel moderator. Variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan dependen. Untuk proses analisis regresi dengan variabel moderator hubungan antara OCBE dan pelatihan ramah lingkungan yang dimoderasi oleh manajemen kinerja ramah lingkungan.

Hubungan antara pelatihan ramah lingkungan dan OCBE dimoderasi oleh manajemen kinerja ramah lingkungan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Hubungan antara pelatihan ramah lingkungan dan OCBE dimoderasi manajemen kinerja ramah lingkungan

Dari model penelitian ini dapat dibentuk persamaan regresi :

1. $OCBE = \beta_0 + \beta_1 (PRL)$
2. $OCBE = \beta_0 + \beta_1 (PRL) + \beta_2 (MKL)$

$$3. \text{ OCBE} = \beta_0 + \beta_1 (\text{PRL}) + \beta_2 (\text{MKL}) + \beta_3 (\text{PRL}) * (\text{MKL})$$

Kriteria hasil analisis

- a. Bila persamaan ketiga, apabila interaksi antara variabel PRL dan variabel MKRL tidak signifikan, maka manajemen kinerja ramah lingkungan (MKRL) bukan variabel moderator (hanya variabel bebas saja)
- b. Bila dalam persamaan ke tiga, interaksi antara PRL dan MKRL (PRL*MKRL) signifikan dan variabel PRL juga signifikan, maka manajemen kinerja ramah lingkungan (MKRL) merupakan variabel moderator semu (*Quasi Moderator*).
- c. Bila dalam persamaan ke tiga, interaksi antara PRL dan MKRL (PRL*MKRL) signifikan dan variabel PRL tidak signifikan, maka manajemen kinerja ramah lingkungan (MKRL) merupakan variabel moderator murni (*Pure Moderator*).