

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. (Sugiyono 2018) Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2018) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Variabel bebas (X1) : stres kerja
- 2) Variabel terikat (Y) : kinerja karyawan

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat didefinisikan operasional sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk keberhasilan seseorang untuk mencapai target kerja yang ditetapkan oleh pimpinan atau sesuai tugas yang telah direncanakan. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui target yang ditentukan sebelumnya.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini skala yang di konstruksikan perusahaan PT Transnasiona Group, peneliti mengambil data dari penilaian atasan terhadap karyawan yang bertugas.

2. Skala Stres kerja

Stres kerja adalah keadaan tegang yang menimbulkan ketidakseimbangan pada diri karyawan, baik secara fisik maupun psikis. Ketidakseimbangan ini mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan perilaku karyawan. Stres kerja dapat muncul pada pekerja ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan mereka.

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani (Robbins dan Judge, 2012). Dalam penelitian ini stress dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, serta adanya kondisi psikis yang tertekan, yang dialami oleh karyawan.

C. Subyek Penelitian

1. Populasi

Menurut Arikunto (2016) Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Individu atau anggota masyarakat yang berada dalam populasi memiliki sifat yang hampir sama untuk keperluan penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Transnasional Grup di Surabaya yang seluruhnya berjumlah 32 karyawan terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak (PKWT).

2. Teknik Pengambilan Sampling

Teknik sampling menurut Arikunto (2016) adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan atau syarat tertentu. Arikunto (2016), menyatakan *purposive sampling* adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu.

Mempertimbangkan jumlah populasi yang ada, maka untuk pengambilan sampling sesuai teknik *purposive sampling*, maka dipilih

karyawan bagian distribusi, yang seluruhnya berjumlah 32 orang. Pemilihan karyawan bagian distribusi dengan pertimbangan jumlah karyawan bagian tersebut paling besar, dan terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak, serta dengan masa kerja yang bervariasi.

D. Metode pengumpulan data

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme yang dimana data-data yang ada dilapangan dapat diukur secara baik dengan menggunakan teori-teori dan ilmu statistik yang berhubungan dengan objek tersebut, sehingga hasil data yang di dapat menjadi valid dan terbukti kebenarannya pada objek yang diteliti di lapangan.

Penelitian terdiri dari dua variabel yaitu: variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas (X) adalah stres kerja .

1. Skala Kinerja

Pengembangan alat ukur

Penilaian kinerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performance appraisal*. Pada kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. suatu evaluasi formal dan sistematis tentang seberapa baik seseorang melakukan tugasnya dan memenuhi perannya yang sesuai dalam organisasi.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur oleh pimpinan perusahaan atau bagian SDM PT. Transnasional Grup dengan indikator berikut.

- 1) *Quality*, merupakan hasil kerja keras karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya.
- 2) *Quantity*, merupakan hasil kerja keras karyawan yang dapat mencapai jumlah maksimal yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.
- 3) *Timeliness*, karyawan mampu bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) *Cost effectiveness*, karyawan sanggup bekerja dengan menghemat biaya selama proses menyelesaikan tugas kerjanya.

- 5) *Need for Supervision*, karyawan mampu bekerja dengan baik meskipun tanpa ada pengawasan dari pimpinan.
- 6) *Interpersonal impact*, yakni karyawan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya dan berusaha mencapai hasil terbaik.

Pada skala kinerja peneliti mengambil data dari penilaian yang dilakukan oleh perusahaan PT Transnasional Grup.

2. Skala Stres kerja

Secara umum stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani (Robbins dan Judge, 2012). Dalam penelitian ini stress dapat didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang, serta adanya kondisi psikis yang tertekan, yang dialami oleh karyawan

Stres kerja dapat diukur melalui indikator berikut.

- 1) *Extra organizational stressors*, yang terdiri atas perubahan sosial atau peralatan dan teknologi di perusahaan, relokasi, kondisi keuangan dan perbedaan strata dan golongan dalam waktu yang tidak menentu. Untuk indikator ini diukur melalui pernyataan, karyawan merasa tertekan saat dilakukan perubahan peralatan kerja atau *up grade* teknologi, yang diikuti dengan perubahan lokasi kerja dalam kurun waktu yang tidak menentu.
- 2) *Organizational stressors*, yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi. Indikator ini diukur melalui pernyataan Karyawan merasa tidak nyaman, dan bahkan tegang bila perusahaan melakukan perubahan kebijakan terkait reposisi yang berdampak pada insentif.
- 3) *Group stressor*, yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intra-individu, interpersonal dan intergrup. Indikator ini akan diukur melalui pernyataan, karyawan mudah merasakan adanya banyak konflik di lingkungan kerja, karyawan kurang kompak, dan bahkan mudah terjadi salah paham.

- 4) *Individual stressor*, yaitu tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya, kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk. Indikator ini diukur melalui pernyataan, karyawan merasa kurang memperoleh dukungan dari rekan kerja, dan merasa mendapatkan tuntutan kerja tanpa mendapatkan motivasi dari rekan kerja lainnya.

Penyusunan skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang bentuknya berupa pernyataan dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup sesuai (CS), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Subyek harus memilih salah satu jawaban yang tersedia dan masing-masing pilihan jawaban mempunyai nilai tertentu yang telah ditetapkan (Azwar, 2014). Pernyataan-pernyataan yang digunakan sebagai aitem dalam skala terdiri dari pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*.

Tabel 1. Blue Print Skala Stres Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Extra organizational stressors</i>	- Perubahan aturan mengikuti kondisi sosial	1,3 5,6	2,4 7,8	12
		- Masalah status kekaryawanan	9,12	10,11	
		- Tuntutan perusahaan	15,16,17	13,14,18,19	
2	<i>Organizational stressors</i>	- Suasana lingkungan	20,22	21,23	11
		- Kurangnya support	25,26	24,27	
		- Sikap individual	28,29	30,31	
3	<i>Group stressor</i>	- Adanya konflik di perusahaan	34,35	32,33	
		- Persaingan	37,38	36,39	
4	<i>Individual</i>				

<i>stressor</i>	dengan rekan kerja			8
	- Kompetisi yang kurang sehat	40,41	42,43	
TOTAL		21	22	43

a. Uji Alat Ukur

Uji alat ukur dilakukan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur dalam mengukur suatu variabel dalam sebuah penelitian. Dalam uji alat ukur dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 2014). Ghozali (2016) berpendapat bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas atau kesahihan aitem skala dukungan orangtua dilakukan dengan uji diskriminasi aitem menggunakan program *SPSS versi 16.0 for Windows*. Menurut (Azwar (2014) bahwa untuk menentukan kesahihan aitem valid adalah dengan menggunakan *index corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30, namun dapat digunakan 0,250.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja

Jumlah Item Awal	Putaran Analisis	Nomor Item Gugur	Jumlah Item Tersisa	Keterangan
43	I	1,2,4,7,8, 11,17,19, 24 dan 38	33	<i>Index corrected item total correlation</i> Bergerak dari -0,229 s/d 0,844

33	II	10, 12	31	<i>Index corrected item total Correlation</i> Bergerak dari 0,180 s/d 0,855
31	III	Tidak Ada		<i>Index corrected item total correlation</i> Bergerak dari 0,316 s/d 0,849

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan teknik alpha cronbac's. Menurut Ghazali (2016) Cronbach's Alpha merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu. Menurut Ghazali (2016) nilai tingkat keandalan Cronbach's Alpha minimum adalah 0,70.

Tabel 3. Reliabilitas Skala Stres Kerja

Jumlah Item yang Dianalisis	Putaran Analisis	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Gugur	Reliabilitas
43	I	33	10	0,910
33	II	31	2	0,936
31	III	24	0	0,938

E. Teknik Analisa Data

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Menurut Arikunto (2016), uji normalitas sebaran bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor ubahan. Kaidah yang digunakan adalah jika $p \geq 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal dan jika $p \leq 0,05$ sebaran dinyatakan tidak normal Arikunto, (2016). Uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS versi 16 *for*

windows. Hasil uji normalitas melalui uji KS-Z (Kolmogorov-Smirnov) diperoleh nilai probabilitas pada masing-masing variabel lebih dari 5% yang berarti seluruh skala yang digunakan dalam penelitian ini telah mengikuti distribusi kurva normal.

Tabel Hasil uji normalitas dalam penelitian ini diketahui sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Skala	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Stres Kerja	0,658	0,780
Unstandardized Residual	0,837	0,485

Nilai Instandardized Residual memperoleh nilai Z sebesar 0.837 dengan probabilitas sebesar 0.485 ($p > 0,05$), sebagaimana pada masing-masing skala juga menunjukkan nilai probabilitas lebih dari 5%. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa keseluruhan butir pada tiap skala telah memenuhi distribusi kurva normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui arah hubungan variabel bebas dan variabel terikat sehingga diketahui mengalami penurunan atau kenaikan. Dalam penelitian ini perhitungan uji linieritas dengan bantuan komputer yang menggunakan program SPSS. Kriteria yang digunakan jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka dikatakan hubungan antara variabel X dan dengan Y adalah linier. Namun jika nilai probabilitasnya $< 0,05$ maka dikatakan hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres kerja	73,784 0.000	Linier

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai probabilitas variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti stres kerja memiliki korelasi yang linier terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu proses atau upaya mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini dilakukan bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Arikunto (2019), teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk mengolah data menjadi informasi yang mudah dipahami dan bermanfaat sebagai solusi permasalahan.

Dalam penelitian ini analisis data sebagai pengambilan keputusan hipotesis digunakan analisis korelasi *product moment* dari Pearson. Menurut Sugiyono (2020), korelasi *product moment* secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu prosedur atau teknik dalam ilmu statistika untuk menunjukkan hubungan antara dua variabel dengan menentukan hasil kali momen atau momen tangkar. Menurut Azwar (2014), korelasi atas dua variabel akan dihitung koefisien korelasinya dengan rumus pada bagian sebelumnya. Hasil perhitungan tersebut diperoleh suatu nilai yang disebut dengan koefisien korelasi Pearson.

