

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada “Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri Jawa Tengah”. Kantor pusat sekarang berada di jalan Lesan Pura RW.01, RT.01 Karang Klesem Purwokerto Selatan Jawa Tengah. KSU Eka Jaya Mandiri bergerak pada bidang simpan pinjam.

KSU Eka Jaya Mandiri dirintis oleh Nurdisan Eka Sari (43), yang berlokasi di Ungaran, Semarang, Jawa Tengah. Awal buka koperasi dengan anggota 5 orang, dengan modal Rp.10.000.000,- pada tahun 2003-2004 saat itu masih menginduk di bawah naungan Mekar Jaya Yogyakarta yang bercabang di Ungaran. Bekerja selama 3 tahun bertahap mencari anggota dan menambah modal disaat itu dapat modal dari luar Rp.100.000.000,- . Dengan anggota 16 orang serta modal yang sudah ada akhirnya melepas dari Mekar Jaya Yogyakarta dan membuka badan hukum provinsi koperasi sendiri. Pada tanggal, 16 April 2007 di Jl. Pembina I RT.01 RW.06 Kelurahan Karang Pucung Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. Dengan koperasi berbadan Hukum No. BH/Tgl :14126/BH/KDK.11/V/2007. Tgl, 3-5-2007 disahkannya akta pendirian koperasi.

Atas kuasa Rapat Anggota Buku'an KSU Eka Jaya Mandiri Purwokerto yang ke satu, tahun 2007 yang diadakan pada hari : minggu Tgl, 23 maret 2008 yang dipimpin langsung oleh Ketua KSU Eka Jaya Mandiri. Mendirikan koperasi KSU Eka Jaya Mandiri di Jl. Lesanpura, Rt.01 Rw.01 Karangklesem Kecamatan

Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas dengan susunan pengurus seperti berikut :

Susunan Pengurus :

Ketua : Bp. Nurdisan Eka Sari

Sekretaris I : Bp. Bambang Paryanto

Sekretaris II : Bp. Sugeng Purwantoro

Bendahara I : Ibu. Titin Liliana Efrianti

Bendahara II : Bp. Ready Setiawan Intarto

Pengawas : Bp. Setyo Wibowo

Anggota penuh: Seluruh Karyawan KSU Eka Jaya Mandiri yang berjumlah 36 orang.

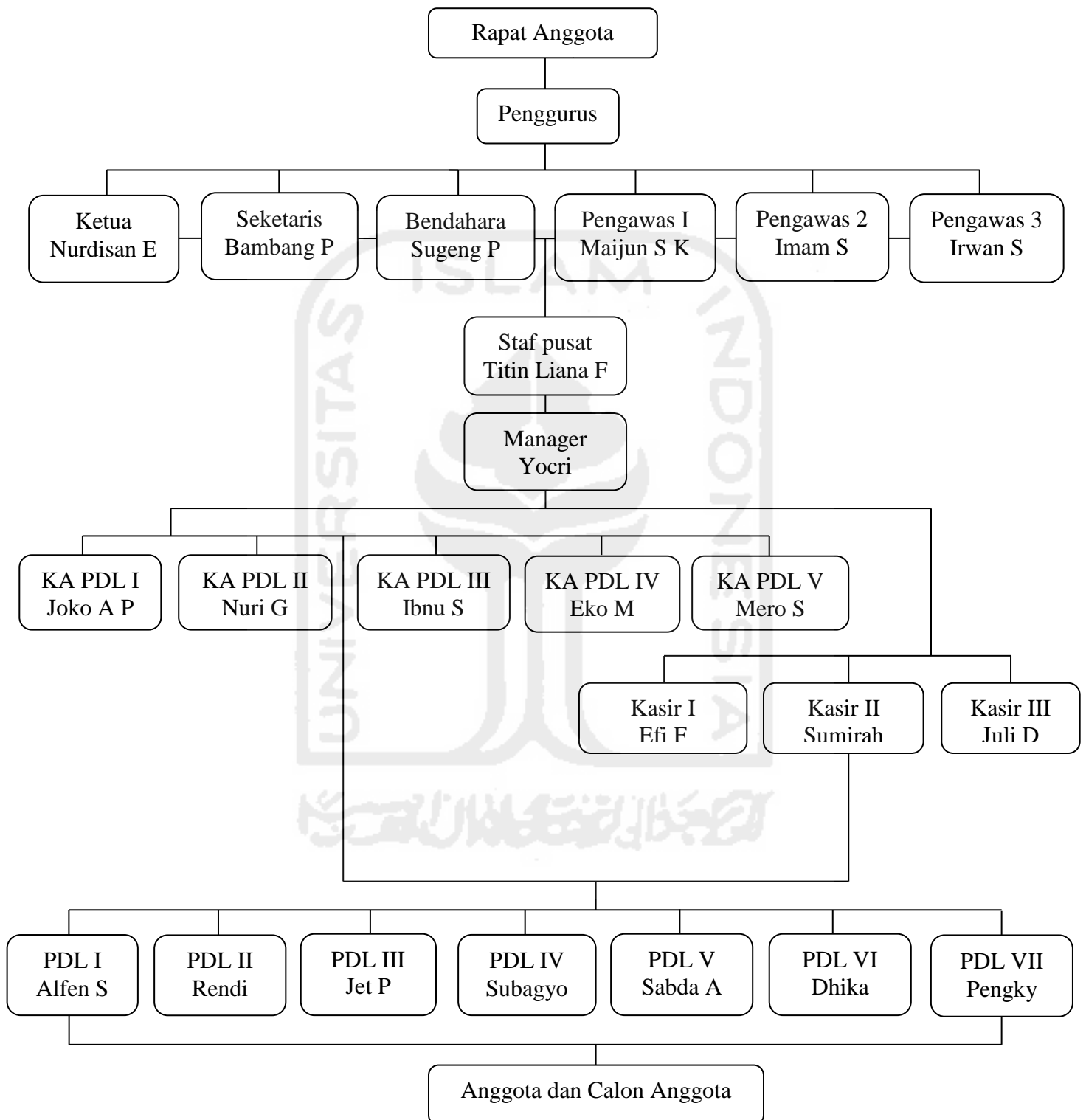
Dalam melakukan fungsinya Dalam melaksanakan fungsinya sebagai lembaga keuangan yang mengutamakan sisi kekeluargaan dan gotong royong, agar dalam pelaksanaan operasionalnya tercapai adapun visi, misi KSU Eka Jaya Mandiri adalah sebagai berikut :

1. Visi KSU Eka Jaya Mandiri
  - a. Koperasi serba usaha “Eka Jaya Mandiri” terus melangkah membangun ekonomi kuat dan anggota sejahtera dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip koperasi
  - b. Sebagai penggerak ekonomi rakyat untuk membangun citra terbaik dan menghapus persepsi negatif terhadap gerakan koperasi
2. Misi KSU Eka Jaya Mandiri

- a. Memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi anggota/calon anggota
- b. Meningkatkan kesejahteraan anggota/calon anggota yang menggunakan jasa KSU Eka Jaya Mandiri
- c. Mengemban amanat anggota/calon anggota dan masyarakat
- d. Menjunjung tinggi keputusan rapat anggota
- e. Mengutamakan kepentingan organisasi dan anggota daripada kepentingan pribadi maupun kelompok

Setelah mengalami perkembangan dari tahun ketahun baik dibidang modal maupun jumlah anggota maka susunan pengurus mengalami perubahan. Terbentuklah struktur organisasi KSU Eka Jaya Mandiri dari beberapa bagian antara lain; ketua, sekretaris, bendahara, pengawas, manager, kepala pekerja lapangan, kasir, staf, pekerja lapangan, anggota yang memeiliki wewenang dan tugas masing-masing dalam menjalankan fungsi dan kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Struktur organisasi merupakan krangka kerja dan pola hubungan antara ketua dan karyawan yang meliputi tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3.1 Struktur Organisasi KSU Eka Jaya Mandiri



Sumber, Organisasi Koperasi Serba Usaha Eka Jaya Mandiri Tahun 2007

### **3.2. Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah eksplanatory research yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel satu dengan variabel lainnya dengan hipotesis dan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini tujuan penelitian adalah untuk menjelaskan pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Secara umum data yang disajikan dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik. Penelitian dengan explanatory research dimaksudkan agar dapat memperoleh data populasi yang telah diambil sampel untuk melihat hubungan-hubungan antara variabel, sehingga nantinya akan diperoleh penjelasan mengenai masalah yang diteliti.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.3.1 Identifikasi Variabel**

Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk di pelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Berdasarkan pokok masalah dan perumusan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas (Independen Variabel)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2007:89). Dalam penelitian ini yang

merupakan variabel bebasnya adalah Stres kerja ( $X_1$ ) dan Konflik peran ( $X_2$ )

## 2. Variabel Terkait (Dependen Variabel)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2007:90). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan (Y).

## 3. Variabel Intervening

Variabel Intervening merupakan variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah Kepuasan kerja (Z).

### 3.3.2 Devinisi Operasional Pariabel

#### 1. Variabel Stres Kerja

Menurut Beehr & Newman (1978), Stres kerja sebagai tuntutan pekerjaan yang berlebihan melebihi kemampuan pekerja meliputi interaksi antara kondisi pekerjaan dengan sikap individu yang mengubah kondisi normal dan fungsi psikologis pekerja sehingga menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu". Adapun Indikator stres kerja menurut Beehr dan Newman (1978) yaitu :

- a. Aspek fisiologis bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada simptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernapas, meyebabkan sakit kepala dan serangan jantung. beberapa yang teridentifikasi sebagai symptoms Fisiologis adalah:
1. Meningkatnya detak jantung, tekanan darah dan risiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler.
  2. Mudah lelah fisik
  3. Kepala pusing, sakit kepala
  4. Ketegangan otot
  5. Gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel)
  6. Sulit tidur, gangguan tidur
  7. Sering bekeringat, telapak tangan bekeringat.
- b. Aspek psikologis, stres kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Simptoms yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah :
1. Kecemasan, ketegangan
  2. Mudah marah, sensitif dan jengkel
  3. Kebingungan, gelisah
  4. Depresi, mengalami ketertekanan perasaan
  5. Kebosanan
  6. Tidak puas terhadap pekerjaan

7. Menurunnya fungsi intelektual
  8. Kehilangan konsentrasi
  9. Hilangnya kreatifitas
  10. Tidak begairah untuk bekerja
  11. Merasa tidak berdaya
  12. Merasa gagal
  13. Mudah lupa
  14. Rasa percaya diri menurun
- c. Aspek tingkah laku (behavioral). Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa symptoms perilaku pada aspek tingkah laku adalah:
1. Penundaan, menghindari pekerjaan dan absensi.
  2. Menurunnya performasi dan produktifitas.
  3. Makan secara berlebihan/hilang.
  4. Tindakan berlebihan.
  5. Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga.
  6. Tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

## **2. Variabel Konflik Peran**

Rizzo et al (1970), menyatakan bahwa Konflik peran didefinisikan dalam hal dimensi kongruensi dan inkongruensi atau kompatibilitas-ketidakcocokan dalam persyaratan peran, di mana kongruensi atau kompatibilitas dinilai relatif terhadap satu set standar atau ketentuan yang



melanggar atas peran kinerja. Rizzo *et al*, menyatakan indikator konflik peran terdiri enam (6) aspek, meliputi :

1. Kejelasan otoritas yaitu adanya pembagian wewenang yang jelas dalam *job description*.
2. Rencana dan tujuan yang jelas adalah perusahaan menetapkan rencana, dan tujuan pada masing-masing peran karyawan.
3. Pembagian jadwal kerja yang jelas adalah terdapat pengaturan kerja, dan jadwal kerja yang jelas.
4. Kejelasan tanggungjawab adalah tanggungjawab dibebankan secara jelas pada masing-masing bagian atau karyawan.
5. Harapan perusahaan atas perannya adalah perusahaan memberikan tujuan, dan apa yang hendak dicapai dari peran seseorang.
6. Dan penjelasan tugas yang jelas adalah setiap pekerjaan memiliki aturan, dan ketentuan yang Jelas.

### **3. Variabel Kepuasan Kerja**

Spector (1997) mendefinsikan kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun aspek-aspek tertentu pekerjaan, serta sikap dan persepsi yang dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Kuesioner kepuasan kerja dikembangkan oleh Spector (1997) kepuasan kerja terbagi 2 faktor yaitu, kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik.

1. Kepuasan kerja intrinsik mencerminkan tugas pekerjaan itu sendiri dan bagaimana orang-orang merasakan pekerjaan yang mereka lakukan.

Diantaranya terdiri dari :

- a. *Social status* merupakan pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan.
  - b. *Moral values* merupakan pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani.
  - c. *Security* merupakan kepastian kerja yang diberikan.
  - d. *Social service* merupakan kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas.
  - e. *Authority* yaitu memiliki kekuasaan terhadap orang lain.
  - f. *Abilityutilization* merupakan kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada.
  - g. *Responsibility* yaitu tanggung jawab dalam membuat keputusan dan tindakan.
  - h. *Creativity* adalah kebebasan untuk mengungkapkan ide yang baru.
  - i. *Achievement* merupakan perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas.
2. Kepuasan kerja ekstrinsik memperhatikan aspek kerja yang tidak berhubungan langsung atau sedikit berhubungan dengan melakukan tugas pekerjaan. Daintaranya terdiri dari :
    - a. *Compensation* merupakan besarnya imbalan atau upah yang diterima.
    - b. *Advancement* yaitu kesempatan untuk memperoleh promosi.

- c. *Coworkers* adalah seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja.
- d. *Human relations supervisions* merupakan kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal.
- e. *Technical supervisions* merupakan kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.
- f. *Company policies and practise* yaitu seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja.
- g. *Working conditions* adalah kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperatur, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan.
- h. *Recognition* merupakan pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik.

#### 4. Varabel Kinerja

Dessler (2006) berpendapat, Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Indikator Kinerja karyawan menurut Dessler (2006) yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.

2. Produktivitas adalah kuantitas, dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
3. Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis, dan teknik, serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.
4. Kepercayaan adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan, dan tindak lanjutnya.
5. Ketersediaan adalah tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
6. Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

#### **3.4. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2009) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri berjumlah sebanyak 99 pegawai.

Berdasarkan sifatnya, populasi dapat digolongkan menjadi populasi homogen dan populasi heterogen. Populasi homogen adalah sumber data yang unsurnya memiliki sifat yang sama sehingga tidak perlu mempersoalkan jumlahnya secara kuantitatif. Sedangkan populasi heterogen adalah sumber data yang unsurnya memiliki sifat atau keadaan yang berbeda (bervariasi) sehingga

perlu ditetapkan batas-batasnya baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Akdon, 2008). Jenis populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen.

Menurut Sugiyono (2009), sampel adalah bagian dari populasi yang masih memiliki karakteristik utama populasi dan ditetapkan sebagai subjek untuk diteliti. Teknik pengambilan sampel atau teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Sugiyono (2009), bahwa seluruh anggota populasi dapat ditetapkan sebagai sampel (sampel jenuh), sehingga sampel penelitian ini adalah Koperasi Serba Usaha (KSU) Eka Jaya Mandiri yang berjumlah 99 orang.

### **3.5. Jenis dan Sumber Data**

Berdasarkan tipe dan sifatnya, data dibedakan menjadi dua, kualitatif dan kuantitatif.

#### **1. Data Kualitatif**

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

#### **2. Data Kuantitatif**

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan sumbernya, data dapat dibedakan menjadi data internal atau berasal dari dalam institusi penulis sendiri, sedangkan data eksternal berasal dari luar institusi penulis. Data eksternal dibagi menjadi dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Maka dari itu, peneliti mengambil data dari data eksternal yang dibagi menjadi dua sumber yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer ini disebut juga dengan data tangan pertama. Sumber obyek yang diteliti dalam penelitian ini melalui pengamatan atau observasi, kuesioner dan wawancara atau interview langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan, sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
2. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti dan diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber berita yang telah dipublikasikan melalui media sosial yang meliputi dokumen-dokumen perusahaan, dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

### **3.6. Teknik (Metode) Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti melalui dua tahap penelitian adalah :

1. Studi Kepustakaan (*Liberary research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi/pengamatan, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Observasi/Pengamatan

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu yang diamati. Kegiatan ini dilakukan pada saat peneliti turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian dan kemudian merekam atau mencatat segala aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam lokasi penelitian (Moleong, 2005).

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara (interviewer) kepada narasumber (interview) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Teknik ini digunakan untuk mengadakan komunikasi dengan narasumber penelitian sehingga peneliti memperoleh data-data yang diperlukan. Teknik wawancara dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam dimana, data yang diperoleh merupakan data primer yaitu data yang langsung berasal dari subyek penelitian melalui serangkaian tanya jawab dengan pihak-pihak yang bersangkutan dengan pokok permasalahan (Moleong, 2005).

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2009).

### 3.7. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2009), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.



Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan metode skala likert.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2009), instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist. Berikut ini katagori-katagori dari sekala likert :

- |                        |       |                  |
|------------------------|-------|------------------|
| 1. Sangat Setuju       | (SS)  | diberi bobot = 4 |
| 2. Setuju              | (S)   | diberi bobot = 3 |
| 3. Tidak setuju        | (TS)  | diberi bobot = 2 |
| 4. Sangat Tidak Setuju | (STS) | diberi bobot = 1 |

Skala likert ini kemudian manakala individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas intrerval dengan jumlah kelas sama dengan 4 sehingga dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{4 - 1}{4} = 0,7$$

Adapun katogori penilaian dari masing-masing interval adalah sebagai berikut:

**Tabel I**  
**Interval Sekala**

<b>Interval</b>	<b>Keterangan</b>
1,00 s/d 1,74	Sangat Tidak Setuju
1,75 s/d 2, 94	Tidak Setuju
2, 95 s/d 3,25	Setuju
3,26 s/d 4,00	Sangat Setuju

### **3.8. Uji Instrumen Penelitian**

#### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalid'an suatu instrumen. Instrumen yang valid atau yang sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Sedangkan untuk pengujian validitas empirik menggunakan analisa butir yaitu mengkorelasi setiap butir dengan skor totalnya. Sehingga dapat diperoleh indeks validitas tiap butir dengan skor totalnya, kemudian dapat diperoleh indeks validitas tiap butir ( $r$ ).

Untuk menguji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson product moment (Sugiyono, 2009) dengan rumus :

$$r = \frac{N(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2 N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

**Yang mana :**

r = Koefisien validitas

X = Skor pada subjek item n

Y = Skor total subjek

XY = Skor pada subjek item n dikalikan dengan skor total

n = Banyaknya subyek

sebuah instrument dinyatakan valid, jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$

## 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 1996:160). Instrumen yang handal berarti yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Ada beberapa teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen antara lain dengan *Cronbach's coefficient alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika memiliki koefisien Alpha Cronbach's  $> 0,6$  (Ghozali, 2005:42).

### 3.9. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih muda dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

## 1. Analisis Deskriptif

Tujuan analisis ini adalah untuk menjelaskan/mendiskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Bentuknya tergantung dari jenis datanya. Untuk data numerik digunakan nilai mean (rata-rata), median, standar deviasi, dll. Sedangkan untuk data katagori tentunya hanya dapat menjelaskan angka/nilai jumlah dan persentase masing-masing kelompok.

## 2. Analisis Regresi

### a. Analisis regresi tahap I

Analisis regresi tahap I digunakan untuk mengetahui stres kerja dan konflik peran terhadap kepuasan kerja. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap I adalah sebagai berikut :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

Z = Kepuasan kerja

a = Konstanta

$b_{1,2}$  = Koefisien regresi  $X_1, X_2$

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Konflik Peran

### b. Analisis Regresi Tahap II

Analisis regresi tahap II digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik peran dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan regresi linier berganda tahap II adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_{3,4,5}$  = Koefisien regresi  $X_1, X_2, Z$

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Konflik Peran

Z = Kepuasan kerja

### 3. Analisis Jalur

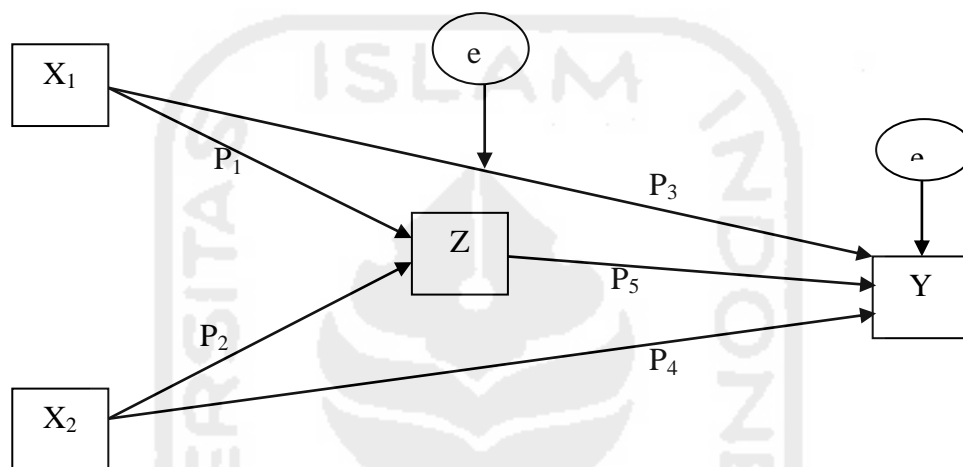
Analisis jalur (*path analysis*) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap sebuah variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung (Sitepu, 1994:1-4). Akibat langsung berarti arah hubungan antara satu variabel langsung tanpa melalui variabel lain, sementara hubungan tidak langsung harus melalui variabel yang lain. Pada analisis jalur ini untuk mengetahui sokongan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat menggunakan regresi linier berganda (Solimun, 2002:47). Dalam analisis jalur (*Path Analysis*) terdapat beberapa langkah sebagai berikut (Solimun, 2002) ;

#### A. Model diagram jalur

Model diagram jalur langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang model berdasarkan konsep teori. Secara teoritis dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Stres kerja dan konflik peran berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- b. Stres kerja, konflik peran dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan pengaruh antara variabel secara teoritis dapat dibuat model dalam bentuk diagram pada berikut;



Gambar 3.2. Analisis Jalur / *Path Analysis*

Keterangan :

X<sub>1</sub> = Stres kerja

X<sub>2</sub> = Konflik peran

Z = Kepuasan kerja

Y = Kinerja Pegawai

P<sub>1</sub> = Koefisien pengaruh stres terhadap kepuasan kerja

P<sub>2</sub> = Koefisien pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja

P<sub>3</sub> = Koefisien pengaruh stres terhadap kinerja pegawai

P<sub>4</sub> = Koefisien pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai

P<sub>5</sub> = Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

E = Standar error ( $\sqrt{1-R^2}$ )

Model tersebut dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan jalur:

$$Z = p_1X_1 + p_2X_2 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = p_3X_1 + p_4X_2 + p_5Z \dots \dots \dots (2)$$

#### B. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi

Asumsi-asumsi yang melandasi *analisis path* ini adalah :

- a. Didalam analisis *path*, hubungan antara variabel adalah linier dan adiktif
- b. Hanya rekrusif dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem kausal kesatu arah. Sedangkan pada model yang mengandung respiokal tidak dilakukan analisis *path*.
- c. Variabel endogen minimal dalam skala interval.
- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori yang relevan.

#### C. Pemeriksaan validitas model

Langkah ketiga dalam analisis *path* adalah pemeriksaan validitas model. Valid tidaknya tergantung pada terpenuhi atau tidaknya asumsi yang melandasi. Asumsi analisis *path* memiliki dua indikator validitas model, yaitu koefisien dterminasi total dan *theory trimming*.

a. Koefisien Determinasi Total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan.

$$R^2_m = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Dalam hal ini, interpretasi terhadap  $R^2_m$ , sama dengan interpretasi ( $R^2$ ) pada analisis regresi. Untuk uji  $R^2$  (Koefisien determinasi). Koefisien determinasi ini mencari seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan keseluruhan terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara parsial. Jadi koefisien determinasi hanya mengukur seberapa besar sumbangan variabel dependen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai dependen. Nilai  $R^2$  ini akan mempunyai range 0-1

b. *Trimming theory*

Uji Validitas koefisien *path* pada setiap jalur pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial.

Berdasarkan *Trimming Theory*, maka jalur-jalur nonsignifikan dibuang.

Uji t regresi ini adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b_1}{S_e}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

$b_1$  = Nilai koefisien dari variabel ke 1

$S_e$  = Nilai standar error



Tingkat signifikansi ditentukan 0,05

Jika  $p\text{-value} \leq 0,05$  , maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Jika  $p\text{-value} > 0,05$  , maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

*D. Melakukan interpretasi hasil analisis*

Langkah keempat dalam analisis *path* adalah melakukan interpretasi hasil analisis. Pertama dengan memperhatikan hasil validitas model. Kedua, menghitung pengaruh total dari tiap variabel yang mempunyai kausal ke variabel endogen. Didalam analisis *path*, disamping ada pengaruh langsung juga ada pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Koefisien  $P_1$  dinamakan koefisien *path* pengaruh langsung. Sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dihitung dengan cara:

- a. Pengaruh langsung X1 ke Z =  $p_1$
- b. Pengaruh langsung Z ke Y =  $p_5$
- c. Pengaruh tidak langsung X1 ke Z ke Y =  $p_1 \times p_5$
- d. Pengaruh langsung X2 ke Z =  $p_2$
- e. Pengaruh tidak langsung X2 ke Z ke Y =  $p_2 \times p_5$

#### 4. Uji Asumsi Klasik

Model di dalam analisis *path* harus memenuhi model rekrusif, dimana pendugaan parameternya dapat dilakukan dengan OLS pada masing-masing persamaan yang menyusunnya secara sendiri-sendiri (parsial) (Solimun, 2002).

Sedangkan OLS bersifat baik dan tak bias bilamana memenuhi asumsi-asumsi diantaranya:

1. Hubungan antara variabel independen dan dependen adalah tepat (missal linier)
2. Error memiliki nilai harapan nol,  $E(\epsilon) = 0$ , dan ragam konstan,  $E(\epsilon^2) = \sigma^2$  (homoskedastisitas);
3. Antar  $\epsilon_i$  tidak berkorelasi (tidak autokorelasi);
4. Variabel  $\epsilon_i$  menyebar normal;

Untuk itu model perlu dilakukan Uji asumsi klasik, meliputi;

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan adanya korelasi linier yang sempurna diantara variabel-variabel independen dalam model. Konsekuensinya apabila model regresi mengandung multikolinieritas adalah kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen. Akibatnya, model regresi yang diperoleh tidak sah (valid) untuk menaksir variabel independen. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (variance inflation factor), jika  $VIF < 10$  berarti tidak terjadi multikolinieritas (Gujarati, 1995);

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005:105). Uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk nilai absolut residual terhadap variabel independen (Gujarati, 1995; Ghozali, 2005:108) dengan persamaan regresi, Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (probabilitas sig.  $< 0,05$ ) (Ghozali, 2005:109).

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi artinya adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam time series) atau ruang (seperti dalam cross section) (Gujarati, 1995). Konsekuensi dari adanya autokorelasi adalah model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai independen tertentu. Untuk menguji adanya autokorelasi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji durbin watson (uji Dw). Dimana nilai DW (d) yang diperoleh terletak pada  $d_l < d < 4 - d_u$ , dimana  $d_l$  adalah nilai kritis batas bawah, d adalah nilai durbin watson dan  $d_u$  adalah nilai kritis batas atas.

d. Uji Normalitas

Uji Normalitas distribusi data dengan menguji residual-residual untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal. Untuk uji normalitas ini menggunakan uji one sample kolmogorov smirnov, yaitu memperhatikan

hasil nilai probabilitas yang ada apakah lebih besar dari  $\alpha$  0,05 (Santoso, 2001:392; Ghozali, 2005:110-115).

## 5. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pengaruh langsung digunakan uji t, dengan cara membandingkan nilai probabilitas (sig) variabel yang bersangkutan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai sig < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  didukung berarti variabel independen berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan untuk menguji pengaruh tidak langsung (indirect effect) stres kerja dan konflik peran terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan statistik Z (Zhitung) dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$Z \text{ hitung} = \frac{p_1 p_5}{\sqrt{p_5^2 S_{p_1}^2 + p_1^2 S_{p_5}^2 - S_{p_1}^2 S_{p_5}^2}}$$

Keterangan :

$p_1$  adalah koefisien *direct effect* variabel independen terhadap variabel mediasi

$p_5$  adalah koefisien *direct effect* variabel mediasi terhadap variabel dependen

$sp_1$  adalah *standar error* dari koefisien  $p_1$

$sp_5$  adalah *standar error* dari koefisien  $p_2$

Jika nilai Z hitung > 1,96 (Z tabel) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel stres kerja atau konflik peran berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.