

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Objek & Subjek Penelitian**

Objek penelitian ini dilaksanakan di PT.Putra Tunas Subur dengan subjek penelitiannya adalah karyawan *repairing* (perbaikan bahan triplek yang belum sempurna) di PT.Putra Tunas Subur.

#### **B. Jenis Data**

Penelitian ini menggunakan data primer, berupa jawaban hasil penyebaran kuisioner kepada karyawan wanita PT.Putra Tunas Subur tentang variabel penelitian meliputi pengaruh *work family conflict*, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan populasi seluruh karyawan *repairing* di PT.Putra Tunas Subur yang berjumlah 116 orang.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan kriteria karyawan wanita yang sudah menikah bagian *repairing* sebagai responden yang berjumlah 87 orang.

#### **D. Jenis dan Teknik pengumpulan data**

Data yang diperoleh dari penelitian ini langsung (primer) dari kuisioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### **E. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

##### **1. Variabel Dependen**

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi atau bergantung pada variabel lain. Variabel ini sering disimbolkan dengan huruf Y. variabel dependen sering disebut sebagai variabel respon atau kriteria, karena bersifat menanggapi setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen. Adapun dalam penelitian ini variabel dependennya adalah:

##### **a. Kinerja Karyawan**

Menurut Torang (2012), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi.

Mangkunegara (2013) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Gomes dalam

Baihaqi (2010) menyatakan kinerja sebagai catatan atas hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu dalam periode tertentu. Berdasarkan dimensi kinerja menurut Gomes dalam Baihaqi (2010) dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kuantitas kerja dalam suatu periode yang ditentukan (*quantity of work*).
- b) Kualitas kerja berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya (*quality of work*).
- c) Pengetahuan tentang pekerjaan (*job knowledge*).
- d) Keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan permasalahan (*creativity*).
- e) Kesetiaan bekerja sama dengan orang lain (*cooperation*).
- f) Kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja (*dependability*).
- g) Semangat dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab (*initiative*).
- h) Keperibadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi (*personal qualities*).

Pengukuran variabel kinerja dilakukan dengan 8 item pertanyaan dan setiap item pertanyaan dinilai dengan menggunakan skala likert dengan 5 alternatif.

## **2. Variabel Independen**

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau tidak bergantung pada variabel lain. Variabel ini sering disimbolkan dengan huruf X. Dalam analisis regresi, variabel variabel independen digunakan untuk memprediksi variabelitas variabel independen, oleh karena itu variabel ini disebut sebagai prediktor.

**a. Work family conflict**

*Work Family Conflict* yaitu konflik yang muncul dikarenakan tanggungjawab pekerjaan yang mengganggu tanggungjawab terhadap keluarga. *Work family conflict* dibuat berdasarkan indikator yang terdapat dalam penelitian Hennessy, (2005). Kuisisioner tersebut terdiri atas 9 indikator.

1. Pekerjaan menjauhkan dari keluarga.
2. Merasa harus melakukan lebih banyak dari pada yang bisa dikerjakan untuk mendapat hasil yang lebih baik.
3. Setiap hari merasa harus terburu -buru untuk menyelesaikan semua hal.
4. Merasa tidak memiliki waktu yang khusus untuk diri sendiri.
5. Kehidupan keluarga mempengaruhi pekerjaan .
6. Ketika pulang dari tempat kerja merasa tidak bisa mengontrol emosi (mudah marah, jengkel, dsb).
7. Merasa khawatir apakah harus mengurangi pekerjaan dan menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga.
8. Pekerjaan membuat lelah untuk menikmati kehidupan.

9. Banyak pekerjaan di perusahaan yang harus dilakukan mengganggu kehidupan rumah tangga.

#### **b. Stres kerja**

Azziza Gusta (2012), stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja merupakan persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kondisi pribadi karyawan .

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Anggun Resdasari (2011) dalam Rodziah Kurnia Dewi (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan psikologis yang dapat menyebabkan seseorang menjadi disfungsi dalam pekerjaan, yang merupakan respon individu karena ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui stres kerja yaitu:

- 1) Karyawan yang gampang bosan dengan pekerjaan dan tugas tugasnya.
- 2) Pekerjaan yang diberikan tidak pernah berubah.
- 3) Deadline tugas yang sudah ditentukan sangat membuat karyawan terdesak.
- 4) Banyaknya tugas berlebihan yang sudah diberikan.
- 5) Tidak diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keahliannya.
- 6) Tuntutan dari atasan.

7) Tuntutan yang harus membuat para karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dalam waktu yang singkat.

Berdasarkan teori Azziza Gusta (2012), pengukuran tingkat stres kerja dilakukan melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang terdiri dari 7 item pertanyaan dengan 5 poin skala *Likert*. Responden diminta memilih *alternative* jawaban dari skala sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

### c. Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

*Robbins* dan *Judge* (2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui kepuasan kerja yaitu:

1. Kesesuaian pengetahuan dengan pekerjaan.
2. Pekerjaannya yang tepat, kuantitas kerja dan kualitas kerja.

3. Kesesuaian gaji dan tunjangan yang diterima.
4. Kenyamanan dengan rekan kerja dan kerja sama yang baik.
5. Dukungan dan motivasi dari atasan.
6. Promosi pekerjaan dan tingkat kemajuan pekerjaan.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan instrumen dari Cellucci *et.al* dalam Mas'ud (2004) Instrumen ini terdiri dari 6item pertanyaan dengan 5 poin skala *likert*. Responden diminta memilih *alternative* jawaban dari skala sangat tidak setuju sampai skala sangat setuju.

## **F. Uji Kualitas Instrumen**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas (*validity*) dimaksudkan untuk menguji kualitas kuesioner. Kuesioner yang baik adalah kuesioner yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Menurut Ghozali ( 2006 ), uji validitas adalah untuk mengetahui sah tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *productmoment pearson* masing-masing butir pertanyaan.. Dalam penelitian pengujian kualitas data yang sering

dilakukan adalah uji validitas untuk validitas konstruk (*construct validity*). Dikatakan valid jika  $P < 0,05$  atau  $< 5\%$  Sugiyono, (2012).

#### **b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Suatu kuesioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel.

Uji reliabilitas dilakukan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai koefisien alpha  $> 0,60$  maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2006).

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak

(Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu, menurut Santoso (2001) dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## **2. Uji Multikolinieritas**

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance value*. Apabila nilai VIF  $< 0,10$  atau  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas. Namun bila nilai VIF berada antara 0,10 dan 10, maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2006).

## **3. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas diartikan sebagai tidak samanya varians bagi variabel independen yang diuji dalam setting yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan

melihat ada tidaknya data yang homogen. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu, heteroskedastisitas dapat diketahui melalui uji Glesjer. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2006).

#### **G . Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh terhadap *work family conflict*, stres kerja, dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja karyawan

X1 : work family conflict

X2 : Stres kerja

X3 : Kepuasan kerja

$\beta_0$  : Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  : Koefisien Regresi

e : Error

#### a. Uji Statistik F

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, digunakan uji F. Apabila  $p > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Demikian sebaliknya. Nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Jadi  $p < 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ). Artinya bahwa variabel *work family conflict* (X1), stres kerja (X2), kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

#### b. Uji t Uji Statistik t ( t-test )

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara *work family conflict* (X1), stres kerja (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu apakah *work family conflict* (X1), stres kerja (X2), kepuasan kerja (X3) benar-

benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam uji t, apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) bernilai nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Interval	Tingkat Pengaruh
0% - 9,9%	Sangat Rendah
20% - 39,9%	Rendah
40% - 59,9%	Sedang
60% - 79,9%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

