

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan desain survey yaitu penelitian yang mengambil sample dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun tipe dari desain survei ini adalah explanatory, yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis yang berdasar pada pengembangan konsep dan pengumpulan data (Singarimbun,1989:114). Survey penelitian di lakukan di PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (X), variabel dependen (Y) dan variabel intervening (M).

1. Konflik Peran (X)

Definisi operasional variabel konflik peran yaitu menunjukkan kondisi konflik yang muncul ketika karyawan merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan Penelitian ini dalam mengukur variabel konflik peran dengan

menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Rizzo, House dan Lirtzman (1970 dalam Mas'ud 2004). Diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. 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

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. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala.

3. Behaviour based conflict

adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidakefektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain.

2. Stres Kerja (M)

Definisi operasional variabel stress kerja yaitu menunjukkan keadaan yang timbul karena adanya tuntutan-tuntutan lingkungan berlebihan dari perusahaan yang melebihi kemampuan karyawan dan tanggapan yang ditunjukkan dalam menghadapi tuntutan-tuntutan tersebut dapat berbeda-beda. Penelitian ini dalam mengukur variabel stress kerja menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Robbins (2008). Diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Gejala Fisiologis

yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi

b. Gejala Psikologis

yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hatimu dah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.

c. Gejala Perilaku

yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata,

menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Dimana definisi operasional variabel kepuasan kerja yaitu tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian ini dalam mengukur variabel kepuasan kerja menggunakan skala pengukuran yang dikembangkan oleh Jewell dan Siegall 1998. Diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

b. Gaji

Sejumlah gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

c. Coworkers atau Rekan Kerja

Rekan kerja yang pandai dan mendukung secara social merupakan factor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan

atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

d. Atasan

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan

e. Promosi

Faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

f. Lingkungan Kerja

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

Tabel 3.2. Instrumen Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR
Konflik Peran (X)	1. Konflik berdasarkan waktu (<i>Time based conflict</i>)	1. Karyawan merasa kekurangan waktu untuk menyelesaikan dua atau lebih pekerjaan sekaligus. 2. Karyawan sering lembur bekerja untuk menyelesaikan banyak pekerjaan.

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR
	2. konflik berdasarkan ketegangan (<i>Strain based conflict</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa tegang ketika menyelesaikan dua atau lebih pekerjaan yang harus selesai dalam waktu yang bersamaan. 2. Karyawan merasa kesulitan ketika harus menyelesaikan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan.
	2. Konflik berdasarkan perilaku (<i>Behavior based conflict</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan pernah terpaksa mengorbankan satu pekerjaan demi menyelesaikan pekerjaan yang lain 2. Karyawan sering mengabaikan aturan agar dapat menyelesaikan dua atau lebih pekerjaan sekaligus.
Stres Kerja (M)	1. Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan sering diminta mengerjakan banyak pekerjaan sehingga merasa kelelahan atau capai. 2. Istirahat karyawan sering terganggu karena banyaknya tuntutan tugas/pekerjaan yang harus segera diselesaikan.
	2. Psikologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan mudah marah. 2. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan mudah merasa cemas.
	3. Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan kurang komunikatif. 2. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan menyalahkan pekerjaan orang lain.
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan itu sendiri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diminta dengan baik. 2. Karyawan menemukan kenyamanan dalam pekerjaannya.
	2. Upah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja karyawan. 2. Gaji / upah yang diterima karyawan sudah adil.

Lanjutan Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

VARIABEL	INDIKATOR	BUTIR
	3. Coworkers atau Rekan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dengan baik. 2. Antara rekan kerja saling menghargai dan mendukung satu sama lain.
	3. Atasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki atasan yang mendukung dalam pekerjaannya. 2. Karyawan memiliki atasan yang terbuka dan dapat diajak berkomunikasi dengan baik.
	5. Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pengembangan karir yang baik dalam perusahaan. 2. Adanya kesempatan promosi sebagai pegawai tetap.
	6. Lingkungan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sarana dan Prasarana di dalam perusahaan terjaga bersih dan rapi. 2. Fasilitas penunjang pekerjaan dapat digunakan dan dirawat dengan baik.

3.3 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2007) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert

mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3. Skala Pengukuran Likert

Skor	Kriteria
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2013). Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang) yang berjumlah 30 orang.

3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sample

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013). Mengingat jumlah populasi Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel

(Sugiyono,2013). Dengan menggunakan teknik sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampelnya. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.5 Jenis dan Sumber Data serta Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Jenis dan Sumber Data

Data yang akan digunakan penelitian diperoleh sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya yaitu melalui wawancara dengan General Manager Radar Jombang. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer ialah dengan menggunakan angket yang disebarkan pada responden yang telah ditentukan yaitu seluruh karyawan PT. Jombang Intermedia Pers.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan materi kajian.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu model pernyataan dimana pernyataan tersebut telah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya (Supardi, 2005). Pernyataan tertutup tersebut menggunakan skala *Likert* yaitu skala pengukuran untuk mengukur sikap. Jawaban setiap *instrument* yang menggunakan skala *Likert* mempunyai tahapan dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Analisis Data Deskriptif

1. Analisis Data Deskriptif

Teknik analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Tetapi bila peneliti ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka teknik analisis yang digunakan adalah statistik inferensial. Yang termasuk dalam teknik analisis data statistik deskriptif diantaranya seperti penyajian data ke dalam bentuk grafik, tabel, presentase, frekuensi, grafik, mean, modus dll.

Analisis deskriptif untuk mengetahui deskripsi frekuensi masing-masing variabel, tingkat kecenderungan dan pengaruh antar

variabel-variabel independent terhadap dependent baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan tabulasi data, pengukuran skor berdasarkan skala Likert dalam Sugiyono, 2009: 207-208, dengan satuan nilai satu sampai lima, sehingga diperoleh range atau interval nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut:

- a. 1,0 – 1,8 = Sangat rendah
- b. 1,9 – 2,6 = Rendah
- c. 2,7 – 3,4 = Cukup
- d. 3,5 – 4,2 = Tinggi
- e. 4,3 – 5,0 = Sangat tinggi

3.6.2 Analisis SEM (*Structural Equation Modeling*)

Structural Equation Modeling adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit, secara simultan (Ferdinand, 2014). Sedangkan menurut Ghozali (2014), Structural Equation Modeling (SEM) merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah, yaitu analisis faktor (factor analysis) yang dikembangkan

di ilmu psikologi dan psikometri, serta model persamaan simultan (simultaneous equation modelling) yang dikembangkan di ekonometrika. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa Pemodelan Persamaan Struktural/Structural Equation Modelling (SEM) dengan pendekatan WarpPLS.

3.6.3 Uji Validitas dan Reliabilitas (*Outer Model*)

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya dan Reliabilitas dapat diartikan sebagai keterpercayaan, keterandalan atau konsistensi (Yamin dan Kurniawan, 2014). Menurut Ferdinand (2014) Validitas dimaksudkan sebagai mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan Reliabilitas tercipta apabila instrument pengukur data secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran.

Pada analisis WarpPLS, validitas diukur dengan menggunakan dua instrumen, yaitu Convergent Validity dan Discriminant Validity (Solimun, 2017). Convergent Validity merupakan korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya, sedangkan Discriminant Validity merupakan pengukuran indikator refleksif dengan skor variabel latennya (Solimun, 2017).

Begitu juga untuk reliabilitas dengan analisis WarpPLS, reliabilitas diukur dengan menggunakan dua instrumen, yaitu Composite Reliability dan Alpha Cronbach (Solimun, 2017). Composite Reliability adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor composite reliability, sedangkan Alpha Cronbach (Reliabilitas

Internal Konsistensi) adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha (Solimun, 2017).

3.6.4 Goodness of Fit (Inner Model)

Goodness of Fit yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (Solimun, 2017). Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Sedangkan menurut Ghazali (2014), *Goodness of Fit* mengukur kesesuaian input observasi / sesungguhnya, dengan prediksi model yang diajukan. Pada Analisis dengan menggunakan WarpPLS, kriteria Goodness of Fit Model dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.6. Kriteria Model Fit dan *Quality Indices* WarpPLS

Model Fit and Quality Indices	Kriteria Fit
Average Path Coefficient (APC)	$P < 0,05$
Average R-Squared (ARS)	$P < 0,05$
Average Adjusted R-Squared (AARS)	$P < 0,05$
Average Block VIF (AVIF)	Acceptable if ≤ 5 ; Ideally $\leq 3,3$
Average Full Collinearity (AFVIF)	Acceptable if ≤ 5 ; Ideally $\leq 3,3$
Tenenhous GoF (GoF)	Small $\geq 0,1$; Medium $\geq 0,25$; Large $\geq 0,36$
Sympson's Paradox Ratio (SPR)	Acceptable if $\geq 0,7$; Ideally = 1
R-Squared Contribution Ratio (RSCR)	Acceptable if $\geq 0,9$; Ideally = 1
Statistical Suppression Ratio (SSR)	Acceptable if $\geq 0,7$
Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	Acceptable if $\geq 0,7$

Sumber : Solimun, 2017

3.6.5 Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh $p\text{-value} \leq 0,05$ (Alpha 5%), maka dapat disimpulkan signifikan, dan begitu pula sebaliknya (Solimun, 2017).