

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Disain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif analitik. Dengan menggunakan metode observasi langsung pada bagian *direct service* dengan melihat persepsi pekerja terhadap faktor psikososial kerja yang dapat menyebabkan stress kerja. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *cross sectional* dimana proses pengumpulan atau pengambilan data dan pengukuran keseluruhan variabel diteliti dalam waktu yang bersamaan.

4.2 Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT.Trakindo Utama (PTTU), Cabang Jakarta yang berlokasi di Jl.KKO Cilandak-Jakarta Selatan. Penelitian dilakukan pada bulan April-Juni 2009.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja di bagian *Direct Service* PT.Trakindo Utama, Cabang Jakarta yang berjumlah 95 orang karyawan. Jumlah karyawan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat unit kerja (*section*) terdiri dari *machine* 23 orang, *engine* 15 orang, *small component* 16 orang, dan *field* 30 orang dengan total jumlah keempatnya adalah 84 orang karyawan. Namun dari kuesioner yang terkumpul dan layak digunakan sebagai sampel penelitian adalah 66 orang. Yang masing-masing berjumlah *machine* 20 orang, *engine* 12 orang, *small component* 14 orang, dan *field* 20 orang. Jumlah ini dianggap telah mencukupi karena lebih dari 50% dari jumlah populasi (Notoatmodjo, Soekidjo, 1993)

Tabel 4.1

Gambaran Sampel Penelitian Bahaya Psikososial kerja di PT.Trakindo Utama,
Tahun 2009

No.	Section	Jumlah Pekerja	Jumlah yang dianalisis	Persentase (per section)
1	<i>Engine</i>	15	12	80%
2.	<i>Machine</i>	23	20	87%
3.	<i>Field</i>	30	20	66,7%
4.	<i>Small Component</i>	16	14	87,5%
5.	TOTAL	84	66	78,5% (dari total)

4.4 Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan cara:

a. Data primer :

- Kuesioner yang dibagikan kepada pekerja di *section Engine, Machine, Field* dan *Small Component* PTTU, untuk mengukur persepsi karyawan terhadap bahaya psikososial di tempat kerja. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban: Sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju.
- Wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan seorang pekerja dari tiap *section* yang diteliti
- Observasi langsung

b. Data sekunder:

- Data-data penunjang yang didapat secara resmi dari perusahaan seperti data yang ada di SHE Departemen
- Data hasil pengukuran yang peneliti lakukan saat melaksanakan magang di perusahaan seperti hasil pengukuran kebisingan, dan pencahayaan
- Melalui website www.trakindo.co.id

- Literature dan teori-teori yang mendukung

4.6 Metode Analisis

4.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Sedangkan Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten atau tetap stabil jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama (Notoadmodjo, 2002).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS 13, dimana keputusan uji dilihat dari r hasil dibandingkan dengan r tabel.

Bila r hasil $>$ r tabel = variabel valid

Bila r hasil $<$ r tabel = variabel tidak valid

4.6.2 Pengolahan Data

Data yang telah didapat diolah dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. **Editing** : Dilakukan pada saat pengumpulan kuesioner untuk memeriksa kelengkapan dan keseragaman data.
2. **Coding** : Pemberian kode pada setiap jawaban responden untuk memudahkan pengolahan data.
3. **Entry** : Dilakukan dengan menggunakan komputer Ms.Word dan Excel 2007 dan SPSS 13
4. **Cleaning** : Pemeriksaan data kembali yang telah dimasukkan, untuk memastikan bahwa tidak ada data yang salah

4.7 Analisis Data

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara univariat dengan menampilkan tabel dan grafik sebagai gambaran distribusi frekuensi responden yang bertujuan untuk melihat gambaran secara lengkap bagaimana distribusi frekuensi

dari persepsi karyawan terhadap faktor bahaya psikososial yang dapat menimbulkan stress kerja. Data yang didapat dari kuesioner kemudian dikompilasi dengan data hasil pengukuran bahaya fisik (kebisingan, pencahayaan) dan hasil wawancara.

Untuk mengukur tentang bahaya psikososial yang dimiliki responden, maka peneliti menggunakan teori Cox, Griffith, 1995 dan Houdmont, 2006 yang membagi ke dalam dua faktor yaitu *context of work* dan *content of work* dengan jumlah pertanyaan sebanyak 41 butir pertanyaan (sebelum uji validasi), dan atau 36 butir pertanyaan setelah uji validasi.

Tabel 4.1

Sebaran Nomor Butir Kuesioner Penelitian Bahaya Psikososial kerja di PT.Trakindo Utama Tahun 2009

Faktor	Variabel	Nomor	Jumlah Pertanyaan
1. <i>CONTEXT OF WORK</i>	A. Fungsi dan Budaya Perusahaan	1,2,3,4	4
	B. Peran di dalam Perusahaan	5,6,7,8,9	5
	C. Pengembangan Karir	10,11,12,13,14	5
	D. Pengambilan Keputusan	15,16,17	3
	E. Hubungan Interpersonal	18,19,20	3
2. <i>CONTENT OF WORK</i>	A. Lingkungan dan peralatan kerja	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	10
	B. Desain Tugas	11,12,13,14	4
	C. Beban Kerja	15,16,17,18	4
	D. Jadwal Kerja	19,20,21	3
TOTAL			41

Cara pemberian skor :

- Nilai 4 untuk pilihan jawaban “Sangat Setuju”
- Nilai 3 untuk pilihan jawaban “Setuju”
- Nilai 2 untuk pilihan jawaban “Tidak Setuju”
- Nilai 1 untuk pilihan jawaban “Sangat Tidak Setuju”

Penilaian untuk Persepsi bahaya psikososial pekerja terbagi atas dua kategori yaitu :

1. Persepsi Kuat = skor responden \geq nilai mean (67,7%)

Persepsi Kuat didefinisikan bahwa Responden mengetahui, menyadari tentang adanya faktor-faktor bahaya psikososial di tempat kerja dan mereka tidak merasa terganggu atau terbebani dengan adanya faktor-faktor tersebut

2. Persepsi Lemah = skor responden $<$ nilai mean (67,7%)

Persepsi Lemah didefinisikan bahwa Responden mengetahui, menyadari tentang adanya bahaya psikososial di tempat kerja dan mereka merasa terganggu dan terbebani dengan adanya faktor-faktor tersebut sehingga jika tidak diantisipasi dapat meningkatkan terjadinya risiko gangguan terhadap kesehatan pekerja, atau menyebabkan terjadinya stress kerja

Untuk melihat signifikansi dari perbedaan frekuensi dilakukanlah pengujian statistik dengan menggunakan metode *Chi Square*. Ada dua kemungkinan apabila kita melakukan pengujian hipotesis perbedaan.

1. Perbedaan yang *signifikan*

Yaitu : Kemungkinan hasilnya adalah perbedaan yang memiliki arti. Perbedaan tersebut adalah betul-betul terjadi karena ada perbedaan, tidak saja terdapat pada sampel tetapi juga pada populasi.

2. Perbedaan yang tidak *signifikan*

Yaitu : kemungkinan diperoleh adalah ada perbedaan yang terjadi, tetapi tidak memiliki arti. Maksudnya, perbedaan tersebut terjadi hanya secara kebetulan terdapat pada sampel yang kita teliti, sedangkan perbedaan tersebut tidak ditemukan pada populasinya. Perbedaan ini terjadi karena kesalahan dalam pengambilan sampel. (Bungin, Burhan, 2008)

Tabel. 4.2 Nilai x untuk uji *Chi Square*

1. Hasil penelitian lebih atau sama besar dibandingkan dengan batas nilai yang terdapat dalam tabel pengukuran	1. Perbedaan tersebut berarti <i>signifikan</i> 2. Hipotesis itu diterima
1. Hasil penelitian lebih kecil dibandingkan dengan batas nilai yang terdapat dalam tabel pengukuran	1. Perbedaan tersebut tidak berarti atau tidak signifikan 2. Hipotesis ditolak

4.8 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitik, dimana peneliti ingin memperoleh gambaran persepsi karyawan *Direct Service* PT.TU tentang bahaya psikososial di tempat kerja. Adapun keterbatasan yang ada di dalam penelitian ini antara lain:

1. Penulis dihadapkan pada keterbatasan jumlah sampel. Hal ini disebabkan terbatasnya waktu, dimana ketika dilakukan penelitian para karyawan ada yang sedang bekerja di laut, dan yang bekerja di *field* sibuk untuk menyiapkan pekerjaan.
2. Jawaban responden dari pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang belum tentu sesuai, karena dari responden ada yang mengisinya terburu-buru, berdiskusi dengan rekan kerjanya, dan ada pula yang curiga bahwa penelitian ini akan berhubungan dengan gaji atau pihak manajemen.
3. Walaupun telah dilakukan uji validasi dan reliabilitas terhadap kuesioner dimana hasil nilai *Alpha Cronbach* cukup *valid* dan *reliable*, namun kemungkinan adanya *recall bias* saat responden menjawab tetap bisa terjadi.