

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai masalah penelitian, variabel penelitian, hipotesa penelitian, subyek penelitian, alat ukur penelitian, prosedur penelitian dan metode pengolahan data yang digunakan dalam menganalisis data.

3.1. Masalah Penelitian

Masalah penelitian ini adalah: "Bagaimana hubungan sumber stres kerja dengan kinerja karyawan perusahaan teknologi informasi pada PT X?".

3.2. Hipotesa Penelitian

Hipotesa dalam penelitian ini adalah:

Hipotesa Alternatif 1 (HA 1):

Ada hubungan yang signifikan antara sumber stres kerja dengan kinerja karyawan tetap .

Hipotesa Alternatif 2 (HA 2):

Ada hubungan yang signifikan antara sumber stres kerja dengan kinerja karyawan kontrak

3.3 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

3.3.1 Variabel 1: Sumber Stres kerja

Yang dimaksud dengan sumber stres kerja adalah sumber hasil ketidaksesuaian individu dengan lingkungannya dikarenakan kondisi dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja menghadapinya. Berikut ini aspek-aspek yang dinilai dalam definisi operasional variabel stres kerja seperti yang dikemukakan oleh Altmeir & Ross (1994) dan Rice (1999). Bagian tersebut terdiri dari kondisi kerja, ambiguitas peran, hubungan interpersonal dalam pekerjaan, pengembangan karir dan sruktur organisasi.

3.3.2 Variabel 2: Kinerja

Kinerja adalah variabel dalam diri individu yang dapat menghasilkan respon kerja secara kualitas dan kuantitas baik itu baik atau buruk sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu tersebut.. Berikut ini aspek- aspek yang dinilai dalam definisi operasional variabel kinerja diambil dari panduan penilaian kinerja karyawan PT X. yaitu fokus terhadap kemampuan teknis, fokus terhadap SDM, fokus terhadap proses kerja, dan fokus terhadap strategi usaha. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Furtwengler (2002: 86) mengenai aspek – aspek yang bisa dijadikan parameter untuk menilai kinerja yaitu aspek kecepatan, kualitas, layanan, nilai, ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, ketrampilan untuk sukses, kreativitas, ketrampilan berkomunikasi, inisiatif dan perencanaan berorganisasi.

3.4 Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan TI pada PT X yang masih aktif bekerja dari karyawan kontrak sampai karyawan tetap dari berbagai bagian pekerjaan seperti bagian *Microsoft, SAP, Cisco, Integrated Support* dan lain sebagainya..

PT X adalah perusahaan jasa TI swasta nasional yang didirikan sejak tahun 1990. PT X menawarkan jasa pengembangan bisnis kepada pelanggan agar dapat mempermudah pelanggan mendapatkan kemudahan – kemudahan dalam meraih tujuannya melalui jasa teknologi informasi secara benar, tepat dan sesuai dengan yang dibutuhkan pelanggan.

Penggunaan sampel yang besar dalam pendekatan kuantitatif dianggap akan menghasilkan perhitungan statistik yang lebih akurat (Kerlinger & Lee, 2000). Distribusi frekuensi akan semakin mendekati bentuk normal ketika jumlah dari sampel tidak sedikit. Guilford & Fruchter (1978) menyarankan jumlah sampel yang tidak kurang dari 30. Atas dasar tersebut maka jumlah Subyek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Terdiri dari 50 pria, 10 wanita dan 25 karyawan kontrak dan 45 karyawan tetap. Subyek telah bekerja minimal 6 bulan dengan alasan subyek telah dibekali dengan nilai- nilai dan tujuan dari organisasi dan sudah mengetahui tugas- tugasnya dengan baik. Rentan

usia subyek adalah dari umur 19 tahun sampai 55 tahun dengan alasan umur karyawan mulai bekerja sampai umur karyawan pensiun bekerja di PT X.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampling berdasarkan kemudahan dan ketersediaan subyek.

3.5. Alat Ukur Penelitian

Dalam penelitian ini alat ukur yang yang digunakan adalah *Job Stres Survey* dari Spielberg (Spielberg & Vagg 1998) dan alat ukur penilaian kinerja karyawan PT X.

3.5.1. Alat Ukur Stres Kerja

Alat ukur stres kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Stress Survey* (JSS) yang diciptakan oleh Spielberg (Spielberg & Vagg, 1998). Alat ukur ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang terdiri dari 30 item. Item - item yang terdapat pada JSS pada dasarnya terdiri dari 2 utama, yaitu tekanan pekerjaan dan dukungan dalam pekerjaan (Spielberg & Vagg, 1998 : 299). Faktor- faktor tersebut dapat digambarkan menjadi empat bagian oleh Altmeir & Ross (1994) dan Rice (1999). Bagian tersebut terdiri dari kondisi kerja, ambiguitas peran, hubungan interpersonal dalam pekerjaan, pengembangan karir dan sruktur organisasi. Pembagian item item JSS yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seperti yang tercantum didalam tabel pada halaman berikut ini:

Tabel 3.1. Pembagian Item JSS Menurut Teori Stres Kerja

Aspek / bagian	Sub/ bagian	No . item
Kondisi kerja	-Beban kerja berlebihan	2,7,25,26,27
	- <i>Work underload</i>	12,24,10,15,
	-Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung	22,23
Ambiguitas peran		1,4,9,11,16
Hubungan Interpersonal	-Atasan	6,13
	- Rekan kerja	5,28,29
	-Pelanggan/klien	17
Pengembangan karir		3,8,19,20
Struktur organisasi		14,18,21,30

JSS terdiri dari dua bagian item pernyataan yang menggambarkan *stressor*. Pada bagian pertama dari JSS akan digunakan untuk mengukur intensitas stres kerja yang dialami oleh subyek penelitian dan pada bagian kedua akan digunakan untuk mengukur frekuensi stres subyek selama 6 bulan terakhir.

Pada bagian pertama, skala yang digunakan adalah 1 sampai 9. Angka 1 menunjukkan bahwa intensitas *stressor* dianggap paling rendah oleh subyek sedangkan angka 9 menunjukkan intensitas *stressor* dianggap paling tinggi oleh subyek penelitian. Pada bagian ke dua skala yang akan digunakan untuk mengukur frekuensi stres kerja adalah 1 sampai 9+. Angka 1 menunjukkan bahwa *stressor* tertentu tidak pernah dialami oleh subyek ata pernah dialami sekali dalam kurun waktu 6 bulan terakhir sedangkan angka 9+ menunjukkan bahwa *stressor* tersebut pernah dialami subyek sebanyak 9 kali atau lebih dalam kurun waktu 6 bulan terakhir.

JSS dapat digunakan untuk mengukur stres kerja pada berbagai bidang pekerjaan. Penggunaan JSS ini pernah dipergunakan oleh Sunarwinto (1996) dalam penelitiannya terhadap karyawan bank. Sunarwinto juga telah melakukan penterjemahan JSS kedalam bahasa Indonesia. Reliabilitas dari JSS yang diterjemahkan tersebut dibagi menjadi 2 bagian yaitu, reliabilitas untuk intensitas yaitu (Cronbach's $\alpha = 0,94$ dan reliabilitas untuk frekuensi yaitu (Cronbach's $\alpha =$

0,96). Oleh karena itu JSS yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah JSS yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Sunarwinto. Ini dilakukan karena adanya keterbatasan waktu dan biaya oleh peneliti.

Bentuk asli JSS dibagi menjadi 2 bagian yang mengukur intensitas dan frekuensi stress kerja secara terpisah. Peneliti akan memodifikasi format skala dengan meletakkan ke dua bagian tersebut secara bersebelahan, seperti terlihat pada lampiran. Hal ini untuk mempersingkat kuesioner dan menghindari kejenuhan subyek penelitian mengisi kuesioner.

Untuk mengecek kelayakan dari kuesioner tersebut, peneliti melakukan uji *face validity* dan *expert judgement*. Pengujian *face validity* dilakukan dengan cara menunjukkan format kuesioner JSS yang telah dimodifikasi kepada 3 orang karyawan perusahaan TI. Peneliti meminta pendapat berkaitan dengan keterbacaan dan kejelasan masing – masing item serta petunjuk pengisian kuesioner. *Expert judgement* juga dilakukan dengan cara menunjukkan hasil modifikasi kuesioner kepada kepala HRD perusahaan TI pada PT X. Item – item yang terdapat pada JSS dinilai layak dan relevan dengan keadaan kerja karyawan TI pada PT X.

3.5.2. Alat Ukur Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini berupa lembaran penelitian kinerja yang dipergunakan oleh PT X dalam menilai kinerja karyawannya selama kurun waktu 6 bulan. Penilaian kinerja karyawan dibagi menjadi dua bagian yaitu tingkat kepentingan dan penilaian kompetensi. Penilaian ini dilakukan oleh atasan dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan oleh PT X yang berada di dalam lembaran panduan pengisian penilaian kinerja. Kriteria – kriteria tersebut adalah fokus terhadap kemampuan teknis, fokus terhadap pelanggan, fokus terhadap SDM, fokus terhadap proses kerja, fokus terhadap strategi usaha dan fokus terhadap. Terdiri dari 25 item dan setiap kriteria terdiri dari 5 item. Adapun lembaran penilaian kinerja karyawan pada PT X dapat dilihat pada lampiran 3.

3.6. Metode Pengolahan Data

Pembahasan cara mengolah data alat ukur stres kerja dan alat ukur kinerja

3.6.1. Metode Pengolahan Data alat ukur sumber stres kerja

Telah disebutkan bahwa terdapat dua sub – skala dalam JSS, masing – masing skala mengukur intensitas dan frekuensi sumber stres kerja. Skor dari setiap item dijumlahkan, kemudian hasil penjumlahan tersebut dibagi menjadi jumlah item sebanyak 30. Kemudian hasilnya dikalikan dengan angka 10. Hal tersebut dilakukan kepada ke dua sub-skala JSS. Skor intensitas stres kerja berkisar antara 1-90 sedangkan skor frekuensi berkisar antara 1 sampai 90.

Perhitungan selanjutnya adalah indeks stres kerja. Indeks stres kerja menunjukkan tingkat stres kerja secara menyeluruh dari semua sumber stres yang dialami subyek. Indeks stres kerja (*Job Stress Index/JSI*) diperoleh dengan cara mengkalikan skor intensitas dengan skor frekuensi untuk masing – masing item. Kemudian hasil tiap – tiap item dibagi menjadi 60 karena merupakan jumlah keseluruhan item. Penggolongan tingkat stres kerja dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel 3.2. Penggolongan Tingkat Sumber Stres Kerja Berdasarkan Skor pada JSS.

Deskripsi	Rendah	Sedang	Tinggi
Intensitas Stres Kerja	10-39	40-59	60-90
Frekuensi Stres Kerja	10-39	40-59	60-90
Indeks stres kerja	0,5 -13,5	13,6-24,5	24,6-40.5

3.6.2. Metode Pengolahan data alat ukur kinerja karyawan PT X

Metode pengolahan data karyawan pada PT X yaitu memberikan penilaian pada kolom tingkat kepentingan (TK) dan kolom *performance review* (PR) pada setiap item. Penilaian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

Kolom isian Tingkat Kepentingan (TK) yaitu mengukur sejauh mana Kepentingan Kompetensi tersebut untuk jabatan yang bersangkutan saat ini.

Dalam menentukan TK, maksimal hanya 4 kompetensi, dijelaskan pada tabel berikut..

Tabel 3.3. Penjelasan Tingkat Kepentingan (TK)

Kode	Angka	Istilah	Keterangan
PS	3	Penting Sekali	Tanpa penguasaan kompetensi ini ybs tidak dapat melaksanakan tugas- tugas pokok pada Jabatan tersebut
PT	2	Penting	Penguasaan kompetensi ini akan membantu dan melengkapi pelaksanaa tugas-tugas pokok pada Jabatan tersebut
TP	1	Tidak Penting	Penguasaan Kompetensi ini akan membantu yang dalam melaksanakan tugasnya, tetapi tidak menyelesaikan permasalahan pokok pada jabatan tersebut
TS	0	Tidak Relevan	Sama sekali tidak terkait dengan tuntutan jabatan

Tabel 3.4. Penjelasan Penilaian *Performance Review*

KODE	ANGKA	ISTILAH	KETERANGAN
BS	5	Baik Sekali	Jauh melebihi tuntutan jabatan
BA	4	Baik	Melebihi tuntutan jabatan
CK	3	Cukup	Sesuai dengan tuntutan jabatan
KR jabatan	2	Kurang	Belum memenuhi tuntutan
KD	1	Kurang Sekali	Jauh dibawah tuntutan jabatan

Selanjutnya dengan mengkalikan TK dengan PR pada setiap item dan dijumlahkan totalnya untuk semua item kemudian dibagi total jumlah TK. Penggolongan tingkat kinerja karyawan pada PT X dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3.5. Penggolongan Tingkat Kinerja Karyawan PT. X

Rate	Awal		Akhir
A (Baik sekali)	4.5	s/d	5.0
B (Baik)	3.5	s/d	4.4
C (Sedang)	2.5	s/d	3.4
D (Buruk)	1.5	s/d	2.4
E (Buruk sekali)	0	s/d	1.4

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik uji korelasi untuk melihat hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap perusahaan TI PT X. Tehnik analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini didasarkan atas tujuan dan hipotesis dari penelitian. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas yaitu stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja. Untuk menganalisis data pada penelitian ini digunakan teknik korelasional dengan rumus Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson yang dalam perhitungannya digunakan bantuan komputer yaitu program SPSS Versi 15. Untuk mengetahui hubungan satu variabel bebas dengan satu variabel terikat digunakan koefisien korelasi sederhana dengan rumus berikut:

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

Keterangan:

- $r_{x,y}$: Koefisien korelasi
- n : Jumlah subyek
- X : Skor setiap item
- Y : Skor total
- $(\sum X)^2$: Kuadrat jumlah skor item
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total
- $(\sum Y)^2$: Kuadrat jumlah skor total