

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian metode kuantitatif dengan alasan data yang diperoleh nantinya berupa angka, angka tersebut di dapat dari hasil penyebaran kuesioner yang merupakan sebagai salah satu bentuk survei dan kemudian data yang didapat akan diuji dengan bantuan SPSS. Penelitian ini menggunakan 4 variabel, yaitu *work family conflict* dan iklim kerja sebagai variabel bebas, *self efficacy* sebagai variabel mediasi dan kinerja sebagai variabel terikat.

B. Objek dan Subjek

Obyek penelitian ini adalah kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta. Subyek penelitian adalah karyawan kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta.

C. Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer yang diperoleh langsung dan kuesioner kepada karyawan kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta yang berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai *work family conflict* dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Populasi dan Teknik Sampling

i. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta.

ii. Teknik Sampling

Teknik sampling yang dipakai dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria telah menikah, hal tersebut dikarenakan menyesuaikan salah satu variabel yang digunakan di penelitian ini yaitu *work family conflict*, tentunya subjek yang menjadi responden harus sudah menikah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yang merupakan metode pengumpulan data primer dengan alat bantu kuesioner. karena peneliti butuh informasi yang sangat spesifik dari karyawan yang ada di perusahaan tersebut terkait tentang *work family conflict*, iklim kerja dan *self efficacy* yang dimiliki oleh kantor Dinas DIKPORA Yogyakarta. Survey dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang sudah bekerja disana minimal 2 tahun. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut dibuat dengan menggunakan skala Likert 1–5 untuk diberi skor nilai dan mendapatkan data yang bersifat interval. Dokumentasi dan wawancara juga digunakan untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan penelitian.

F. Definisi operasional variabel

i. Variabel independen atau variabel bebas

a) *Work Family Conflict* (X1)

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992 dalam Roboth 2015) indikator work family conflict adalah:

1. Tekanan sebagai orang tua.

Tekanan sebagai orang tua merupakan salah satu beban kerja sebagai orang tua didalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak. Hal tersebut dapat di bawa-bawa ke kantor dan akan menjadikan konflik baru.

2. Tekanan perkawinan.

Tekanan perkawinan merupakan beban yang bisa berupa pekerjaan rumah tangga yang tidak pernah beres dikarenakan pasangan tidak dapat membantu, tidak adanya dukungan pasangan dan sikap pasangan yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3. Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan.

Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan. Keterlibatan sebagai pasangan bisa berupa kesediaan sebagai pasangan untuk menemani pasangannya bahkan sewaktu dibutuhkan.

4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua.

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5. Campur tangan pekerjaan.

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa

berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

b) Iklim Kerja (X2)

Menurut Litwin dan Stringer (1968 dalam Hardjana 2006) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan cukup lama dan yang dialami oleh segenap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan yang dapat digambarkan sebagai cerminan nilai-nilai dari seperangkat ciri-ciri (atau atribut) khas organisasi tersebut.

Menurut Litwin dan Stringer (1968 dalam Hardjana 2006) indikator iklim kerja yaitu:

- 1) Struktur, menunjukkan tingkat penjenjangan kewenangan sebagai pelaksanaan dari pembagian pekerjaan.
- 2) Tantangan dan tanggung jawab, merupakan persepsi karyawan tentang tuntutan kerja dan peluang untuk maju, yang mendorong untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan tanggung jawab yang lebih tinggi.
- 3) Kehangatan dan dukungan, kehangatan dalam bersikap antar karyawan serta dukungan yang ada dapat meredakan berbagai macam kerisauan dan kecemasan tentang pekerjaan.
- 4) Ganjaran dan Hukuman, Ganjaran di sini diartikan sebagai persetujuan atasan terhadap perilaku atau tindakan karyawan, sedangkan hukuman merupakan penolakan terhadap penyimpangan.

- 5) Konflik, merupakan ukuran persepsi tentang persaingan antarpribadi dan unit kerja serta adanya perbedaan kepentingan. Organisasi selalu berusaha mencari solusi dalam situasi konflik agar dampaknya dapat diminimalisir.
- 6) Standar kinerja dan harapan, mengukur persepsi tentang pentingnya kinerja dan kejelasan pengharapan berkaitan dengan kinerja dalam organisasi. Maka karyawan selalu diharapkan mencapai kinerja yang sesuai dengan 'motif berprestasi' yang dimiliki, yakni keinginan untuk unggul.
- 7) Identitas organisasi, merupakan ukuran untuk loyalitas kelompok di kalangan karyawan. Karyawan yang merasa bangga sebagai anggota kelompok kerja dalam organisasi, akhirnya dapat mencapai kebanggaan sebagai anggota organisasi. Semakin besar jumlah karyawan yang memiliki kebanggaan sebagai anggota organisasi semakin tinggi kinerja organisasi tersebut, yang akhirnya mengangkat reputasi organisasi di mata segenap karyawan. Pimpinan yang efektif dapat mengambil keuntungan dengan meningkatnya produktivitas, karena karyawan bawahan dapat bekerja produktif sendiri dan mereka sangat bangga atas prestasi tersebut.
- 8) Risiko dan pengambilan risiko, mengacu pada filosofi manajemen yang terkait dengan peluang dan resiko di dalam proses pembuatan keputusan. Kesimpulannya, iklim organisasi yang mendorong karyawan untuk 'berani ambil resiko' dapat merangsang kebutuhan untuk berprestasi di kalangan karyawan.

ii. Variabel mediasi (Z)

a) *Self efficacy*

Menurut Bandura 1986 (dalam Hanun 2013) *self efficacy* adalah sebuah kepercayaan yang dimiliki karyawan bahwa ia mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik. Penilaian *self efficacy* terdiri dari tiga komponen dasar:

- 1) *Magnitude*: tingkat kesulitan di mana seorang individu percaya bahwa dia dapat melakukan.
- 2) *Strength*: keyakinan seseorang bahwa ia kuat dan dapat melakukan pada tingkat itu.
- 3) *Generality*: sejauh mana *self efficacy* dalam satu situasi atau untuk satu tugas yang meluas ke situasi yang lain dan tugas-tugas lain.

iii. Variabel dependen (Y)

a) Kinerja

Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku karyawan yang nyata dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dari segala yang dicapai oleh karyawan dengan melewati berbagai proses. Setiap karyawan selalu ingin menunjukkan kinerja yang baik dan selalu berperilaku nyata sesuai dengan peran masing-masing karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Rivai (2004) kinerja memiliki indikator sebagai berikut:

a) *Reliability*

Ukuran kinerja harus konsisten. Yang paling penting disini adalah konsistensi suatu ukuran kinerja.

b) *Relevance*

Ukuran kinerja harus dihubungkan dengan *output* riil dari suatu kegiatan yang secara logika itu mungkin.

c) *Sensitivity*

Beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.

d) *Practicality*

Kriteria harus dapat diukur dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak in-efisien.

Tabel 10. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator/dimensi	Item dan Skala
Kinerja	Menurut Rivai (2004) kinerja memiliki indikator sebagai berikut: <i>1. Reliability</i> <i>2. Relevance</i> <i>3. Sensitivity</i> <i>4. Practicality</i>	10 item dan menggunakan skala likert yaitu: 5= sangat setuju 4= setuju 3= netral 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju
<i>Self Efficacy</i>	Menurut Bandura (1997): <i>1. Magnitude</i> <i>2. Strength</i> <i>3. Generality</i>	9 item dan menggunakan skala likert yaitu: 5= sangat setuju 4= setuju 3= netral 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju
<i>Work Family</i>	Menurut Frone, Russell dan	4 item dan

<i>Conflict</i>	Cooper (1992 dalam Roboth 2015) indikator work family conflict adalah: 1. Tekanan sebagai orang tua. 2. Tekanan perkawinan. 3. Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan. 4. Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua. 5. Campur tangan pekerjaan.	menggunakan skala likert yaitu: 5= sangat setuju 4= setuju 3= netral 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju
Iklm kerja	Menurut Litwin dan Stringer (1968 dalam Hardjana 2006) indikator iklim kerja yaitu: 1. Struktur 2. Tantangan dan tanggung jawab 3. Kehangatan dan dukungan 4. Ganjaran dan Hukuman 5. Konflik 6. Standar kinerja dan harapan 7. Identitas organisasi 8. Risiko dan pengambilan risiko	25 item dan menggunakan skala likert yaitu: 5= sangat setuju 4= setuju 3= netral 2= tidak setuju 1= sangat tidak setuju

G. Uji Kualitas Instrumen

i. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur ketepatan atau kecocokan antara instrument yang digunakan untuk mengukur dengan variabel yang digunakan, sehingga terjadi kecocokan antar alat ukur dan aspek yang diukur. Menurut Mulyandini 2015 menyatakan apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, maka skala pengukuran tersebut dapat dikatakan valid. Oleh karena itu, uji validitas berfungsi untuk melihat sejauh mana data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner valid.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (Rahmawati dkk, 2007):

- a) Jika $p \text{ value} \leq \text{sig } 0,05$ maka butir tersebut valid.
- b) Jika $p \text{ value} > \text{sig } 0,05$ maka butir tersebut tidak valid.

ii. Uji Reliabilitas

Pengujian ini digunakan untuk memastikan bahwa jawaban responden saat mengisi suatu instrument pengukuran merupakan jawaban yang bisa diterima dan dipercaya oleh peneliti. Dan jawaban yang diberikan oleh responden bisa konsisten dari waktu ke waktu bila dilakukan kembali penelitian terhadap subjek yang sama. Menurut Mulyandini 2015 reabilitas menunjukkan pada adanya stabilitas nilai dan konsistensi hasil skala pengukuran tertentu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one shoot* atau pengukuran sekali saja, pengukuran yang dilakukan hanya sekali saja dan setelah itu hasil tersebut dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antar jawaban dari pertanyaan. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Nunnaly, 1994 dalam Ghozali 2011). Sementara, skala $\alpha \geq 0,7$ diterima, dengan syarat indikator lain dari model validitas konstruknya baik (Hair dkk., 2010).

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dapat digunakan untuk menganalisis data yaitu *path analysis* dengan melalui regresi linear berganda dari program SPSS. Menurut Rahmawati dkk (2014) terdapat lebih dari satu variabel bebas pada regresi linier berganda. Pada penelitian yang membutuhkan kajian berbagai macam variabel yang bisa mempengaruhi satu variabel lainnya.

Berdasarkan model dan persamaan struktural pertama sebagai berikut:
 $Z = \rho ZX1 + \rho ZX2 + \epsilon_1$, maka model dasar yang dapat digunakan pada regresi berganda dispesifikasikan sebagai berikut: $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$

Berdasarkan model dan persamaan struktural kedua sebagai berikut: $Y = \rho YX_1 + \rho YZ + \rho YX_2 + \epsilon_2$, maka model dasar yang dapat digunakan pada regresi berganda dapat dispesifikasikan sebagai berikut: $Y = c_0 + c_1X_1 + c_2X_2 + c_3Z + \epsilon$

Dimana:

Y = Variabel kinerja

Z = Variabel mediasi *self efficacy*

b_0 & c_0 = Konstanta regresi

b_1 & b_2 , c_1 & c_2 = Koefisien regresi

x_1 = Variabel bebas 1 *work family conflict*

x_2 = Variabel bebas 2 iklim kerja

ϵ = Faktor pengganggu atau galat

Metode yang digunakan di penelitian ini yaitu analisis jalur (*Path Analysis*). Alasan peneliti menggunakan analisis jalur ini karena metode analisis ini adalah metode paling tepat untuk penelitian dengan judul “*self*

efficacy sebagai mediasi pengaruh *work family conflict* dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan Dinas DIKPORA Yogyakarta”. Analisis jalur sendiri merupakan suatu metode yang digunakan untuk menguji apakah terdapat keterkaitan antar variabel dependen, independen, dan variabel mediasi. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 X2 dan X3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z.

Persamaan struktur 1, sebagai berikut :

$$Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \varepsilon_1$$

Persamaan struktur 2, sebagai berikut :

$$Y = \rho_{YX1} + \rho_{YZ} + \rho_{YX2} + \varepsilon_2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

Z = *Self Efficacy*

X1 = Variabel bebas 1 *Work Family Conflict*

X2 = Variabel bebas 2 Iklim Kerja

$\varepsilon_{1,2} = 0$

Di dalam regresi, terdapat uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji tingkat kesalahan data. Uji asumsi klasik terdiri dari: Uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

i. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah menguji distribusi normal data yang di teliti. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau Kolmogorov Smirnov.

ii. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji ada tidaknya kolerasi antar variabel. Untuk mengukur ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari masing-masing variabel yang akan diteliti. Jika nilai TOL kurang dari 0,01 atau TOL kurang dari 10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka terjadi multikolinearitas.

iii. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah menguji kesamaan varians antar variabel, jika muncul adanya kesamaan varians antar variabel, maka sebaiknya di jadikan homodeksitas. Heteroskedastisitas tidak akan terjadi jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

Di dalam teknik analisis data regresi terdapat juga uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui ada hubungan atau tidak antara variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis terdiri dari:

i. Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2011 dalam Mulyandini 2015) umumnya uji statistik T digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji T merupakan uji yang menguji hipotesis yang digunakan

di penelitian, apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Untuk melihat tingkat besarnya signifikan masing-masing variabel dapat dilihat dan diketahui dengan cara melihat p value pada uji t, apabila p value $< \alpha 0.05$ berarti masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ii. Uji F

Menurut Ghozali (2011 dalam Mulyandini 2015) umumnya statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen jika dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah model penelitian yang diteliti sudah fit atau belum. Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan cara melihat p value pada uji F. Apabila p value $< \alpha 0,05$ berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

iii. Uji Determinasi

Uji determinasi berguna untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai determinansi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Jika variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan, berarti nilai tersebut mendekati angka 1 yang digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Ghozali (2011 dalam Mulyandini 2015)