BAB III
METODE PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dan dapat dipercaya mengenai pengaruh secara parsial maupun simultan mengenai stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Inti Cakrawala Citra.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Pusat PT Inti Cakrawala Citra yang beralamat di Jl. Ancol Barat I No.9-10, Ancol Pademangan - Jakarta Utara, Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan oktober hingga desember 2015.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei sensus dengan pendekatan studi kausal. Tujuan utama dari penelitian survei ialah mengumpulkan informasi tentang variabel dari sekelompok objek (populasi). Survei dengan cangkupan seluruh populasi (objek)

disebut sensus.[33] Survei sensus biasanya dilakukan jika populasi secara relatif kecil dan dengan mudah dapat diperoleh.

Sedangkan menurut Umar, studi kausal yaitu penelitian untuk mengukur hubungan-hubungan antar variabel atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain[34]. Studi kausal dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

Metode-metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja serta pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja.

D. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya[35]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT Inti Cakrawala Citra pada Divisi Personalia, General Affair, Tax, Accounting, Finance, Planogram, dan Inventory pada tingkat staf yang berjumlah 69 orang karyawan dan akan digunakan seluruhnya dalam penelitian ini.

---

[33] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2012) h. 38

[34] Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 10

[35] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif & RND*, (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h. 117

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari fenomena empiris. Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode survei. Survei sangat luas digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam sosiologi dan dalam banyak penelitian lapangan lainnya. Dikutip dari Silalahi, secara sederhana penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.[36]

Survei mungkin dilakukan terhadap salah satu dari survei sampel atau survei sensus. Survei sensus berusaha memperoleh data dari masing-masing anggota populasi. Survei sensus biasanya dilakukan jika populasi secara relatif kecil dan dengan mudah dapat diperoleh.

Jadi secara garis besar teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket dikombinasikan dengan wawancara atau interview. Wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*). Disebut wawancara tidak terstruktur sebab pewawancara tidak memiliki setting wawancara dengan sekuensi pertanyaan yang direncanakan yang dia akan tanyakan kepada responden[37].

Wawancara tak terstruktur memiliki kelebihan dari terstruktur sebab dapat melakukan probing. *Probing is defined as* " *the techniques used by the interviewer to stimulate discussion and obtain more information*". Diterjemahkan bebas

[36] Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 293
[37] *Ibid*, h.313

menjadi probing didefinisikan sebagai teknik yang digunakan oleh pewawancara untuk merangsang kegiatan diskusi dan menggali lebih banyak informasi. Dengan kata lain wawancara tak terstruktur memiliki kelebihan dalam dalam menggali informasi yang lebih mendalam mengenai permasalahan yang ada.

Kuesioner untuk pengumpulan data diserahkan langsung kepada responden atau sampel penelitian. Sedangkan wawancara digunakan untuk menanyakan hal-hal yang berhubungan dengan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam oleh peneliti menggunakan survei sensus.

F. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (*independent*). Variabel terikatnya (*dependent*) adalah Komitmen Organisasi (Y) dan variabel bebasnya (*independent*) adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2).

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas atau independent variable adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau terjadinya variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- X1 : Stres Kerja
- X2 : Kepuasan Kerja

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat atau dependent variable adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi karyawan yang selanjutnya diberi notasi Y.

Tabel 3.1

Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Komitmen Organisasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan untuk mengidentifikasikan, menunjukkan keterlibatan, dan mempunyai perasaan setia karyawan terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi serta keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi memiliki 3 dimensi : komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif . (Meyer & Allen, 2010; Greenberg & Baron, 2003; dan Robbins & Judge, 2008)	Komitmen afektif	Ikatan emosional pada perusahaan	1, 2, 3
		Berkeinginan untuk berkontribusi	4, 5
		Keyakinan terhadap nilai-nilai perusahaan	6, 7
	Komitmen kontinuans	Kebutuhan untuk menjadi anggota perusahaan	8
		Kerugian meniggalkan perusahaan	9
	Komitmen normatif	Kewajiban untuk tetap bekerja karena alasan etika	10, 11
		Loyalitas	12, 13

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Tabel 3.2

Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Stres Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat ketidakseimbangan fisik, psikis dan perilaku sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Dimensi dalam stres kerja yaitu beban kerja, waktu kerja dan konflik kerja. (Robbins, 2003; Hellriegel & Solcum, 2009; Newstrom, 2010; Hurrell, 2008; Hasibuan, 2003)	Konflik Kerja	Sumber daya terbatas	14
		Perbedaan status, nilai-nilai, persepsi, tujuan	15
		Gejala psikologis	16
	Beban Kerja	Beban Kerja yang berlebih	17
		Tugas menjadi lebih kompleks	18
		Target kerja	19
	Waktu Kerja	Jumlah jam kerja	20
		Waktu kerja	21
		Lembur	22

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

Tabel 3.3

Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kepuasan kerja adalah respon emosional positif seorang karyawan memandang pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Dimensi dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, bayaran, peluang jabatan, atasan dan rekan kerja seorang karyawan (Luthans, 2005; Lussier, 2010; Robbins & Judge, 2008;dan Rivai & Sagala, 2009)	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menyenangkan	23
		Memberi kesempatan karyawan untuk belajar	24
		Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan	25
	Pembayaran	Kecukupan gaji dalam memenuhi kebutuhan	26
		Adil/tidaknya pembayaran gaji	27
		Ketepatanwaktuan pemberian gaji	28
	Atasan	Membantu karyawan	29
		Pengawasan	30
		Perlakuan yang adil	31
		Penghargaan	32
	Rekan kerja	Saling membantu	33
		Saling mendukung	34
	Peluang jabatan	Adanya pemberian promosi jabatan	35
		Puas atau tidaknya terhadap promosi jabatan di kantor	36

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

2. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat penelitian untuk mengukur pernyataan yang tercantum pada kuisioner. Menurut Malhotra, skala pengukuran likert yaitu skala pengukuran dengan lima kategori respon yang berkisar antara “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju” yang mengharuskan responden menentukan derajat persetujuan atau

ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai obyek stimulus[38]. Nilai-nilai yang diberikan dari tiap skala adalah:

Tabel 3.4 Skala Instrumen Penelitian

Kriteria Jawaban		Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Biasa Saja	BS	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2016

G. Metode Analisis

Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterprestasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Metode analisis yang dilakukan antara lain uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis data hasil penelitian.

1. Uji Instrumen

1.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi product moment dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator

[38] Malhotra, Naresh K., *Riset Pemasaran*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009) h. 298

variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf siginifikan 0,05[39].

Adapun rumus dari r hitung adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[N\sum X^2 - (\sum X)^2\right]\left[N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\right]}}$$

Dimana:

R : Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
n : Banyaknya sampel
X : Skor tiap item
Y : Skor total variabel

Disini peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, jadi kuesioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin peneliti ukur, yaitu, komitmen organisasional, stres kerja, dan kepuasan kerja. Teknik uji validitas yang digunakan adalah bivariate pearson yang menggunakan taraf signifikansi 5%.

1.2. Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

[39] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2006), h. 57

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2}\right)$$

Dimana:

r_{11} : reliabilitas instrumen

k : banyaknya butir pertanyan

σb^2 : jumlah varians butir

σt^2 : jumlah varians total

Menurut Nannuly dalam Umar, uji reliabilitas untuk alternative jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut[40]:

- Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.
- Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Sugiyono menjelaskan uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada

[40] Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h.56

nilai rata-rata median[41]. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0,05[42].

2.2. Uji Linearitas

Menurut Priyatno, uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikasi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikasi (*linearity*) kurang dari 0.05[43].

2.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*). Mengukur multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas[44].

2.4. Uji Heterokedastisitas

Menurut Umar, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari

---

[41] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), h.138
[42] *Ibid*, h.138
[43] Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73
[44] Husein Umar, *op, cit.*, h.80

residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis tersebut sebaiknya diterima (signifikasi) atau ditolak oleh peneliti.

3.1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara pribadi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji statistik t menggunakan analisis regresi sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel independen dan satu variabel dependen atau membuat prediksi dengan menggunakan satu variabel independen tunggal. Untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel digunakan uji dua sisi. Uji dua-sisi digunakan jika hipotesis nol (Ho) berbunyi "sama dengan" dan hipotesis alternatif (Ha) berbunyi "tidak sama dengan"[45].

Pemeriksaan uji statistik ini dilakukan melalui:

[45] Ulber Silalahi, *op. cit.*, h. 379

a. Uji Hipotesis nol (Ho) dan Hipotesis alternatif (Ha)

Ho : p = 0, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Ha : p ≠ 0, artinya terdapat hubungan linear antara variabel X dan variabel Y

p = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata atau tingkat kepercayaan yang dipakai adalah α = 0,05 atau 5%

c. Kriteria pengambilan keputusan

Untuk pengujian tersebut diatas digunakan statistik uji, seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono[46], yaitu :

$$T = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Dimana :

R : Koefisien korelasi
n : Ukuran sampel

Maka akan diperoleh distribusi t dengan db penyebut (n-2) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ ⟶ Ha diterima

Terima Ho jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ⟶ Ha ditolak

[46] Sugiyono, *op.cit.*, h. 194

3.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat[47]. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Nilai F hitung dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan :

R2 : Koefisien determinasi

N : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Ho : Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan.

Ha : Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan.

Kriteria:

1. Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

[47] *Ibid*, h.67

2. Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat[48]. Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen[49].

[48] Duwi Priyatno, *op.cit.*, h. 66
[49] Mudrajat Kuncoro, *Metode Kuantitatif – Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: UPP – STIM YKPN, 2011), h.108