

BAB III.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan kuisisioner yang didistribusikan kepada responden penelitian. Lokasi penelitian adalah pada lingkup Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Pemda DIY) khususnya pada Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD).

B. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah variabel penelitian yaitu *work stress* (stres kerja), *organizational climate* (iklim organisasional), *procedural justice* (keadilan prosedural), *employee engagement* (pertalian karyawan) dan *intention to quit* (niat mengundurkan diri) serta TAPD Pemda DIY sebagai unit organisasi yang diamati, dimana para ASN sebagai subjek penelitian bekerja yaitu: Badan Perencanaan Pembangunan (Bappeda DIY), Inspektorat DIY, Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA DIY), Biro Organisasi dan Biro Hukum Setda DIY. Subyek pada penelitian ini adalah individu yang berstatus ASN aktif yang bekerja pada TAPD Pemda DIY.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang didalamnya terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sesuai yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti, yang kemudian dipelajari dan

selanjutnya ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh ASN aktif Pemda DIY.

Sampel merupakan sebagian dari populasi itu sendiri (Sugiyono, 2015). Sampel sebagai bagian dari populasi haruslah mewakili karakteristik populasi tersebut secara keseluruhan. Dengan demikian apabila pengujian hipotesis yang dilakukan menghasilkan hasil yang signifikan maka hasil tersebut dapat digeneralisasikan pada seluruh populasi (Haryono, 2016). Ghazali (2008) dalam Haryono (2016) menyatakan bahwa besarnya ukuran sampel memiliki peran yang penting dalam interpretasi hasil analisa. Analisa data menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) membutuhkan sampel paling sedikit 10 kali jumlah variabel indikator yang diamati (5-10 kali jumlah variabel) (Sekaran dan Bougie, 2013). Dalam penelitian ini terdapat 27 indikator yang diamati sehingga jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini berjumlah antara 135 sampel. Namun hal berbeda diungkapkan Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM, MPd dalam bukunya “Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS, LISREL, PLS” yang menyatakan bahwa: Model SEM dengan jumlah variabel latent (konstruk) sampai dengan lima buah, dimana setiap konstruk memiliki tiga atau lebih indikator, maka jumlah sampel 100-150 sudah cukup memadai (Haryono, 2016).

Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah individu ASN TAPD Pemda DIY yang masih aktif dan dipilih dengan teknik pengambilan sampel secara *purposive sampling* atau pengambilan sampel dengan pertimbangan atau tujuan tertentu (Sugiyono, 2015). Adapun jenis teknik pengambilan sampelnya adalah *judgment sampling* (Sekaran dan Bougie, 2013). Pertimbangan

penentuan sampel ASN TAPD adalah: TAPD mempunyai peran ganda sebagai SKPD (melaksanakan program/kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsinya) dan sebagai TAPD (melaksanakan pendampingan bagi SKPD dalam proses perencanaan, penyusunan, penganggaran, monitoring, evaluasi dan pengawasan APBD). Peran ganda tersebut mempunyai implikasi terhadap tingkat stres kerja yang tinggi berkaitan dengan beban kerja, volume kerja, lembur kerja dan tenggat waktu penyelesaian kerja yang sempit. Hal tersebut juga berkaitan dengan iklim organisasi yang identik dengan kejelasan peran dan tanggung jawab, kerjasama tim, komunikasi dan potensi konflik.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam sebuah penelitian, data merupakan hal yang sangat penting dan harus sangat diperhatikan. Dua hal utama yang akan mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu: kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data (Sugiyono, 2015). Dalam pengumpulan data penelitian, akan digunakan sumber data primer dan data sekunder sebagai data yang diolah dan kemudian diinterpretasikan untuk menghasilkan kesimpulan.

Sumber data primer adalah individu-individu yang menyajikan informasi dalam bentuk wawancara, mengisi kuisisioner atau dilakukan pengamatan. Termasuk di dalamnya wawancara mendalam dalam sebuah kelompok dan pelaksanaan *focus group discussions* (FGD) (Sekaran dan Bougie, 2013). Data primer yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini berasal dari hasil pengisian kuisisioner yang didistribusikan kepada responden dengan item-item pertanyaan terkait variabel penelitian yang akan dikaji.

Sumber data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber data yang telah ada sebelumnya (Sekaran dan Bougie, 2013). Data sekunder yang akan dikumpulkan dalam menunjang penelitian ini berupa data-data statistik kepegawaian, catatan arsip kepegawaian, perundang-undangan maupun bahan informasi lain utamanya bersumber dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) DIY selaku SKPD pengampu manajemen kepegawaian ASN Pemda DIY. Selain itu data sekunder diperoleh dari bahan bacaan berupa literatur, buku teks, jurnal ilmiah, penelusuran web serta sumber data lain yang dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan terkait topik penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan isian kuisisioner dengan teknik *personally administered questionnaires* (Sekaran dan Bougie, 2013). Kuisisioner berisi pertanyaan-pertanyaan terkait variabel *work stress*, *organizational climate*, *procedural justice*, *employee engagement* dan *intention to quit*. Kuisisioner diukur menggunakan skala sikap. Skala sikap yang dipilih adalah *Skala Likert* (Sugiyono, 2015) dengan *range* 1-5 dengan nilai sebagai berikut 1= Sangat Tidak Setuju (STS); 2= Tidak Setuju (TS); 3= Netral (N); 4= Setuju (S) dan 5= Sangat Setuju (SS).

Variabel penelitian diukur menggunakan sebuah instrument yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya, diadaptasi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Instrumen pengukuran menyajikan dimensi, indikator variabel dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan kuisisioner.

1. Pengukuran variabel *work stress* mengambil instrumen dari: *Pressure Management Indicator (PMI)* Williams dan Cooper, (1998) dalam Abbas *et. al.*, (2013). Dimensi *work stress* yang diukur adalah: (1) *Workload*; (2) *Worklife Balance*; (3) *Exhaustion*; (4) *Anxiety and Depression* dan (5) *Physical Symptoms and Reselience*.
2. Pengukuran variabel *organizational climate* mengambil instrumen dari: *Organizational Climate Qustionnaire (OCQ)* Furnham dan Goodstein, (1997). Dimensi *organizational climate* yang diukur adalah : (1) *Role Clarity*; (2) *Communication*; (3) *Relationship*; (4) *Teamwork and Support*; dan (5) *Conflict Management*.
3. Pengukuran variabel *procedural justice* mengambil instrumen dari: *A Supervisor-Focused, Multiple Event-Based Adaptation of Colquitt's*, (2001) *Measure* dalam Colquitt dan Rodell, (2015). Dimensi *procedural justice* yang diukur adalah: (1) *Process and Decission Control*; (2) *Consistency*; (3) *Bias Suppression*; (4) *Accuracy*; (5) *Correctability* dan (6) *Ethicality*.
4. Pengukuran variabel *employee engagement* mengambil instrumen dari: *Macey and Schneider Model*, (2008) dalam Nienaber dan Martins, (2014). Dimensi *employee engagement* yang diukur adalah: (1) *Trait Engagement*; (2) *State Engagement*; (3) *Behavioral Engagement*;
5. Pengukuran variabel *intention to quit* mengambil instrumen dari: *Intention to Leave Instrument (ILI)* dalam Dileep Kumar dan Govindarajo, (2014). Dimensi *intention to quit* yang diukur adalah: (1) *Perceived Alternative Employment Opportunities (PAEO)*; (2) *Job Hoping*; dan (3) *Turnover Intention*.

F. Definisi Konseptual dan Operasional

Difinisi konseptual merupakan definisi yang dikemukakan oleh para ahli terhadap variabel penelitian. Sedangkan definisi operasional merupakan terjemahan variabel dalam bentuk yang dapat diukur.

1. Definisi Konseptual *Work Stress*

Difinisi konseptual *work stress* menurut ahli adalah: Ketidakmampuan dalam mengatasi tekanan dalam suatu pekerjaan (Rees, 1997) dalam Jamadin, (2015). Variabel *work stress* secara operasional akan diukur melalui dimensi-dimensi yang selanjutnya akan di jabarkan dalam item pertanyaan kuisisioner. Variabel dan dimensi pengukuran disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1.

Variabel - Dimensi Pengukuran *Work Stress*

Variabel	Dimensi Pengukuran	
<i>Work Stress</i>	1	<i>Workload</i>
	2	<i>Worklife Balance</i>
	3	<i>Exhaustion</i>
	4	<i>Anxiety and Depression</i>
	5	<i>Physical Symptoms and Reselience</i>

Selanjutnya dari ke lima dimensi pengukuran *work stress* tersebut di jabarkan menjadi enam item pertanyaan dalam kuisisioner seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.2.

Item Pertanyaan Pengukuran *Work Stress*

Dimensi	Item Pertanyaan
<i>Workload</i>	Saya merasa beban pekerjaan yang ditugaskan kepada saya terlalu berat. (WS 17)
	Saya merasa banyak sekali mendapatkan penugasan diluar tupoksi saya. (WS 18)

Dimensi	Item Pertanyaan
<i>Worklife Balance</i>	Saya hampir tidak mempunyai kesempatan untuk melakukan hobi yang saya sukai atau sekedar jalan-jalan diwaktu libur. (WS 19)
<i>Exhaustion</i>	Saya merasa sangat lelah setelah pulang kerja sehingga merasa perlu untuk langsung beristirahat. (WS 20)
<i>Anxiety and Depression</i>	Saya sering berdebar debar dan cemas pada saat menghadapi tugas-tugas dikantor yang sangat banyak. (WS 21)
<i>Physical Symptoms & Resilience</i>	Saya merasa penampilan saya dikantor terlihat kurang baik karena saya sering terlihat kurang rapi, pucat dan mengantuk (WS 22)

2. Definisi Konseptual *Organizational Climate*

Definisi konseptual *organizational climate* yang dikemukakan oleh para ahli adalah: Suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang tergabung dalam organisasi tersebut (Suhanto, 2009). Variabel *organizational climate* secara operasional akan diukur melalui dimensi-dimensi yang selanjutnya akan di jabarkan dalam item pertanyaan kuisisioner. Variabel dan dimensi pengukuran disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3.

Variabel - Dimensi Pengukuran *Organizational Climate*

Variabel	Dimensi Pengukuran
<i>Organizational Climate</i>	1 <i>Role Clarity</i>
	2 <i>Communication</i>
	3 <i>Relationship</i>
	4 <i>Teamwork and Support</i>
	5 <i>Conflict Management</i>

Selanjutnya dari ke lima dimensi pengukuran *organizational climate* tersebut di jabarkan menjadi lima item pertanyaan dalam kuisisioner seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.4.

Item Pertanyaan Pengukuran *Organizational Climate*

Dimensi	Item Pertanyaan
<i>Role Clarity</i>	Saya merasa diberikan tugas yang sesuai dengan tupoksi dan latar belakang pendidikan saya (OC 12)
<i>Communication</i>	Saya merasa komunikasi saya dengan teman-teman dan pimpinan berjalan dengan baik dan lancar (OC 13)
<i>Relationship</i>	Saya merasa hubungan antar bawahan dan pimpinan dikantor ini sudah seperti keluarga (OC 14)
<i>Teamwork and Support</i>	Saya merasa sangat terbantu karena <i>teamwork</i> dalam kantor ini sangat kompak (OC 15)
<i>Conflict Management</i>	Saya merasa tidak ada konflik besar yang sampai mengganggu kinerja di tempat saya bekerja saat ini (OC16)

3. Definisi Konseptual *Procedural Justice*

Difinisi konseptual *procedural justice* menurut ahli adalah: Masalah keadilan yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan metode, mekanisme, dan proses yang digunakan untuk menentukan keluaran atau *outcome* (Folger dan Cropanzano, 1998) dalam Ghosh, *et. al.*, (2014). Persepsi sendiri merupakan cara pandang individu terhadap hal yang dirasakan dan dihadapi. Persepsi karyawan terhadap keadilan prosedural akan meningkatkan pertalian karyawan terhadap organisasinya. Variabel *procedural justice* secara operasional akan diukur melalui dimensi-dimensi yang selanjutnya akan di jabarkan dalam item pertanyaan kuisisioner. Variabel dan dimensi pengukuran disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.5.

Variabel - Dimensi Pengukuran *Procedural Justice*

Variabel	Dimensi Pengukuran	
<i>Procedural Justice</i>	1	<i>Process and Decision Control</i>
	2	<i>Consistency</i>
	3	<i>Bias Suppression</i>

Variabel	Dimensi Pengukuran	
	4	<i>Accuracy</i>
	5	<i>Correctability</i>
	6	<i>Ethically</i>

Selanjutnya dari ke enam dimensi pengukuran *procedural justice* tersebut di jabarkan menjadi enam item pertanyaan dalam kuisisioner seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.6.
Item Pertanyaan Pengukuran *Procedural Justice*

Dimensi	Item Pertanyaan
<i>Process and Decision Control</i>	Saya dapat mengekspresikan pandangan saya terhadap prosedur reward, mutasi, promosi atau penugasan di tempat kerja saya saat ini. (PJ 1).
<i>Consistency</i>	Saya merasa prosedur reward, mutasi, promosi atau penugasan di tempat kerja saya saat ini diterapkan secara konsisten. (PJ 2).
<i>Bias Suppression</i>	Saya merasa reward, mutasi, promosi atau penugasan di tempat kerja saya saat ini bebas dari bias. (PJ 3).
<i>Accuracy</i>	Menurut saya, prosedur reward, mutasi, promosi atau penugasan berdasarkan atas data-data yang akurat. (PJ 4).
<i>Correctability</i>	Saya dapat mempengaruhi terkait keputusan mengenai reward, mutasi, promosi atau penugasan melalui prosedur yang ada. (PJ 5).
<i>Ethically</i>	Saya merasa bahwa prosedur reward, mutasi, promosi atau penugasan di tempat kerja saya saat ini telah memenuhi kaidah etik dan moral. (PJ 6).

4. Definisi Konseptual *Employee Engagement*

Definisi konseptual *employee engagement* menurut ahli adalah: sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja serta nilai-nilai yang dimilikinya (Robinson, *et. al.*, (2004) dalam Srimulyani, *et. al.*, (2016). Sikap positif tersebut dapat berupa pertalian dengan organisasi, pekerjaan dan sesama karyawan. Variabel *employee engagement* secara operasional akan

diukur melalui dimensi-dimensi yang selanjutnya akan di jabarkan dalam item pertanyaan kuisioner. Variabel dan dimensi pengukuran disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.7.
Variabel - Dimensi Pengukuran *Employee Engagement*

Variabel	Dimensi Pengukuran	
<i>Employee Engagement</i>	1	<i>Trait Engagement</i>
	2	<i>State Engagement</i>
	3	<i>Behavioral Engagement</i>

Selanjutnya dari ke tiga dimensi pengukuran *employee engagement* tersebut di jabarkan menjadi lima item pertanyaan dalam kuisioner seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.8.
Item Pertanyaan Pengukuran *Employee Engagement*

Dimensi	Item Pertanyaan
<i>Trait Engagement</i>	Saya memandang lingkungan tempat kerja saya adalah tempat yang nyaman untuk bekerja sehingga saya merasa betah bekerja. (EE 7)
	Saya merasa suasana dan lingkungan tempat saya bekerja dapat mempengaruhi saya untuk bekerja dengan lebih baik. (EE 8)
<i>State Engagement</i>	Saya berkomitmen untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada saya dengan sebaik-baiknya. (EE 9)
<i>Behavioral Engagement</i>	Saya merasa telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari tempat kerja saya. (EE 10)
	Saya berusaha keras untuk dapat masuk kerja tepat waktu setiap hari. (EE 11)

5. Definisi Konseptual *Intention to Quit*

Definisi konseptual *intention to quit* menurut ahli adalah: keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan atau organisasinya (Irzani dan Witjaksono, 2014). Niat mengundurkan diri yang merupakan keputusan individual

terkait dengan keanggotaan dalam sebuah organisasi, apakah akan terus untuk bekerja atau tidak (Aziz dan Ramli, 2010). Keluar dalam hal ini adalah keluar dari industri atau berganti profesi lain yang berbeda dengan profesi sebelumnya. Variabel *intention to quit* secara operasional akan diukur melalui dimensi-dimensi yang selanjutnya akan diturunkan dalam item pertanyaan kuisioner. Variabel dan dimensi pengukuran disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.9.
Variabel - Dimensi Pengukuran *Intention to Quit*

Variabel	Dimensi Pengukuran	
<i>Intention to Quit</i>	1	<i>Perceived Alternative Employment Opportunities (PAEO)</i>
	2	<i>Job Hoping</i>
	3	<i>Turnover Intention</i>

Selanjutnya dari ke enam dimensi pengukuran *intention to quit* tersebut dijabarkan menjadi enam item pertanyaan dalam kuisioner seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.10.
Item Pertanyaan Pengukuran *Intention to Quit*

Dimensi	Item Pertanyaan
<i>Perceived Alternative Employment Opportunities</i>	Saya saat ini memiliki usaha sampingan yang berprospek cerah. (IQ 23)
	Saya merasa dapat dengan mudah memperoleh pekerjaan lain yang lebih baik bila mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini. (IQ 25)
<i>Job Hoping</i>	Saya merasa pekerjaan saya saat ini kurang sesuai dengan <i>passion</i> saya. (IQ 24)
	Saya merasa lingkungan kerja dan system dilingkungan kerja saya saat ini bertentangan dengan nilai-nilai pada diri saya. (IQ 26)
<i>Turnover Intention</i>	Saya sering berfikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini. (IQ 27)

Dari uraian definisi konseptual menurut ahli dan definisi operasional variabel dalam bentuk dimensi pengukuran, maka selanjutnya akan dikembangkan kuisisioner penelitian yang akan didistribusikan kepada responden dengan memperhatikan kesesuaian dengan karakteristik organisasi dan subjek penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji asumsi SEM (validitas, reliabilitas, normalitas, *multikolinearitas*, dan *outlier*). Selanjutnya dilakukan uji kecocokan model, uji hipotesa dan analisa jalur (*path analysis*) untuk menjawab pertanyaan penelitian. Selain itu dilakukan pula analisis data karakteristik responden menggunakan tabulasi silang (*cross tab*) dan distribusi frekwensi. Data penelitian di analisa dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *software* analisis (*Analysis of Moment Structure*) AMOS ver. 21.0 dan (*Statistical Package for Sosial Science*) SPSS for windows ver 15.0.

Teknik analisis SEM dapat digunakan untuk menganalisis penelitian yang memiliki beberapa variabel independen, dependen, moderating dan intervening baik secara partial maupun secara simultan (Haryono, 2016). Keunggulan teknik analisis SEM menurut Latan (2012), Ghazali (2008), Jogiyanto (2011) dan Wijaya (2009) dalam (Haryono, 2016) antara lain adalah: dapat meneliti variabel yang tidak dapat diukur langsung (*un-observed*), dapat menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk variabel yang diamati (*observed*), mengkonfirmasi teori sesuai dengan data penelitian (*confirmatory factor analysis*), lebih ilustratif ketika memodelkan interaksi variabel, mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan memiliki fleksibilitas dalam menghubungkan teori dan data.