

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

3.1.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi (explanatory research), menurut Singarimbun dan Effendi (1995), penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Dengan menggunakan skala pengukuran likert, metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Populasi yaitu semua karyawan produksi tetap maupun tidak tetap pada CV. Surya Kencana Food yang memiliki dua tugas. Analisa data menggunakan analisis regresi berganda dan analisis deskriptif dengan bantuan program SPSS.

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Rancangan dalam penelitian ini merupakan penelitian survey karena dalam memperoleh data dan keterangan langsung pada obyek dengan cara penyebaran kuesioner.

3.2. Devinisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini meliputi antara lain:

1. Konflik Peran (X1)

Adalah konflik dua tugas yang berbeda yang diberikan kepada seseorang yang dapat memecahkan fokus sehingga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang tersebut, dengan indicator menurut Greenhouse dan Beutell (1985) dalam Hotmaida Elfirda (2015), konflik peran memiliki 3 Indikator yaitu:

1) Time based conflict

Time based conflict adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua peran atau lebih.

2) Strain based conflict

Strain based conflict adalah ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan.

3) Behaviour based conflict

Behavior based conflict adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidak efektifan tingkah laku ini dapat di

sebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain.

2. Budaya Organisasi (X2)

Adalah suatu karakteristik pada suatu organisasi yang menjadi pedoman bagi anggota dalam menjalankan suatu kegiatan, dengan dimensi menurut (Robbin dan Judge : 2015) namun dalam hal ini Inovasi dalam pengambilan resiko tidak digunakan sebagai indikator karena sesuai dengan keputusan pemilik perusahaan. Jadi indikatornya antara lain:

1) Perhatian kerincian

Sejauh mana perusahaan mendorong para karyawannya untuk menunjukkan kecermatan, analisi dan perhatian kepada rincian.

2) Orientasi pada hasil

Perusahaan menitikberatkan orientasinya pada hasil dan bukan pada proses dan teknik yang digunakan oleh karyawan tersebut untuk mencapai hasil.

3) Orientasi orang

Tingkat efek yang diberikan manajemen akibat dari pengambilan keputusan oleh para manajemen dari hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.

4) Orientasi tim

Bukannya oleh individu-individu tetapi kegiatan tim diorganisasikan sekitar tim-tim oleh perusahaan.

5) Keagresifan

Bukannya santai-santai, perusahaan lebih mengharapkan para pegawai untuk agresif.

6) Kemantapan

Lebih menekankan untuk mempertahankan status quo dari pada pertumbuhan suatu perusahaan.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Adalah suatu perasaan yang bersifat positif tentang pekerjaan seseorang itu sendiri yang diperoleh dari evaluasi karakteristiknya, dengan dimensi menurut (Robbin dan Judge : 2015) antara lain:

1) Pengawasan

Kemampuan seorang atasan dalam pengawasan untuk memberikan beberapa masukan dan bantuan-bantuan kepada bawahannya untuk mendukung bawahannya dalam melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab bawahannya tersebut.

2) Pekerjaan itu sendiri

Sejauh manakah suatu perusahaan itu dapat memberikan kesempatan bagi seorang karyawan untuk berkembang dan belajar bertanggung jawab terhadap tugas-tugas dan tantangan pekerjaannya.

3) Gaji

Gaji dan usaha yang dilakukan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya harus sebanding.

4) Peluang promosi

Kesempatan bagi seseorang untuk meraih posisi yang lebih tinggi lewat promosi yang di lakukan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

5) Rekan kerja

Dukungan dari rekan kerja sangatlah penting bagi para pegawai baik itu secara teknis ataupun secara sosial.

Tabel 3.1
Operasional variabel

Variabel	Indikator	Butir
Kokonflik Peran (X1)	1) Konflik berdasarkan waktu (Time based conflict)	a. Karyawan merasa kekurangan waktu untuk menyelesaikan dua atau lebih pekerjaan sekaligus.
	2) Konflik berdasarkan ketegangan	a. Karyawan merasa tegang ketika menyelesaikan dua atau lebih pekerjaan yang harus selesai dalam waktu bersamaan.
	3) Konflik berdasarkan perilaku (Behavior based conflict)	a. Karyawan sering mengabaikan aturan agar dapat menyelesaikan dua atau lebih pekerjaan.
BuBudaya Organisasi (X2)	1) Perhatian terhadap detail	a. Karyawan menjalankan pekerjaan secara detail
	2) Berorientasi pada hasil	a. Karyawan berorientasi menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas
	3) Berorientasi pada manusia	a. Pegawai bebas melakukan pekerjaan dengan caranya sendiri
	4) Berorientasi pada tim	a. Struktur organisasi yang menekankan pada organisasi berbasis tim

	5) Agresivitas	a. Organisasi mampu membuat pegawai tidak malas-malasan dalam bekerja
	6) Stabilitas	a. Organisasi berusaha untuk terus maju dan berkembang dalam mengubah kondisi kearah yang lebih baik
Kepuasan Kerja (Y)	1) Pengawasan	a. Pengawasan yang kurang oleh atasa kepada bawahan
	2) Pekerjaan itu sendiri	a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diminta dengan baik
	3) Gaji	a. Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja karyawan
	4) Peluang promosi	a. Adanya kesempatan promosi sebagai pegawai tetap
	5) Rekan kerja	a. Karyawan memiliki rekan kerja yang dapat diajak kerja sama dengan baik

3.3. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Primer.

Data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung dari sumbernya dengan pengebaran kuesioner pada responden untuk memenuhi kebutuhan penelitian.

3.3.2. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara menyebar angket atau kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala likert.

Dari hasil yang diperoleh disusun secara sistematis untuk menarik kesimpulan.

3.3.3. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan Tanya jawab secara langsung kepada karyawan.

3.4. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan tetap maupun tidak tetap pada bagian produksi di CV. Surya Kencana Food. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan tetap maupun tidak tetap yang memiliki dua tugas atau lebih pada bagian produksi yang telah mengisi kuesioner.

Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah purposive random sampling. Purposive random sampling menurut (Sugiono : 2012) yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, karena peneliti mengambil sampel karyawan yang memiliki dua tugas sekaligus.

3.5. Metode Pengukuran data

Pengukuran nilai dari angket ini menggunakan skala likert. Skala likert ini digunakan karena memiliki kemudahan dalam menyusun pertanyaan, member skor yang lebih tarafnya mudah dibandingkan dengan skor yang lebih rendah. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono 2012).

Jawaban dari responden yang bersifat persepsional yang dikuantitatifkan, dimana jawaban untuk pertanyaan diberi nilai sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban (a) diberi nilai 5, Sangat Setuju
- b. Untuk jawaban (b) diberi nilai 4, Setuju
- c. Untuk jawaban (c) diberi nilai 3, Netral
- d. Untuk jawaban (d) diberi nilai 2, Tidak Setuju
- e. Untuk jawaban (e) diberi nilai 1, Sangat Tidak Setuju

3.6. Uji Instrumen

Untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian harus dilakukan uji instrumen sebagai dasar dalam menentukan validitas serta reabilitas instrumen-instrumen tersebut.

3.6.1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada koesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut.

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untyk mengukur pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali:2006). Untuk menentukan suatu koesioner dikatakan valid maka harus memiliki kriteria menurut (Sugiyono:2012) sebagai berikut:

- Jika r hitung $\geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung $\leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid

Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala likert, maka metode yang digunakan yaitu Pearson Correlation yang dikenal dengan rumus korelasi product moment. Rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi product moment

N = Jumlah Responden

$\sum x$ = Jumlah skor butir (x)

$\sum y$ = Jumlah skor variabel (y)

$\sum x^2$ = Jumlah skor butir kuadrat (x)

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas

NO	VARIABEL	r Hitung	r Kritis	Keterangan
Konflik Peran (X1)				
1		0,773	0,3	Valid
2		0,810	0,3	Valid
3		0,769	0,3	Valid

Budaya Organisasi (X2)				
1		0,848	0,3	Valid
2		0,796	0,3	Valid
3		0,576	0,3	Valid
4		0,851	0,3	Valid
5		0,810	0,3	Valid
6		0,891	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (Y)				
1		0,364	0,3	Valid
2		0,757	0,3	Valid
3		0,730	0,3	Valid
4		0,799	0,3	Valid
5		0,828	0,3	Valid

Sumber : data yang sudah diolah 2019

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel suatu kuesioner. Dinyatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006).

Uji Reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS for windows, yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan Uji Statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2006).

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

(Ghozali:2006). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Cronbach Alpha. Rumus Chronbach's Alpha sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya Butir Instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_t^2 = Varians Total

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien α	Keterangan
Konflik Peran	0,678	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,881	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,716	0,6	Reliabel

Sumber : data primer yang sudah diolah 2019

3.7. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah nalisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif merupakan analisis data dengan menggunakan format yang berhubungan dengan masalah yang dibahas untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Analisis data ini akan menggunakan program SPSS.

3.7.1. Analisis Deskriptif

Penyajian statistik deskriptif bertujuan agar dapat dilihat profil atau gambaran terperinci dari data penelitian tersebut dengan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah konflik peran, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Untuk mendapatkan jawaban atau hasil dari analisis deskriptif ini yaitu dengan melihat hasil jawaban angket responden, berapa jumlah responden yang menjawab pertanyaan dengan kriteria skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Netral (N), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS). Indikator dan variabel dalam penelitian ini digunakan dengan interval kelas yang diperoleh dari hasil perhitungan:

$$\begin{aligned} & \frac{(\text{Nilai skor jawaban tertinggi} - \text{Nilai skor jawaban terendah})}{\text{Jumlah skor. (Menurut Sudjana 2005)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Rental interval skor yaitu 0,8, artinya kriteria kategori jawaban responden dengan rentan nilai 0,8 maka di tentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Rendah Sekali
- 1,9 – 2,6 = Rendah
- 2,7 – 3,4 = Cukup
- 3,5 – 4,2 = Tinggi
- 4,3 – 5,0 = Sangat Tinggi

3.7.2. Analisis Inferensial

Analisis Inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Berganda, rumusnya menurut (Suharyadi, dkk : 2004) sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstatanta

b = Koefisien Regresi

X1 : Konflik Peran

X2 : Budaya Organisasi

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak sehingga mampu menghindari terjadinya bias pada model regresi. Uji normalitas dapat dilakukan dengan mendeteksi titik-titik data pada sumbu dialog grafik P-Plot. Jika data menyebar disekitar garis dialog dan mengikuti arah garis dialog, maka regresi memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data normal atau mendekati normal (Sunyoto:2011).

Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal probability plot adalah sebagai berikut:

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

3.8.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Masalah multikolinieritas akan menyebabkan kesulitan dalam melihat pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Adanya gejala multikolinieritas bisa dilihat dari tolerance

value atau Variance Inflation Factor (VIF). Apabila VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, tetapi apabila VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinieritas (Sunyoto:2011).

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka terjadi homoskedastisitas, dan jika berbeda maka terjadi heteroskedastisitas (Sunyoto : 2011). Konsekuensi dari adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dalam penelitian dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu dari titik-titik data pada scatterplot, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Bila titik-titik data membentuk pola tertentu (gelombang, melengkung, atau melebar) maka terjadi heteroskedastisitas.
- Bila titik-titik data tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4. Uji Autokorelasi

Merupakan Korelasi yang pada tempat yang berdekatan datanya yaitu cross sectional. Cara mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi yaitu dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) dengan kriteria pengambilan jika hasil dilai DW diantara 1,5 – 2,5 maka tidak terjadi gejala autokorelasi (Ghozali:2012)

3.9. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis persial untuk mengetahui bahwa variabel independen konflik peran dan budaya organisasi berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

1. Membuat formulasi hipotesis

H1 dan H2 : ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap dependen (Y).

2. Menentukan level signifikan

3. Mengambil keputusan

a) Jika $t_{sig} < a = 0,05$, Maka hipotesis diterima.

b) Jika $t_{sig} > a = 0,05$, Maka hipotesis ditolak.

3.10. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjust R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali : 2011).

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Besar atau jumlah koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- Jika Kd berjumlah nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- Jika Kd berjumlah satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel kuat.