

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif sebagai mana yang didefinisikan oleh Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) penelitian deskriptif diarahkan untuk mengetahui nilai variabel independen (baik satu variabel maupun lebih) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya. Artinya dalam penelitian ini mencari pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pendekatan yang dipilih adalah pendekatan kuantitatif dan metode penelitian yang dipilih menggunakan survey. Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) penelitian survey diarahkan untuk mengetahui dan mempelajari data dari sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi serta hubungan-hubungan antar variabel. Survey tersebut dapat dilakukan pada populasi besar maupun kecil.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Barlian (2016) mendefinisikan populasi merupakan totalitas semua nilai-nilai yang ada pada karakteristik tertentu dari sejumlah objek yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi memiliki wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan relawan Palang Merah Indonesia-Kota Jakarta Utara berjumlah 1.000 orang (PMI Kota Jakarta Utara, 2022).

3.2.2. Sampel Penelitian

Barlian (2016) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasinya besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dikarenakan keterbatasan

dana dan tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang telah dipelajari dari sampel tersebut kesimpulannya bisa diberlakukan untuk populasi. Oleh sebab itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul refresentatif (mewakili) populasinya.

Terdapat beberapa teknik pengambilan sampel, Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) mengelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Pengambilan sampel probabilitas (*probability sampling*) didasarkan pada konsep seleksi acak dan setiap anggota populasi mempunyai peluang sama untuk menjadi sampel. Teknik ini meliputi: *simple random sampling*, *stratified random sampling*, *cluster sampling* dan *area sampling*.
2. Pengambilan sampel nonprobabilitas (*nonprobability sampling*) teknik pengambilan sampel tidak acak dan subjektif. Dengan demikian setiap anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk menjadi sampel. Teknik ini meliputi: *systematic sampling*, *quota sampling*, *purposive sampling* dan *incidental sampling*.

Berdasarkan penjelasan diatas, metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah nonprobabilitas (*nonprobability sampling*) dengan jenis pengambilan sampelnya menggunakan *purposive sampling*.

“*purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tujuan yang telah ditentukan oleh peneliti, pengambilan sampel secara *purposive sampling* tidak memperhatikan prinsip keterwakilan dari populasi. Contoh, peneliti mau meneliti atlet laki-laki siswa kelas dua, siapapun dia atlet cabang olahraga apapun tak jadi masalah yang penting laki-laki dan siswa kelas dua” (Barlian, 2016).

Maka peneliti mengambil jumlah populasi sebanyak 1.000 orang (PMI Kota Jakarta Utara, 2022), selanjutnya peneliti mempersempit populasi tersebut dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 10% dan tingkat kepercayaan 90%. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Slovin yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel secara statistik ataupun estimasi penelitian, sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

ε : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah:

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

$$n = \frac{1.000}{1 + 1.000 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{1.000}{11}$$

$$n = 90,90$$

Berdasarkan perhitungan sampel diatas dapat diperoleh hasil sampel yang dibutuhkan sebanyak 90,90 responden dibulatkan menjadi 91 responden sebagai target minimal pengisian responden pada PMI-Kota Jakarta Utara dengan tingkat taraf kesalahan sebesar 10%. Dengan periode pengisian kuesioner selama ±1 bulan.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Menurut Barlian (2016) pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena berbagai cara digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Oleh karena itu, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data.

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) pembagian data menurut cara memperolehnya terdiri dari:

1. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama.
2. Data Sekunder merupakan data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi.

Pembagian data menurut waktu pengumpulannya terdiri dari:

1. Data *time series* merupakan data yang dikumpulkan dari waktu ke waktu pada suatu objek dengan tujuan untuk menggambarkan perkembangan secara periodik.
2. Data *cross section* merupakan data yang dikumpulkan pada satu waktu tertentu pada beberapa objek dengan tujuan untuk menggambarkan keadaan.
3. Data *pooling* merupakan penggabungan data antara *time series* dan *cross section*.

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) Metode pengumpulan data terbagi atas, sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data untuk melakukan pengamatan dari berbagai fenomena, situasi dan kondisi yang terjadi. Jika sumber data berupa orang, maka observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara seperti perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara.

Dalam metode observasi menggunakan observasi partisipasi, yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung oleh peneliti. Peneliti secara langsung terlibat dalam kegiatan sumber data yang diamati.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tanya-jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data.

Dalam metode wawancara menggunakan wawancara tidak terstruktur, yang merupakan teknik wawancara yang tidak dilakukan berdasarkan daftar pertanyaan yang sistematis, melainkan hanya memuat item-item penting dari peristiwa, masalah yang ingin diketahui dan menggali dari narasumber atau sumber data.

3. Kuesioner atau Angket

Teknik pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden). Instrumen alat pengumpulan data berita

daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan persepsinya.

Dalam metode kuesioner menggunakan kuesioner tertutup, yang merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah ditentukan pilihan jawabannya.

Dengan demikian, dalam penelitian ini dari masing-masing definisi peneliti menggunakan: observasi partisipasi, wawancara tidak terstruktur dan kuesioner tertutup.

3.4. Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.4.1. Operasional Variabel

Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) mendefinisikan operasional suatu yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau menjelaskan konsep variabel kedalam instrumen pengukuran.

Berikut ini adalah operasional variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Stres Kerja merupakan kondisi yang muncul dari intraksi manusia dengan pekerjaannya, stres dalam pekerjaan diakibatkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dengan sumber daya yang dimiliki oleh individu.
2. Budaya Organisasi merupakan hal esensial bagi keberhasilan suatu organisasi dan didukung oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization*.
3. Komitmen Organisasi merupakan kekuatan pada diri seseorang dalam mengidentifikasi dan melibatkan diri pada organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin kuat hubungan emosional terhadap tujuan organisasi yang ingin dicapai.
4. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing pegawai dan dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi.

3.4.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran menyatakan nilai variabel yang dinyatakan dalam bentuk angka sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif. Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala *likert*. Skala *likert* mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang sedang menjadi objek penelitian (Sugiyono, 2018). Dengan menggunakan skala *likert*, setiap jawaban dihubungkan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan positif dan negatif. Ada beberapa ketentuan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1. Alat Ukur Penelitian

No	Pernyataan	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3.4.3. Operasional Variabel

Tabel 3.2. Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	No. Butir Pernyataan
Stres Kerja X_1	Tuntutan Tugas	Kondisi kerja	1.
		Tata letak atau letak fisik	2.
	Tuntutan Peran	Ambiguitas peran atau konflik peran	3.
	Tuntutan antar Pribadi	Tekanan internal dan eksternal	4.
	Struktur Organisasi	Jabatan	5.

Variabel Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	No. Butir Pernyataan
		Peran	6.
		Wewenang	7.
		Tanggung jawab	8.
	Kepemimpinan Organisasi	Ketegangan	9.
		Ketakutan	10.
		Kecemasan	11.
Budaya Organisasi X ₂	Birokrasi	Koordinasi	12.
		Taat kepada perintah dan aturan	13.
	Inovatif	Kebebasan berfikir dan berpendapat	14.
	Suportif	Saling keterbukaan	15.
		Saling menghargai	16.
		Saling membantu dan mendukung	17.
		Saling berbagi pengetahuan dan pengalaman	18.
Komitmen Organisasi X ₃	Komitmen Afektif	Kepercayaan yang kuat dengan menerima nilai dan tujuan organisasi	19.
		Loyalitas terhadap organisasi	20.
		Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi	21.

Variabel Penelitian	Indikator	Sub-Indikator	No. Butir Pernyataan
	Komitmen Kontinu	Memperhitungkan keuntungan tetap dalam organisasi	22.
		Memperhitungkan kerugian meninggalkan organisasi	23.
	Komitmen Normatif	Kemauan bekerja dan bertanggung jawab memajukan organisasi	24.
Kinerja Pegawai Y	Hasil Kerja	Cepat tanggap dalam bertugas	25.
		Efektivitas dalam tugas	26.
	Perilaku Kerja	Disiplin kerja	27.
		Profesionalisme	28.
		Kerjasama	29.
	Sifat Pribadi	Keterampilan	30.
		Pengetahuan wawasan	31.
		Kejujuran	32.

Sumber: Data diolah peneliti

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah keseluruhan data penelitian terkumpul. Dapat diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data dapat dengan mudah dipahami dan dimanfaatkan untuk menjawab rumusan masalah (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016).

3.5.1. *Evaluation of Measurement Model*

Suatu model penelitian dapat menggunakan konstruk laten dengan indikator reflektif maupun formatif, indikator-indikator tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Evaluasi model pengukuran atau *outer* model didapat dengan menjelaskan *PLS Algorithm* dalam SmartPLS v.3.3.9 adapun caranya adalah *Calculate – PLS Algorithm* (Furadantin, 2018).

3.5.1.1. Uji Validitas

Ghozali (2018) mendefinisikan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan demikian, dalam pengukuran uji validitas terdapat beberapa bagian, yaitu:

1. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya dan nilai yang diharapkan $> 0,7$ (Hussein, 2015). Menurut Furadantin (2018) *convergent validity* ditentukan berdasarkan dari prinsip bahwa pengukuran-pengukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity bertujuan untuk menentukan apakah suatu indikator reflektif sudah benar dalam pengukuran yang baik bagi konstruknya berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi terhadap konstruknya saja dan dalam pengukuran-pengukuran konstruk yang berbeda, seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Furadantin, 2018).

Nilai *cross loading* masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan $> 0,7$ (Ghozali, 2018).

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) mendefinisikan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan maupun pernyataan dikatakan

reliabel jika masing-masing dari pertanyaan atau pernyataan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dengan demikian, dalam pengukuran uji reliabilitas terdapat beberapa bagian, yaitu:

1. *Composite Reliability*

Dalam mengukur reliabilitas suatu konstruk menggunakan indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. *Composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya pada reliabilitas suatu konstruk sehingga lebih disarankan menggunakan *composite reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* $> 0,7$ mempunyai reliabilitas yang tinggi (Hussein, 2015).

2. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite Reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Ghozali, 2018).

Uji reliabilitas diperkuat dengan *cronbach's alpha*. Nilai diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk (Hussein, 2015). Menurut (Ghozali, 2018) jika *cronbach's alpha* $> 0,7$ dapat dikatakan reliabel, sebaliknya jika *cronbach's alpha* $> 0,7$ dapat dikatakan tidak reliabel.

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Menurut Sarstedt et al., (2021) nilai AVE seharusnya sama dengan 0,5 atau $> 0,5$ agar konstruk tersebut dapat menjelaskan 50% atau lebih varians itemnnya.

Tabel 3.3. Tingkat Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
$> 0,9$	Sangat Reliabel
$0,7 - 0,9$	Reliabel
$0,4 - 0,7$	Cukup Reliabel
$0,2 - 0,4$	Kurang Reliabel
$< 0,2$	Tidak Reliabel

Sumber: Ghozali (2018)

3.5.2. *Evaluation of Structural Model*

Langkah awal evaluasi model struktural adalah mengecek adanya kolinearitas antar konstruk dan kemampuan prediktif model (Sarstedt et al., 2021). Kemudian dilanjutkan dengan mengukur kemampuan prediksi model, diantaranya:

1. *R-Square*

Koefisien determinasi (R^2) merupakan cara untuk menilai seberapa besar konstruk endogen dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen. Nilai koefisien determinasi (R^2) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai R^2 dari 0,75; 0,50; dan 0,25 menunjukkan bahwa hasil model diantara kuat, moderat dan lemah (Sarstedt et al., 2021).

2. *Path Coefficients*

Pengukuran *path coefficient* antar konstruk untuk menilai signifikansi dan kekuatan hubungan tersebut dan untuk menguji hipotesis. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 sampai +1. Semakin mendekati nilai +1 hubungan kedua konstruk semakin kuat. Sebaliknya jika semakin mendekati -1 di indikasikan bahwa hubungan tersebut lemah (Sarstedt et al., 2021).

3. *T-Statistic (BootStrapping)*

Prosedur *bootstrapping* menghasilkan nilai t-statistik untuk setiap jalur hubungan yang akan digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai t-statistik akan dibandingkan dengan nilai t-tabel. Jika nilai t-statistik $< 1,96$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika t-statistik $> 1,96$ atau sama dengan t-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2018).

4. *Blindfolding*

Nilai untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan. *Predictive relevan* ini didapat dengan prosedur *Blindfolding* dalam SmartPLS v.3.3.9 pada cara *Calculate – Blindfolding*.

3.6. **Pengujian Hipotesis**

Yusuf (2017) mengatakan bahwa pengujian hipotesis bukanlah dimaksudkan untuk menentukan apakah hipotesis yang disusun itu benar atau tidak, melainkan hanya menerima atau menolak hipotesis. Maka perlu ditentukan terlebih dahulu

apakah hipotesis yang akan diuji tersebut hipotesis nihil atau hipotesis kerja atau alternatif.

“Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistic infrensial, yaitu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut” (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016).

Pengujian hipotesis tersebut untuk menguji pengaruh signifikan antara variabel bebas (eksogen) yaitu: stres kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat (endogen) yaitu kinerja pegawai dilakukan secara parsial.

1. Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : $b_1 = 0$ (tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai).

H_a : $b_1 \neq 0$ (terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai).

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : $b_2 = 0$ (tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai).

H_a : $b_2 \neq 0$ (terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai).

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : $b_3 = 0$ (tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai).

H_a : $b_3 \neq 0$ (terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai).

Untuk menguji pengaruh perubahan variabel eksogen pada perubahan variabel endogen secara parsial, dilihat dari *significance t* dibandingkan dengan taraf nyata (α) yang digunakan sebesar ($5\% = 0,05$) serta membandingkan besarnya r hitung dengan r tabel melalui kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai Sig. $t < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai Sig. $t > \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.