

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2016), adalah pendekatan ilmiah yang menyelidiki fenomena alam, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Penelitian deskriptif kuantitatif melibatkan pemeriksaan, penggambaran, dan interpretasi sistematis dari subjek penelitian, dengan tujuan menarik kesimpulan berdasarkan data numerik. Penelitian deskriptif, sebagaimana didefinisikan oleh Nazir (2014), melibatkan analisis keadaan berbagai kelompok, kondisi, objek, sistem pemikiran, atau kejadian terkini. Tujuan utamanya adalah untuk menyajikan gambaran yang metodis, faktual, dan tepat dari fakta-fakta yang diselidiki.

B. Definisi Konseptual

1. Stres kerja

Stres di tempat kerja merupakan kumpulan keadaan emosional yang terjadi sebagai reaksi terhadap tekanan internal dan eksternal di dalam organisasi. Sederhananya, stres kerja dikaitkan dengan karyawan yang mengalami perasaan marah yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Luthans (dalam Cahyono dan Koentjoro 2015).

2. Kinerja

Robbins, sebagaimana dikutip dalam Isvandiari dan Purwanto (2017), mendefinisikan kinerja sebagai hasil keseluruhan yang dicapai oleh seorang individu selama periode waktu tertentu. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan kegiatan dibandingkan dengan beberapa alternatif, seperti standar kerja, tujuan, target, dan kriteria.

C. Definisi Operasional

1. Stres Kerja

Stres kerja terjadi ketika seorang karyawan tidak dapat mengatasi tekanan mental, fisik dan emosional seseorang, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Stres kerja merujuk pada respons atau mekanisme internal atau eksternal yang melampaui kapasitas fisik dan psikologis seorang pekerja, yang menyebabkan meningkatnya tingkat stres. *Feeling of pressure* atau perasaan tertekan yang dialami karyawan saat bekerja. Dalam hal ini indikatornya adalah *job stress scale, role expectation conflict, coworker support, work-life balance*.

2. Kinerja

Kinerja mengacu pada hasil atau pencapaian pekerjaan karyawan, yang ditentukan oleh tingkat keunggulan dan jumlah potensi yang ditunjukkan karyawan saat memenuhi kewajiban yang diberikan. Kinerja karyawan mengacu pada pelaksanaan tugas yang berhasil dan efisien oleh orang atau kelompok, sesuai dengan wewenang dan tugasnya, untuk

mencapai tujuan organisasi. Indikatornya adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi waktu dan kemandirian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu, kejadian, atau entitas lain yang memiliki atribut tertentu. Menurut Sugiyono dalam penelitian Aidilla (2020), populasi adalah semua individu yang dijadikan subjek penelitian. Penelitian difokuskan pada karyawan tetap PT. Kideco Jaya Agung yang dipilih sebagai responden untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Departement Safety and Environment* mendokumentasikan total 77 personel.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2014). Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*. Penelitian ini dilakukan dengan metodologi Pengambilan Sampel Insidental. Pengambilan sampel insidental dilakukan dengan cara pemilihan sampel berdasarkan pertemuan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel, dengan catatan individu tersebut dianggap layak untuk dijadikan sumber data. Besarnya sampel ditentukan dengan rumus *Slovin*.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan (0,05)

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti berdasarkan jumlah populasi karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment* berjumlah 77 karyawan, dengan batas toleransi 5% maka dapat diperoleh jumlah sampel sebanyak :

$$n = \frac{77}{1+77(0,05)^2} = \frac{77}{1,1925} = 64$$

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, terdapat jumlah sampel adalah 64 karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Sumber data untuk penelitian ini adalah data primer, yang mengacu pada data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian. Data asli diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Kideco Jaya Agung *Departement Safety and Environment*. Penelitian ini melibatkan penyesuaian skala stres kerja dengan isu penelitian, memerlukan modifikasi banyak item pertanyaan yang mencakup empat dimensi: skala stres kerja, konflik harapan peran, dukungan rekan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Dimensi-dimensi ini awalnya diproduksi oleh Shukla dan Srivastava (2016). Skala Stres Kerja menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban

alternatif: sangat relevan (skor 1), relevan (skor 2), agak relevan (skor 3), tidak relevan (skor 4), dan sangat tidak relevan (skor 5). Skala Likert mengukur sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu masalah sosial. (Sugiyono, 2016).

Tabel 1. Blue Print Stres Kerja

Aspek	Item	Jumlah
<i>Job Stress</i>	1,2,3,4,5,6	6
<i>Role Expectation Conflict</i>	7,8,9	3
<i>Coworker Support</i>	10,11,12	3
<i>Work-life balance</i>	13,14,15	3
<i>Total</i>		15

Skala kedua untuk mengukur kinerja, tujuan utama dari bagian ini ialah untuk memperoleh data terkait kinerja dari masing-masing peserta penilaian. Kinerja yang akan dinilai akan menggunakan aspek-aspek kinerja dengan pendekatan konsep *Management By Objective (MBO)*. Adapun metode pengumpulan data dalam bagian ini ialah metode penilaian, yaitu dimana subjek secara langsung akan dinilai oleh *user* atau pengguna manfaat kinerjanya, atau dalam hal ini adalah atasannya dan sumber data dokumen dari bagian/divisi SDM.

Tabel 2. Blueprint Skala Kinerja

<u>Aspek Kinerja</u>	<u>Instrumen Penilaian</u>
<u>Kualitas</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Kualitas pekerjaan yang dihasilkan</u> • <u>Keterampilan dan kemampuan karyawan</u> 	1. <u>Kualitas hasil pekerjaan</u> 2. <u>Pengetahuan terhadap pekerjaan</u> 3. <u>Skill kerja</u>
<u>Kuantitas</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Jumlah yang dihasilkan</u> 	4. <u>Penyelesaian jumlah beban kerja</u>
<u>Ketepatan waktu</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Waktu yang tersedia untuk aktivitas</u> 	5. <u>Frekuensi kehadiran</u> 6. <u>Ketepatan waktu penyelesaian tugas</u>
<u>Efektivitas</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, dan teknologi)</u> 	7. <u>Penguasaan tugas-tugas kerja</u>
<u>Kemandirian</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Komitmen kerja</u> • <u>Tanggungjawab terhadap pekerjaan</u> 	8. <u>Tingkat kepatuhan</u> 9. <u>Tanggungjawab</u>

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), Uji validitas digunakan untuk menilai keakuratan dan kemantapan kuesioner. Survei dianggap valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu memunculkan informasi yang sesuai dengan tujuan pengukuran kuesioner. Evaluasi instrumen pengukuran dianggap sangat berharga jika instrumen mampu menjalankan fungsi pengukuran yang diinginkan dan memberikan hasil pengukuran yang sesuai

dengan tujuan pengujian. Suatu pengujian dapat dikatakan memiliki validitas rendah jika data yang dihasilkannya tidak relevan dengan tujuan.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk menilai konsistensi kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruk tertentu. Keandalan atau kepercayaan survei ditentukan oleh konsistensi atau stabilitas respons terhadap pernyataan dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menentukan kesesuaian instrumen sebagai alat yang efektif untuk mengumpulkan data. Uji reliabilitas menilai konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan mengenai dimensi variabel survei. Item kuesioner dengan nilai numerik lebih tinggi dari 0,6 biasanya dianggap memuaskan. Metrik *alpha* yang digunakan meningkat dalam besaran. (Ferryansyah, 2013).

G. Teknik Analisa Data

Penelitian ini melibatkan analisis data menggunakan pendekatan statistik deskriptif kuantitatif, khususnya analisis regresi sederhana. Uji Regresi Sederhana dilakukan untuk memastikan arah dan besarnya dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai tingkat korelasi antar variabel. Tujuan dari analisis regresi sederhana adalah untuk menguji dampak satu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi, variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain disebut sebagai

variabel dependen, sedangkan variabel yang memengaruhi variabel dependen dikenal sebagai variabel independen. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji persyaratan, khususnya uji kenormalan dan uji linearitas.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel independen dalam metode regresi mengikuti distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013). Penelitian ini menggunakan uji standarisasi menggunakan program komputer *IBM SPSS Statistics 23*, khususnya menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-Smirnov*.

2. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk memastikan ada atau tidaknya korelasi linear antara variabel dependen dan setiap variabel independen yang diteliti. Uji linearitas merupakan prasyarat yang harus diselesaikan sebelum menjalankan uji regresi.