

### 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu masalah penelitian, hipotesis penelitian, variabel-variabel, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, tipe penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan metode pengolahan data. Berikut ini adalah penjelasan masing-masing subbab :

#### 3.1. Masalah Penelitian

Permasalahan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada polisi wanita?
2. Apakah terdapat hubungan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada polisi wanita?

#### 3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

$H_{a1}$  : Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada polisi wanita.

$H_{a2}$  : Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada polisi wanita.

2. Hipotesis Null ( $H_0$ )

$H_{01}$  : Tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada polisi wanita.

$H_{02}$  : Tidak terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada polisi wanita.

### 3.3. Variabel Penelitian

#### 3.3.1. Variabel Terikat

##### 3.3.1.1. Kepuasan Kerja

**Definifi Konseptual** dari kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sedangkan **definisi operasional** dari kepuasan kerja adalah skor total dari skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari *Job Satisfaction Survey* (JSS; Spector, 1997).

#### 3.3.2. Variabel Bebas

##### 3.3.2.1. Stres Kerja

**Definisi Konseptual** dari stres kerja adalah berbagai elemen atau aspek-aspek dalam situasi kerja yang dianggap sebagai tekanan, menjadi ancaman bagi pekerja dan berpotensi menimbulkan dampak yang negatif karena merugikan dan menyakitkan. Sedangkan **definisi operasional** stres kerja adalah skor total dari skala stres kerja yang dikonstruksi oleh peneliti.

##### 3.3.2.2. *Work-Family Conflict*

**Definisi Konseptual** *work-family conflict* adalah bentuk konflik antarperan dimana tuntutan peran dari domain keluarga dan pekerjaan saling bertentangan atau tidak sesuai dalam beberapa hal, yang berarti partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) sulit dilakukan karena adanya partisipasi dalam peran keluarga (pekerjaan). Sedangkan **definisi operasionalnya** adalah skor total dari skala *work-family conflict* yang merupakan hasil adaptasi dari Kopelman, Greenhaus, dan Connely (dalam Thomas & Ganster, 1995).

### 3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah polisi wanita di Indonesia. Banyaknya populasi dalam penelitian menyulitkan peneliti untuk melakukan pengambilan data pada seluruh individu dalam populasi tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan pengambilan sampel. Sampel yang dipilih oleh peneliti adalah polisi wanita yang berdinis di wilayah Jakarta dan sekitarnya.

### 3.4.1. Karakteristik Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini memiliki karakteristik:

1. Polisi wanita yang berdinamis aktif.
2. Pendidikan terakhir SMU atau sederajat. Hal ini dimaksudkan agar partisipan mampu memahami instruksi dan pernyataan-pernyataan di dalam kuisioner dengan tepat.
3. Telah menikah dan memiliki minimal satu orang anak. Hal ini didasarkan pada Duxbury dan Higgins (1991) yang mencatat bahwa kesulitan-kesulitan yang dihadapi wanita berperan ganda akan lebih dirasakan pada mereka yang memiliki anak dibandingkan mereka yang tidak.

### 3.4.2. Jumlah Partisipan

Menurut Guilford dan Frutcher (1978), untuk mendapatkan persebaran skor yang mendekati penyebaran normal, jumlah partisipan yang dibutuhkan minimal 30 orang. Mengingat bahwa jumlah polwan mungkin tidak terlalu banyak dan birokrasi yang diduga akan membutuhkan waktu yang panjang, peneliti merencanakan jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang.

### 3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan *nonprobability sampling*, dimana setiap elemen dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian (Kumar, 1996). Tipe ini dipilih karena jumlah populasi yang besar dan sulit dilakukannya identifikasi satu demi satu. Penelitian ini menggunakan teknik *accidental sampling*, dimana keikutsertaan partisipan tergantung pada ketersediaan (*availability*) dan keinginan (*willingness*) untuk merespon penelitian (Shaughnessy & Zechmeister, 2000).

## 3.5. Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian non-eksperimental peneliti tidak memiliki kontrol langsung terhadap variabel bebas karena manifestasinya telah ada atau karena variabel bebas ini pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi

(Kerlinger & Lee, 2000). Jika dilihat berdasarkan tujuannya, penelitian ini merupakan penelitian korelasional karena ingin mengetahui kemungkinan hubungan antara dua aspek atau lebih dalam suatu fenomena (Kumar, 1996) yaitu hubungan antara stres kerja dan *work-family conflict* dengan kepuasan kerja.

### 3.6. Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan tiga alat ukur yang dapat membantu menjawab pertanyaan penelitian yang peneliti ajukan. Ketiga alat ukur tersebut adalah skala kepuasan kerja yang diadaptasi dari *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1997); skala *work-family conflict* hasil adaptasi dari Kopelman, Greenhaus, dan Connely (dalam Thomas dan Ganster, 1995); dan skala stres kerja yang dikonstruksi oleh peneliti. Ketiga alat ukur ini kemudian digabungkan menjadi sebuah kuisioner. Kumar (1996) mendefinisikan kuisioner sebagai sejumlah pertanyaan tertulis yang jawabannya ditulis sendiri oleh partisipan. Alasan penggunaan kuisioner ini adalah karena kemudahan-kemudahan kuisioner antara lain efisien dalam hal waktu dan biaya, anonimitas terjaga, dan memungkinkan untuk mendapatkan partisipan dalam jumlah yang banyak (Kumar, 1996). Kuisioner ini terdiri dari empat bagian. Bagian pertama adalah alat ukur *work-family conflict* yang terdiri dari 8 item. Bagian kedua adalah alat ukur stres kerja yang terdiri dari 42 item. Bagian ketiga adalah alat ukur kepuasan kerja yang terdiri atas 36 item. Sedangkan bagian terakhir merupakan isian data partisipan.

#### 3.6.1. Alat Ukur Kepuasan Kerja

Alat ukur kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari *Job Satisfaction Survey* dari Spector (1997). *Job Satisfaction Survey* ini mengukur kepuasan kerja dengan melihat dari faset-fasetnya. Terdapat sembilan faset dalam kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan terhadap hasil kerja, prosedur kerja yang ada, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi. Masing-masing faset diwakili oleh empat item sehingga total item adalah 36. Berikut ini adalah contoh item dari masing-masing faset.

Tabel 3.1. Contoh Item Kepuasan Kerja

No.	Faset	Item
1.	Gaji	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. Item nomor : 1, 10r, 19r, 28
2.	Kesempatan promosi	Sangat sedikit kesempatan promosi dalam pekerjaan saya. Item nomor :2r, 11, 20, 33
3.	Supervisi	Atasan saya cukup kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya. Item nomor: 3, 12r, 21r, 30
4.	Tunjangan	Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya dapatkan Item nomor: 4r, 13, 22, 29r
5.	Penghargaan terhadap hasil kerja	Ketika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya mendapat penghargaan yang memang seharusnya saya terima. Item nomor: 5, 14r, 23r, 32r
6.	Prosedur kerja yang ada	Banyaknya aturan dan prosedur menyebabkan saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik. Item nomor: 6r, 15, 24r, 31r
7.	Rekan kerja	Saya senang pada orang-orang yang bekerja bersama saya Item nomor: 7, 16r, 25, 34r
8.	Karakteristik pekerjaan	Saya merasa terkadang pekerjaan saya ini tidak berarti. Item nomor: 8r, 17, 27, 35
9.	Komunikasi	Komunikasi nampaknya baik dalam organisasi ini. Item nomor: 9, 18r, 26r, 36r

Catatan: angka yang diikuti huruf "r" merupakan item *unfavourable*

Alat ukur ini menggunakan format *Likert-like* dengan enam respon jawaban yang rentangnya dari sangat tidak sesuai sampai sangat sesuai. Respon jawaban partisipan pada setiap item dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami partisipan. Cara penyekoran item yang *favourable* dan *unfavourable* seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2. Cara Penyekoran Kepuasan Kerja

Pilihan Jawaban	Item <i>Favourable</i>	Item <i>Unfavourable</i>
Sangat Tidak Sesuai	1	6
Tidak Sesuai	2	5
Agak Tidak Sesuai	3	4
Agak Sesuai	4	3
Sesuai	5	2
Sangat Sesuai	6	1

### 3.6.2. Alat Ukur Stres Kerja

Alat ukur stres kerja dalam penelitian merupakan hasil konstruksi dari peneliti. Stres kerja didasarkan pada dua dimensi, yaitu sumber stres yang berasal dari organisasi dan sumber stres yang berasal dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Alat ukur ini menggunakan format *Likert-like* dengan enam pilihan respon jawaban. Hal ini dilakukan agar dapat lebih mengukur respon jawaban partisipan. Partisipan diminta untuk mengindikasikan seberapa besar stres yang dialaminya pada masing-masing item. Pilihan jawaban sangat tidak menimbulkan stres diberi skor 1, tidak menimbulkan stres yang diberi skor 2, agak tidak menimbulkan stres diberi skor 3, agak menimbulkan stres diberi skor 4, menimbulkan stres diberi skor 5, dan sangat menimbulkan stres diberi skor 6. Respon jawaban partisipan dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi stres yang dialami. Berikut adalah tabel kisi-kisi dari alat ukur stres kerja.

Tabel 3.3. Kisi-Kisi Alat Ukur Stres Kerja

Dimensi	Indikator Tingkah Laku	Contoh Item
Faktor Organisasi	Hubungan dengan atasan dan rekan kerja	Kurangnya dukungan dari atasan.
	Kurang komunikasi diantara hierarki kepolisian	Konflik dengan bagian lain
	Ketiadaan sumber daya dalam kepolisian	Kurangnya petugas untuk menjalankan tugas dengan baik
	Sedikitnya kesempatan promosi	Membutuhkan waktu yang lama untuk naik pangkat.
	Ketidakadilan	Merasa dibedakan karena memiliki karakteristik tertentu
	Tugas laporan Birokrasi	Menyelesaikan laporan rutin Prosedur/aturan yang panjang dalam menyelesaikan suatu tugas
	Kurangnya pelatihan	Kurangnya pelatihan dalam menggunakan fasilitas baru yang ada
	Peralatan kerja yang tidak adekuat	Fasilitas dan alat-alat penunjang dalam bertugas tidak memadai
Faktor Karakteristik Pekerjaan	Kerja <i>shift</i>	Waktu istirahat yang terbatas
	Tugas pada akhir pekan	Bertugas di hari libur dan akhir pekan
Faktor Karakteristik Pekerjaan	Saat dimana tidak ada aktivitas	Saat dimana tidak ada yang dikerjakan

(sambungan)

Penggunaan kekerasan	Terpaksa menggunakan kekerasan saat bertugas
Penggunaan kewenangan	Menggunakan kewenangan yang dimiliki saat bertugas
Membuat keputusan di saat kritis	Mengambil keputusan dalam situasi kritis
Paparan negatif yang terus menerus dari masyarakat	Komentar-komentar negatif yang berasal dari masyarakat
Paparan terhadap bahaya, kekerasan, dan kemungkinan mengalami kematian.	Resiko kecelakaan dalam menjalankan tugas.
Lingkungan	Tempat kerja yang bising

### 3.6.3. Alat Ukur *Work-family conflict*

Dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi skala *work-family conflict* yang dibuat oleh Kopelman, Greenhaus, dan Connely (dalam Thomas & Ganster, 1995). Alat ukur ini terdiri dari delapan item yang mengukur seberapa besar partisipan mengalami konflik antarperan. Peneliti melakukan adaptasi pada jumlah skala alat ukur ini. Awalnya, alat ukur ini memiliki lima pilihan respon jawaban, tetapi peneliti melakukan pengembangan pada jumlah pilihan respon menjadi enam sehingga respon jawaban partisipan akan lebih dapat terukur. Hal ini juga dilakukan untuk menghindarkan partisipan dari kecenderungan memilih jawaban yang netral. Respon jawaban partisipan pada setiap item dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi konflik yang dialami partisipan. Cara penyekoran item seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.4. Pilihan Jawaban dan Penyekoran Alat Ukur *Work-family Conflict*

Komponen	Pilihan Jawaban	Penyekoran
• Mengukur seberapa besar partisipan mengalami konflik antarperan	Sangat Tidak Sesuai	1
	Tidak Sesuai	2
	Agak Tidak Sesuai	3
	Agak Sesuai	4
	Sesuai	5
	Sangat Sesuai	6

### 3.6.4. Data Kontrol

Pada bagian terakhir kuisisioner, partisipan juga diminta mengisi data kontrol. Dalam penelitian ini terdapat data kontrol tersebut diantaranya adalah usia, pendidikan terakhir, tingkat kepangkatan (Bintara/Perwira), lama bekerja, bertugas di bagian apa (operasional/pembinaan), wilayah kerja, jabatan (atasan/staf), usia pernikahan, pekerjaan suami, jumlah anak, dan memiliki pembantu rumah tangga atau tidak.

## 3.7. Prosedur Penelitian

### 3.7.1. Tahap Persiapan

Persiapan yang dilakukan antara lain melakukan tinjauan pustaka mengenai topik yang akan dibahas. Kemudian peneliti melakukan adaptasi alat ukur dengan bantuan seorang ahli yaitu seorang guru bahasa Inggris SMUN 112 Jakarta untuk menghindari kesalahpahaman atas item-item yang ada. Untuk variabel stres kerja, peneliti mengkonstruksi sendiri alat ukurnya dengan melandaskan pada literatur yang ada. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji *content validity*. *Content validity* dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap pernyataan atau pertanyaan mewakili apa yang hendak diukur yang biasanya dilakukan oleh peneliti dan ahli dalam bidangnya (Kumar, 1996). Peneliti meminta masukan dari *expert judgement* sehubungan dengan kuisisioner penelitian yang peneliti buat. Dalam hal ini peneliti meminta bantuan dari Pembimbing Skripsi. Setelah menerima masukan dari ahli, peneliti kemudian memperbaiki kuisisioner dan memperbanyaknya.

Tahap selanjutnya peneliti membuat surat keterangan dari fakultas untuk diberikan pada lima Polres di Jakarta dan Depok. Surat keterangan ini sekaligus merupakan ijin penelitian dan pengambilan data di Polres setempat. Peneliti menyampaikan surat ijin kepada Polres-Polres terkait dan akhirnya mendapat ijin untuk menyebarkan kuisisioner di Polres Metro Jakarta Timur, Polres Metro Jakarta Pusat, Polres Metro Jakarta Barat, dan Polres Metro Depok. Proses perijinan dilakukan antara tanggal 22 April 2008 sampai 2 Mei 2008.



### 3.7.2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Kuisisioner disebarakan ke empat Polres, yaitu di Polres Metro Jakarta Timur sebanyak 20 kuisisioner, Polres Metro Jakarta Pusat sebanyak 16 kuisisioner, Polres Metro Jakarta Barat sebanyak 30 kuisisioner, dan Polres Metro Depok sebanyak 30 kuisisioner. Kemudian, dalam rentang 1-3 minggu peneliti mengambil kembali kuisisioner yang telah diisi ke Polres yang bersangkutan. Demi menjaga kerahasiaan, sekaligus sebagai langkah antisipasi agar partisipan bersedia mengisi kuisisioner yang diberikan, peneliti memasukkan kuisisioner ke dalam amplop coklat. Proses pelaksanaan penelitian ini berlangsung dari tanggal 5 Mei 2008 sampai dengan 3 Juni 2008.

Selain menyebarkan kuisisioner di keempat Polres Metro tersebut, peneliti juga menitipkan kuisisioner kepada beberapa teman peneliti yang diketahui memiliki orangtua atau kenalan polisi wanita yang sesuai dengan karakteristik penelitian ini. Cara ini dilakukan lebih dulu seiring dengan proses peijinan dari pihak kepolisian. Jumlah kuisisioner yang disebarakan dengan cara ini adalah 30 buah. Dengan demikian total seluruh kuisisioner yang disebarakan adalah sebanyak 126 buah, namun hanya 88 saja yang dapat diolah sebagai sampel.

### 3.7.3. Tahap Pengolahan Data

Setelah semua data terkumpul, peneliti melakukan pengujian statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pengujian statistik ini menggunakan *SPSS* versi 13.0 *for windows*. Sebelumnya, peneliti melakukan pengujian reliabilitas dan validitas terhadap masing-masing alat ukur terlebih dahulu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *single trial* atau *single test*. Metode ini dipilih karena cocok untuk mengukur reliabilitas tes tunggal dan karena pengambilan data hanya dilakukan satu kali saja (Anastasi & Urbina, 1997). *Single test* yang digunakan dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* atau koefisien alfa. Koefisien alfa merupakan metode pengujian reliabilitas yang dilakukan berdasarkan konsistensi respons responden terhadap item-item alat ukur dan digunakan pada alat ukur yang tidak bersifat dikotomi (Anastasi & Urbina, 1997). Menurut Kaplan & Saccuzzo (2005) koefisien reliabilitas yang berkisar antara 0,7 sampai 0,8 sudah disebut cukup baik untuk

kebanyakan penelitian untuk dapat disebutkan bahwa secara keseluruhan item-item dalam setiap alat ukur homogen dan konsisten mengukur hal yang sama.

Ciri lain dari alat ukur yang baik adalah valid atau sahih. Anastasi dan Urbina (1997) menjelaskan bahwa validitas tes berkaitan dengan apa yang diukur oleh alat dan seberapa baik alat ukur tersebut mengukurnya. Uji validitas terhadap ketiga alat ukur dilakukan dengan metode pengujian konsistensi internal yang merupakan validitas konstruk, yaitu dengan menghitung koefisien korelasi masing-masing skor dengan skor total (Anastasi & Urbina, 1997). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam alat ukur stres kerja dan *work-family conflict* valid, akan tetapi pada alat ukur kepuasan kerja terdapat tujuh item yang tidak valid yaitu nomor 5, 13, 15, 17, 20, 25, dan, 31. Berikut ini merupakan tabel perhitungan reliabilitas dan validitas masing-masing alat ukur.

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur

Alat Ukur	$\Sigma$ Item	Koefisien Alpha	Item yang tidak Valid	$\Sigma$ Item Valid	Koefisien Alpha
Kepuasan Kerja	36	.851	7	29	.873
Stres Kerja	42	.947	-	-	.947
<i>Work-family Conflict</i>	8	.858	-	-	.858

### 3.8. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan beberapa teknik statistik. Untuk mengetahui gambaran umum responden digunakan perhitungan statistik deskriptif yaitu frekuensi dan persentase. *Pearson's Product Moment Correlation* digunakan untuk menguji hipotesis, sedangkan dalam analisis tambahan digunakan uji-t yaitu *independent sample t-test* dan uji F yaitu *analysis of variance* (ANOVA). Teknik korelasi Pearson digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (Guilford dan Fruchter, 1978). Hasil yang diperoleh melalui korelasi Pearson hanya menunjukkan derajat hubungan dan arah hubungan antara dua variabel.

Analisis dengan uji-T dilakukan untuk mengetahui perbedaan signifikansi antara *mean* pada dua kelompok sampel (Guilford dan Fruchter, 1978). Sedangkan uji-F dilakukan untuk melihat perbedaan signifikansi antara *mean* pada lebih dari dua kelompok sampel (Guilford dan Fruchter, 1978).