

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey yakni mengamati dan menyelidiki secara kritis untuk mendapatkan keterangan yang tepat terhadap suatu persoalan dan obyek tertentu di daerah kelompok komunitas atau lokasi tertentu akan ditelaah (Ruslan, 2004:21)

3.1.2 Jenis Data Dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

A. Data Primer

Pengertian Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).



B. Data Sekunder

Pengertian Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode kuisisioner/angket menurut Suharsimi Arikunto adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan demikian angket(*kuesioner*) adalah daftar pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti dimana tiap pertanyaannya berkaitan dengan masalah penelitian. Angket tersebut pada akhirnya diberikan kepada responden untuk dimintakan jawaban.

3.1.3 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah Menurut, Ismiyanto populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa; orang, benda, / suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Sedangkan Arikunto populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya



merupakan penelitian populasi. Dan menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan di kantor PT. Asia Surya Jayaraya yang berjumlah 35 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan dana atau biaya, tenaga dan waktu, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang akan diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili. Mengingat jumlah populasi sudah diketahui dan bagi peneliti jumlah sampelnya besar, maka dalam pengambilan sampel digunakan rumus berikut (Sugiyono, 2004:74):

$$n = \frac{N}{N(5\%)^2 + 1}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d² : Presisi yang ditetapkan

diketahui jumlah populasi sebesar n sama dengan orang populasi dan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar 5%. Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(5\%)^2 + 1} = \frac{35}{35(0,0025) + 1} = \frac{35}{1,0875 + 1} = 32,183$$

Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebesar 32 responden.

Teknik penentuan jumlah sampel dengan menggunakan metode prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* yang dalam penelitian ini sampel dilakukan terhadap karyawan bagian penjualan (*sales*) PT. Asia Surya Jayaraya dengan jumlah karyawan sebanyak 32 responden.

3. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik penyebaran kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

4. Tempat Penelitian

Dalam hal ini penelitian dilakukan pada karyawan PT. Asia Surya Jayaraya Kota Pasuruan, Jawa Timur



3.1.4 Variabel Penelitian

1. Operasional Variabel

A. Variabel Independen (X)

Variabel Independen (bebas) dalam penelitian ini Tekanan Kerja (X1) dan Manajemen Diri (X2)

B. Variabel Antara (Z)

Variabel Antara (Mediasi) dalam penelitian ini Kepuasan Kerja

C. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen (terikat) dalam penelitian ini Kinerja Karyawan

2. Definisi Operasional Variabel

A. Tekanan Kerja (X1)

Menurut Handoko (2008:200), tekanan (stress) kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya tekanan yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Sasono (2004:47), tekanan (stress) kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Menurut Charles D Spielberger (Handoyo, 2001:63) mendefinisikan tekanan (stres) adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau



suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Dan tekanan juga bisa berarti ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Dalam hal ini ada beberapa indikator tekanan kerja meliputi:

1. Ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan untuk memenuhi
2. Kondisi akibat interaksi dengan pekerjaan
3. Adanya perubahan-perubahan tidak jelas yang terjadi
4. Lingkungan yang tidak baik
5. Resiko pekerjaan tinggi

B. Manajemen Diri (X2)

Manajemen diri adalah orang yang mampu untuk mengurus dirinya sendiri. Sedangkan kemampuan untuk mengurus diri sendiri itu dilihat dari kemampuan untuk mengurus wilayah diri yang paling bermasalah. Dan yang paling biasa bermasalah dalam diri itu adalah hati. Oleh karena itu kita harus bisa menata hati dan potensi yang ada di dalam diri diperlukan kecerdasan. Saat ini seseorang berkarya tidak cukup dengan kecerdasan rasional yaitu seseorang yang bekerja dengan rumus dan logika kerja saja, atau dengan kecerdasan emosional (Goleman, 1996) agar merasa gembira, dapat bekerjasama dengan orang lain, punya motivasi kerja, bertanggung jawab dan *life skill* lainnya.

Manajemen diri menurut Stephen M. Edelson, Ph.D, adalah istilah psikologi yang digunakan untuk menjelaskan proses mencapai kemandirian. Istilah manajemen diri



merupakan pengendalian diri terhadap pikiran, ucapan, dan perbuatan yang dilakukan, sehingga mendorong pada penghindaran diri terhadap hal-hal yang tidak baik dan peningkatan perbuatan yang baik dan benar.

Dalam hal ini indikator dari manajemen diri meliputi:

1. Ketidakmampuan dalam memahami tanggung jawab yang diberikan
2. Mampu memahami tanggung jawab yang diberikan
3. Mampu memisahkan masalah pribadi
4. Ketidakmampuan dalam memisahkan masalah pribadi
5. Kemampuan mengontrol emosi pribadi

C. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pakar. Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (1992 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan ini menjadi memuaskan bagi mereka. Pengertian Kepuasan Kerja menurut Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Moch. As'ad (1995 : 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dan dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Indikator dari kepuasan kerja meliputi:

1. Perasaan senang saat bekerja
2. Mendapatkan hal yang sepadan dengan hasil kerja
3. Membanggakan perusahaan dan pekerjaan terhadap orang lain
4. Mencintai pekerjaan dengan menggebu-gebu

D. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153). Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja

dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donelly, Gibson and Ivancevich, 1994). Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160). Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam hal ini indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Memahami prosedur dan peraturan yang berlaku
2. Bekerja melebihi standar (SOP) yang ditetapkan perusahaan
3. Bekerja sesuai standar (SOP) yang ditetapkan perusahaan
4. Bekerja tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan



3.2 Metode Analisis

3.2.1 Pengukuran Variabel

Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijalankan menjadi indikator variabel instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2004), instrumen penelitian yang menggunakan Skala Likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist*. Berikut ini kategori-kategori dari Skala Likert:

Kategori:

SS= Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS= Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju



Skor:

SS = 5

S = 4

KS = 3

TS = 2

STS = 1

Skala likert ini kemudian manakala individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5 sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah:

Tabel 3.1 Skala Likert

1,00 s/d 1,79	STS
1,80 s/d 2,59	TS
2,60 s/d 3,39	KS
3,40 s/d 4,19	S
4,20 s/d 5,00	SS

3.2.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Santoso, 2005 : 269). Pengujian validitas dilakukan dengan metode korelasi yaitu dengan melihat angka koefisien korelasi (r_{xy}) pada item korelasi yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total. Dengan jumlah sampel uji coba kuesioner sebanyak 32 responden, maka dilakukan analisis korelasi antara skor pertanyaan dengan skor total. Apabila nilai $r_{xy} > 0,30$, maka dapat dinyatakan item tersebut valid. Selanjutnya kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Formula untuk menghitung koefisien korelasi (r_{xy}) adalah sebagai berikut (Santoso, 2002 : 268):

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antar skor butir (X) dan skor variabel (Y)

N = jumlah responden yang diuji coba

$\sum X$ = jumlah skor butir (X)

$\sum Y$ = jumlah skor variable (Y)

$2 \sum X^2$ = jumlah skor butir (X) kuadrat.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2005) Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Pengujian yang dilakukan oleh penguji kali ini adalah teknik *Cronbach Alpha*, dengan jumlah sampel 32 responden, suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai $r_{alpha} > 0,60$. Perhitungan reabilitas alat ukur penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS For Windows Release 13.00*. formula untuk menghitung *Cornbach Alpha* adalah:

$$\alpha = \left[\frac{b}{(b - 1)} \right] \left[\frac{V_t - V_i}{V_t} \right]$$

Keterangan:

α = *Cronbach Alpha*

b = banyaknya butir angket

V_t = varian skor total

V_i = varian butir i (1,2,3,.....n)

3.2.3 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis dalam bentuk angka-angka hasil perhitungan. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah regresi linier model jalur dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel *intervening/ mediating* (Z).

Analisis Regresi Linier Model Jalur digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tekanan kerja, manajemen diri, terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tekanan kerja, manajemen diri terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Path analysis* merupakan perluasan dari analisis regresi jalur yang bertujuan untuk mengestimasi tingkat signifikansi hubungan antar beberapa variabel dan melibatkan variabel *intervening/ mediating* (Garson, D.A.,2002; Webley,P., and Stephen Lea., 1997).

Pada penjelasan diatas variabel Tekanan Kerja (X1) dan Manajemen Diri (X2) merupakan variabel eksogen, Kepuasan Diri (Z) merupakan *mediating* yang juga endogen dan variabel Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen endogen. Model diatas dapat dinyatakan dalam 2 bentuk persamaan *path*, sebagai berikut (Garson, D.A.,2002; Webley,P., and Stephen Lea., 1997):



$$1. Z = B_{1,1} X + e_1$$

$$2. Y = B_{2,1} X_1 + \beta_{3,1} X_2 + \gamma_{2,1} Z + e_1$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

X1 = tekanan kerja

X2 = manajemen diri

Z = kepuasan kerja

b_0 = konstanta

b_{1-2} = koefisien regresi

e_i = error term

