

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode *survey*.

4.2 Populasi

Seluruh karyawan divisi transportasi yang berjumlah sebanyak 36 orang, digunakan semua dalam penelitian ini (studi populasi).

4.3 Variabel Penelitian

- 4.3.1. Variabel bebas : Stres kerja
- 4.3.2. Variabel intervening : Motivasi kerja
- 4.3.3. Variabel tergantung : Kinerja karyawan

4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Zainuddin dalam Widyantoro, 1999:54). Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk

variabel tersebut. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

1. Stres Kerja(X_i) :

Dalam kehidupan modern yang makin kompleks, manusia akan cenderung niengalami stres apabila ia kurang mampu mcngadaptasikan keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh .kekurangmengertian manusia akan keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres. Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Tetapi meskipun demikian fleksibilitas dan adaptasibilitas juga diperlukan agar seseorang dapat menghadapi stresnya dengan baik. Orang-orang yang kaku atau fanatik trhadap ambisi dan norma yang dipegangnya cenderung mengalami keadaan yang lebih buruk apabila ia tidak berhasil mengatasi stresnya. Reaksi yang muncul apabila seseorang menerima stres dapat digolongkan sebagai reaksi yang jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya reaksi fisiologis dan reaksi yang rohaniah (psikologis) yang meliputi kelakuan sikap menarik diri, bertingkah laku agresif, dan tingkah laku yang tidak terorganisasi.

Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respon. Jadi, stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Stres yang dialami oleh karyawan

akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan, atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Definisi ini cukup rumit namun pada dasarnya ada tiga kriteria penting dari stres yaitu adanya kesempatan, hambatan, dan *demand* (*rasa* tidak memiliki sesuatu yang diinginkan).

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan brena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri individu maupun dari lingkungan diluar diri individu. Stres juga merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang,

Faktor yang menyebabkan timbulnya suatu stres dibedakan menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal individu. Faktor eksternal yaitu lingkungan yang memerlukan tuntutan misalnya tempat kerja. Karyawan juga membutuhkan fasilitas Kerja dari organisasi perusahaan yang berupa lingkungan kerja yang merupakan suatu centrum sosial yang memungkinkan adanya interrelasi bagi seseorang dengan orang lain dengan segala konsekuensinya. Faktor internal dari individu biasanya berkaitan dengan bagaimana orang berinteraksi dengan lingkungannya baik lingkungan kerja

maupun dimana dia tinggal. Salah satu konsekuensi bagi seseorang yang terlibat didalamnya adalah adanya saling mempengaruhi antara seseorang dengan lingkungannya.

Pemahaman mengenai stres dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stres. Adapun sumber tersebut adalah:

a Konflik Kerja (X_1):

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada di antara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

b Beban Kerja (X_2):

Beban kerja adalah keadaan di mana karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan. Pekerja merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan yang terlalu tinggi.

c Waktu Kerja (X_3):

Pekerja dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa oleh waktu untuk mencapai target kerja.

d. Karakteristik Tugas (X_4):

Karakteristik tugas adalah berbagai atribut yang melekat pada tugas pekerjaan dan dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. Contoh berbagai atribut tugas yaitu: keragaman, otonomi, identitas tugas, dan umpan balik.

e. Dukungan Kelompok (X_5):

Dukungan kelompok menunjuk pada keadaan dimana terdapat perasaan senasib di antara para anggota kelompok yang mengalami stres. Dukungan kelompok yang rendah dapat menyebabkan timbulnya stres, dan sebaliknya jika dukungan kelompok tinggi akan dapat mengurangi stres.

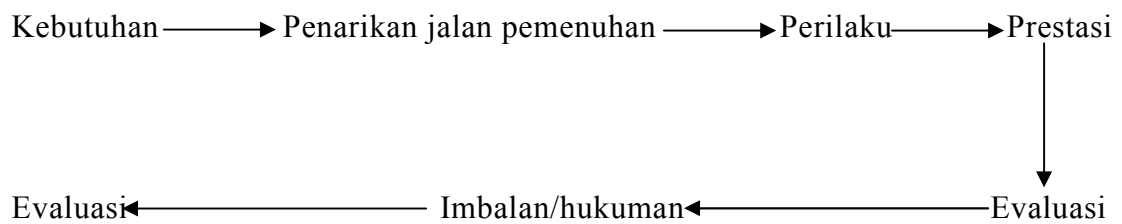
f. Pengaruh Kepemimpinan (X_6):

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting. Seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktivitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat *stressful* para karyawan bekerja lebih baik manakala pemimpinnya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

2. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku. Selanjutnya konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas dan arahnya, di mana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Proses motivasi besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan sebagai

penggerak atau pembangkit perilaku, sedangkan tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku.



Seorang individu berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhan yang belum terpenuhi. Kebutuhan yang belum terpenuhi mendorong seseorang untuk mencari jalan mengurangi ketegangan-ketegangan karena kekurangan tersebut. Keadaan ini kemudian mendorong seseorang memilih suatu tindakan yang mengarah pada peticapaian tujuan. Tindakan atau perilaku yang dipilih akan menuju prestasi tertentu. Hasil ini di evaluasi individu yang bersangkutan dan kebutuhan yang beium terpenuhi ditinjau kembali. Kebutuhan yang belum terpenuhi akan mendorong proses, dan pola berlingkar di mulai lagi (begitu seterusnya).

Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istitah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Suatu kebutuhan yang lebih rendah tidak lalu hilang bila kebutuhan yang lebih tinggi muncul. Jadi, bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan tersebut tarhenti menjadi motivator utama perilaku, Tetapi walaupun suatu kebutuhan telah terpuaskan, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku, hanya intensitasnya lebih kecil. Hal ini dikarenakan kebutuhan-kebutuhan manusia saling

tergantung dan saling menopang. Inti teori Maslow ialah kebutuhan manusia tersusun dalam satu hirarki, yaitu:

- Fisiologi: kebutuhan sandang, pangan, dan bebas dan rasa sakit.
- Keselamatan dan keamanan: kebutuhan akan rasa bebas dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian dan lingkungan.
- Rasa keikutsertaan, sosial dan cinta; kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
- Penghargaan (*esteem*): kebutuhan akan penghargaan diri' dan penghargaan dari orang lain.
- Aktualitas diri (*self actualiation*): kebutuhan untuk memanfaatkan / mengembangkan potensi.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih mendasar sebelum mengarahkan perilakunya untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Asumsi lain ialah orang mempunyai keinginan untuk maju sehingga setelah kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi maka orang tersebut akan bergerak memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Faktor-faktor dominan sumber motivasi yaitu meliputi;

a Harapan untuk Berprestasi

Semakin tinggi motivasi seseorang untuk berprestasi, maka hasil kerja yang dicapai semakin tinggi berdasarkan kemampuan, pengaiaman dan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kesempatan Berkembang

Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja mempunyai kesempatan mengembangkan karirnya untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi sesuai dengan potensi dan keahlian yang dimiliki.

c. Upah/gaji

Bagi karyawan, gaji bisa memberi arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan bersangkutan bersama keluarganya. Oleh karena itu, gaji dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Kenaikan gaji dilakukan jika seseorang berhasil dalam pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Sehingga dalam hal ini, gaji merupakan penegasan keberhasilannya dalam bekerja. Oleh karena itulah, ketika seseorang digaji tinggi, maka orang tersebut merasa bangga dengan prestasi yang telah diraihinya sehingga dapat digaji tinggi.

d. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan SDM, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap. Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan untuk menangani tugas-tugas yang diamanahkan. Keahlian yang dimaksud adalah beberapa keahlian yang diperlukan agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Sedangkan sikap yang dimaksud adalah emosi dan kepribadian yang harus dimiliki agar suatu pekerjaan berhasil dengan sukses. Jadi, pelatihan dilakukan untuk mengatasi kekurangmampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Komunikasi

Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka di mana informasi yang mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam seluruh organisasi, umpan baik dapat diutarakan dalam suasana saling percaya, orang saling tertarik, saling memperhatikan dan saling menghormati.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), dapat dirumuskan sebagai berikut:

- *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- *Motivation* = *Attitude + Situation*
- *Ability* = *Knowledge + Skill*

a. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right in the right place, (he right man on the right job)*).

b. Faktor Motivasi : Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Terdapat enam karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Berdasarkan pendapat tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja, Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: Bandar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Faktor - faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, terdiri dari;

a. Efektivitas dan Efisiensi

Masalahnya sekarang bagaimana tujuan organisasi dapat dicapai? Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, maka kegiatan tersebut berjalan dengan efektif. tetapi bila akibat-akibat yang tidak dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan dengan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang tidak dicari-cari tidak penting atau remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu, sesuatu dikatakan efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan tanggung Jawab

Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi? Salah satu yang perlu mendapatkan perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para karyawan yang mendukung organisasi tersebut. Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah disebar dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing peserta organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam kerangka organisasi mencapai tujuannya.

c. Disiplin

Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan di mana dia bekerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan baik itu atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

c. Inisiatif

Inisiatif seseorang (atasan ataupun bawahan) berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi.

4.5 Instrumen Penelitian

Untuk memastikan bahwa alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas, dilakukan uji coba skala sires kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Uji coba ketiga variabel tersebut dengan menggunakan skala yang berjumlah 36 eksemplar dan semuanya dapat dianalisis.

Skala stres kerja dan motivasi kerja yang dipakai dalam penelitian ini masing-masing terdiri dari 40 aitem pertanyaan. Sedangkan skala kinerja karyawan terdiri dari 35 aitem pertanyaan. Skala stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *tikert*.

Metode penilaian kinerja dengan menggunakan *checklist*, yakni penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilaian biasanya atasan langsung dan pemberian bobot dapat di skor.

Metode ini memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item-item yang memadai.

4.6 Lokasi dan Waktu

Pelaksanaan penelitian dilakukan di PT.H.M. Sampoerna yang berlokasi di Jl. Rungkut Industri Raya 18 Surabaya. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan tembakau keluarga terbesar di dunia yang masih bertahan selama 90 tahun. Penelitian pada perusahaan ini membutuhkan waktu selama delapan bulan yang meliputi konsultasi, observasi, wawancara dengan atasan dan karyawan, pelaksanaan penelitian hingga laporan akhir penelitian.

4.7 Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data

4.7.1 Jenis dan Sumber Data

Prosedur Pengambilan data penelitian menggunakan data primer, yaitu tentang penyebab dan gejala-gejala perilaku stres kerja karyawan. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara *face-to face* dan diskusi dengan atasan-karyawan serta dari hasil proses *assesment* karyawan yang menjadi populasi atas kuisioner penelitian.

4.7.2 Cara Pengumpulan Data

Pengambilan data penelitian dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut:

- 1. Pengamatan/Observasi**

Observasi dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku subyek

(orang), obyek(benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

2. Wawancara dan Diskusi

Wawancara dan diskusi dengan atasan dan para karyawan, untuk memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan tingkat stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan-karyawan.

3. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan skala *likert*. Kuesioner variabel bebas dapat dilihat pada lampiran 1b, yang pembuatannya didasarkan pada faktor-faktor penyebab stress kerja. Adapun kisi-kisi (*Blue Print*) dari kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1

Kisi-kisi (*Blue Print*) Kuesioner Variabel Bebas (X_i)

Variabel Bebas (X_i)	No. Item Unfavorable	Jumlah
(X_1) Konflik Kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	18
(X_2) Beban Kerja	19,20,21,22,23,24	6
(X_3) Waktu Kerja	25	1
(X_4) Karakteristik Tugas	26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	11
(X_5) Dukungan Kelompok	37	1
(X_6) Pengaruh Kepemimpinan	38, 39, 40	3
Total		40

Sumber : Diolah dari lampiran 1b

Kuisisioner variable intervening digunakan untuk mengungkap motivasi kerja (gairah kerja) individu karyawan. Kuesioner ini dapat dilihat pada daftar kuesioner lampiran 1c. Kisi-kisi (*Blue Print*) dari kuesioner ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Kisi-kisi (*Blue Print*) Kuesioner Variabel Intervening (Z)

Variabel	Indikator	No. item (Favorable)	Jumlah
Motivasi Kerja (Z)	- Harapan Berprestasi	5, 8, 12, 13, 14, 15, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 34, 35, 37, 38, 39	20
	- Kesempatan Berkembang	1, 16, 20, 21, 31, 32	6
	- Upah/gaji	18	1
	- Pelatihan	7, 33	2
	- Komunikasi	2, 3, 4, 6, 9, 10, 11, 17, 30, 36, 40	11
	Total		40

Sumber : Diolah dari lampiran 1c

Kuisisioner variable tidak bebas digunakan untuk mengungkap kinerja karyawan. Kuesioner ini dapat dilihat pada daftar kuesioner lampiran 1d. Kisi-kisi (*Blue Print*) dari kuesioner ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3

Kisi-kisi (*Blue Print*) Kuesioner Variabel Tidak Bebas

Variabel	Indikator	No. item (Favorable)	Jumlah
Kinerja Karyawan (Y)	- Kemampuan	1, 2, 3, 4, 5, 19, 20, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 34, 35	15
	- Efektivitas dan efisiensi	6, 7	2
	- Otoritas dan tanggungjawab	8, 9, 12, 13, 18	5
	- Disiplin	10, 11, 14, 15, 16, 25, 33	7
	- Inisiatif	17, 21, 23, 26, 27, 28	6
	Total		35

Sumber : diolah dari Lampiran 1d

4.8 Teknik Pengolahan dan Analisis

Setelah indikator yang menjadi ukuran masing-masing variabel dan teknik pengukuran yang digunakan ditentukan, maka ditentukan teknik analisis data yang disesuaikan dengan data yang tersedia. Tahapan-tahapan analisis data meliputi:

1. Analisis kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk mengolah data, terutama data yang diperoleh melalui pertanyaan yang memerlukan pengukuran.
2. Analisa kualitatif, yaitu dengan cara menguraikan sekumpulan data yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

Jika data telah terkumpul, selanjutnya diadakan analisis data dengan cara sebagai berikut:

1. Editing, yaitu meneliti jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh para responden, maksudnya untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan telah sesuai dengan petunjuk pengisian kuesioner yang diajukan dan diisi dengan benar. Adapun caranya adalah dengan meneliti dan mengoreksi satu persatu setiap jawaban.
2. Tabulasi, yang termasuk dalam kegiatan ini antara lain memberikan skor (*scoring*) terhadap jawaban responden menurut kaidah yang tepat, kemudian menyajikan data tersebut ke dalam tabel menurut kategori jawaban serta menghitung frekuensi dari masing-masing kategori.

Pengolahan data sesuai dengan pendekatan penelitian. Pada bagian ini data diolah dengan menggunakan rumus-rumus atau aturan-aturan yang ada, sesuai dengan pendekatan penelitian atau rancangan yang digunakan.

Sesuai dengan jenis data yang ada, data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Dalam analisis ini dapat digunakan pendekatan statistik parametrik untuk mengetahui

pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan dapat digunakan spesifikasi model regresi linear berganda (*multiple linear regression*) sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e_i$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja karyawan

Z = Variabel motivasi kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$ = koefisien regresi

X_1 = Konflik kerja

β_0 = Konstanta

X_2 = Beban kerja

e_i = Faktor pengganggu

X_3 = Waktu kerja

X_4 = Karakteristik tugas

X_5 = Dukungan kelompok

X_6 = Pengaruh kepemimpinan

Alasan digunakannya metode analisis regresi linear berganda adalah teknik analisis ini dapat memberikan jawaban mengenai besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Dalam penggunaan model analisis regresi linear berganda, agar dihasilkan *fast Linear Unbiased Estimator* (BLUE) harus dilakukan evaluasi ekonometri. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan model regresi linear berganda sebagai alat analisis telah memenuhi beberapa asumsi klasik (Yulianti, 2000:49). Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

1. Non multikolinearitas, artinya antar variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna.
2. Heteroskedastisitas, artinya varians variabel bebas adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel bebas.
3. Non autokorelasi, artinya tidak terdapat korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau ruang. Dalam konteks regresi, model regresi linear klasik mengasumsikan bahwa autokorelasi tidak terdapat dalam distribusi atau gangguan u_i . Dengan menggunakan lambang:

$$E(u_i u_j) = 0 \quad i \neq j$$

Secara sederhana dapat dikatakan model klasik mengasumsikan bahwa unsur gangguan yang berhubungan dengan observasi tidak dipengaruhi oleh unsur gangguan atau gangguan yang berhubungan dengan pengamatan lain yang manapun.

Berdasarkan uraian di atas maka penyimpangan terhadap asumsi klasik yang terlu di deteksi adalah:

1. Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Suatu hubungan linear yang pasti dikatakan ada apabila kondisi berikut ini dipenuhi:

$$\lambda_1 X_1 + \lambda_2 X_2 + \dots + \lambda_k X_k = 0$$

Bila antar variabel bebas terdapat korelasi secara sempurna atau mendekati sempurna, maka model analisis regresi tidak dapat digunakan. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas di dalam model regresi adalah berikut:

Pertama: melalui nilai t_{hitung} , R^2 dan F_{hitung} jika R^2 tinggi (0,7 - 1), nilai F_{hitung} tinggi, sedangkan sebagian besar atau bahkan seluruh koefisien regresi parsial tidak signifikan (nilai t_{hitung} sangat rendah), maka kemungkinan terdapat multikolinearitas dalam model tersebut.

Kedua: menentukan koefisien korelasi antara variabel bebas yang satu dengan yang lain. Jika antara dua variabel bebas memiliki koefisien korelasi yang tinggi, maka di dalam model regresi tersebut terjadi multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang kedua adalah adanya heteroskedastisitas, artinya variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan (Rietvelt & Sunaryanto dalam Yulianti, 2000:50). Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena variabel gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi yang lain. Untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas digunakan metode *Spearman Rank Correlation*. Adanya heteroskedastisitas dinyatakan dengan simbol sebagai berikut:

$$E(u_i) = \sigma_i^2$$

Pembuktian dapat dilakukan dengan cara meregresi variabel bebas dengan residual, dimana masing-masing dicari jenjang yaitu dari mean lerendah sampai nilai tertinggi dalam nilai mutlak. Selanjutnya dicari koefisien korelasinya dan dilakukan pengujian pada masing-masing variabel. Apabila diperoleh nilai *probability* lebih dari

0,05; berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi dalam model regresi, demikian pula sebaliknya.

3. Uji Autokorelasi

Penyimpangan model regresi klasik yang ketiga adalah adanya autokorelasi. Autokorelasi didefinisikan korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu. Kalau memang ada ketergantungan antara u_i dan u_j , maka dikatakan ada autokorelasi, dengan simbol dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$E(u_i u_j) \neq 0, i \neq j$$

Proses selanjutnya adalah melakukan pembuktian hipotesis yang diajukan dengan perhitungan melalui komputer program SPSS 11,0 dengan teknik analisis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama, Kedua dan Ketiga

Pengujian Hipotesis menggunakan uji F. Uji F dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas, dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$, artinya variabel bebas secara simultan tidak dapat menjelaskan variabel tidak bebas.

$H_0 : \rho \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan dapat menjelaskan variabel tidak bebasnya.

Dengan membandingkan Fhitung (F_h) dengan Ftabel, (F_t) pada $\alpha = 0,05$; apabila perhitungan menunjukkan:

a. $F_h > F_t \longrightarrow$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan

variasi variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian hipotesis pertama, kedua dan ketiga terbukti :

b. $F_h < F_t$ —————> atau probabilitas kesalahan kurang dan 5%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variasi dan model regresi tidak berhasil menerangkan bahwa variasi variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian hipotesis pertama, kedua dan ketiga tidak terbukti.

Untuk mengetahui proporsi dalam variabel tidak bebas (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X_i) secara simultan (gabungan) ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi ganda (R^2). Jika R^2 semakin besar atau semakin mendekati 1, dapat dikatakan bahwa variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya semakin besar, hal ini berarti persamaan regresi yang dihasilkan semakin baik untuk meramal nilai variabel tidak bebas. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati 0), dapat dikatakan bahwa variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebasnya semakin kecil, hal ini berarti persamaan regresi yang dihasilkan semakin tidak baik untuk meramal nilai variabel tidak bebas. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada diantara 0 dan 1, atau $0 < R^2 < 1$ (Mendenhall dkk dalam Yulianti, 2000:53).

2. Pengujian Hipotesis Keempat dan Kelima

Untuk membuktikan hipotesis keempat dan kelima, digunakan uji t untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_b : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

Nilai koefisien regresi parsial (β_i) digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan nilai variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan perubahan atau pengaruh variabel bebas (X_i) dengan asumsi nilai variabel bebas lain bersifat konstan. Disamping itu nilai koefisien regresi parsial juga menunjukkan arah hubungan inasing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujian hipotesis keempat dan kelima dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi parsial serta membandingkan nilai t_{hitung} (t_h) masing-masing variabel bebas dengan t_{tabel} (t_t) pada $\alpha = 0,05$. Jika hasil perhitungan menunjukkan :

a. $t_h > t_t \longrightarrow$ atau probabilitas kesalahannya kurang dari 5% dan nilai koefisien regresi parsial (β_i) tidak sama dengan nol, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya hipotesis keempat dan kelima terbukti kebenarannya bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

b. $t_h < t_t \longrightarrow$ atau probabilitas kesalahan lebih besar dari 5% dan nilai koefisien regresi parsial (β_i) sama dengan nol, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya hipotesis keempat dan kelima tidak terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya (Mendenhall dan Reinmuth dalam Yulianli, 2000:53-54)

3 Pengujian Hipotesis Keenam

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis keenam, apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi sederhana dengan melihat nilai F dan nilai *probability* (p). Apabila dalam perhitungan menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p < 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Sebaliknya bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Alat analisis statistik yang dipakai adalah analisis jalur, yakni analisis yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara satu atau beberapa variabel. Path model adalah model dasar yang digunakan untuk menganalisis jalur (*path analysis*) untuk mengestimasi kekuatan dari hubungan-hubungan kausal yang digambarkan dalam path model. *Path analysis* didasarkan pada perhitungan kuatnya hubungan kausal antara korelasi atau kovarians dari beberapa konstruk.