

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja perawat di RS Anna Medika.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Bekasi, tepatnya di Rumah Sakit Anna Medika di Jalan Raya Perjuangan No. 45 Kota Bekasi. Khususnya perawat wanita yang sudah menikah. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Nopember 2014-Juni 2015.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif dan explanatory. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipe atau jenis mengenai fenomena yang sedang dibahas. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan mekanisme sebuah proses serta menciptakan seperangkat kategori⁶¹. Sedangkan penelitian explanatory bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis dan menguji pengaruh dari

⁶¹ Prasetyo, Bambang dan Lina, Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.42-43

variabel independen terhadap variabel dependen yaitu konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja perawat RS. Anna Medika⁶².

Metode pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan penyebaran kuisioner yang telah terstruktur yang diberikan kepada responden yang dirancang untuk mendapatkan informasi yang lebih spesifik⁶³.

3.3 Populasi dan *Sampling*

Populasi adalah sejumlah individu yang mempunyai sifat atau kepentingan yang sama. populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan dalam individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah perawat wanita di RS Anna Medika, yang sudah menikah ataupun sudah pernah menikah, yang berjumlah 91 orang.

Menurut sugiyono, “Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi”⁶⁴.

Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

⁶² Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.6

⁶³ Sugiyono, *op. cit.* h.95

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, (Bandung: CV Alfabeta, 2010), h. 117

$N =$ Ukuran populasi

$e = 5\%$, kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{91}{1+91(0.05)^2}$$

$$n = 74,13 \text{ (74)}$$

Berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak yang dibulatkan 74,14 oleh peneliti menjadi 74 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *simple random sampling*. Teknik *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) digunakan dengan cara undian. Yang dimaksud dengan acak (*random*) adalah bahwa setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dimaksudkan sebagai sampel.

3.5 Instrumen Penelitian

1. Definisi Konseptual

a. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan selama periode waktu

tertentu yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. (Subekhi dan Jauhar, 2012; Sukmawati, 2008; Robert dan Jhon, 2002:82).

b. Konflik Peran

Konflik peran adalah kondisi dimana karyawan dihadapkan oleh dua peran atau lebih, keduanya saling memberikan tuntutan (keluarga-pekerjaan) atau (pekerjaan-keluarga) dan harapan-harapan yang saling bertentangan dalam satu kondisi. (Khan dalam Tewal, 2014; Greenhaouse dan Beutell, 2011).

c. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap situasi internal ataupun eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku pada anggota organisasi disebabkan oleh faktor lingkungan, organisasi dan individu itu sendiri. (Cooper, 2008), (Ivancevich dan Matterson, 2011), (Mathis dalam Suyati, 2011).

2. Definisi Operasional

a. Kinerja

Data kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data skunder. Data skunder adalah informasi yang berasal dari sumber yang sudah ada. Jadi, indikator yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini berdasarkan dengan indikator yang digunakan oleh perusahaan dalam mengukur atau menilai kinerja pegawainya. RS Anna Medika mengukur kinerja karyawannya berdasarkan:

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1. Kedisiplinan | 6. Komunikasi |
| 2. Kehadiran | 7. Kepribadian |
| 3. Tanggung Jawab | 8. Kejujuran |
| 4. Ketelitian | 9. Kerjasama |
| 5. Hasil Kerja | 10. Kepemimpinan |
| | 11. Kesabaran |

b. Konflik Peran

Peneliti menggunakan dimensi untuk mengukur konflik peran yang terjadi RS Anna Medika bekasi bersumber dari definisi-definisi dari para ahli. Dimensi konflik peran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Tekanan pekerjaan
2. Tekanan keluarga

Indikator-indikator dari tekanan pekerjaan (*deadline*, bekerja di hari libur, banyaknya pekerjaan, jam kerja, rekan kerja yang tidak mendukung). Sedangkan indikator dari tekanan keluarga (keterlibatan sebagai orang tua, keterlibatan sebagai istri, pekerjaan rumah tangga).

c. Stres Kerja

Dimensi stres yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja menurut para ahli, dimensi yang digunakan yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan.

Indikator dari faktor individu (masalah fisik, *financial* pribadi, dan pertengkaran dalam keluarga). Indikator dari faktor organisasi (rekan

kerja tidak nyaman, beban kerja yang berlebihan, gaya kepemimpinan kepala ruang, tuntutan tugas), sedangkan indikator dari faktor lingkungan (keamanan, dan fasilitas rumah sakit).

3. Kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang di gunakan untuk mengukur variabel yang diujicobakan.

a. Kisi-kisi intrumen kinerja

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan selama periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan.(Subekhi dan Jauhar, 2012; Sukmawati, 2008; Robert dan Jhon, 2002:82).	Kedisiplinan
	Kehadiran
	Tanggung Jawab
	Ketelitian
	Hasil Kerja
	Komunikasi
	Kepribadian
	Kejujuran
	Kepemimpinan
	Kesabaran
Kerja Sama	

b. Kisi-kisi Instrumen Konflik Peran

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Konflik Peran

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala
Konflik peran adalah kondisi dimana karyawan dihadapkan oleh dua peran atau lebih, keduanya saling memberikan tuntutan (keluarga-pekerjaan) atau (pekerjaan-keluarga) dan harapan-harapan yang saling bertentangan dalam	Tekanan Pekerjaan	<i>Deadline</i>	1	<i>Likert</i>
		Bekerja di hari libur	2,3	<i>Likert</i>
		Rekan kerja yang tidak mendukung	4	<i>Likert</i>
		Banyaknya pekerjaan	5,6	<i>Likert</i>
		Jam kerja	7	<i>Likert</i>
	Tekanan Keluarga	Keterlibatan sebagai orang tua	8,9,10	<i>Likert</i>
		Keterlibatan	11,12	<i>Likert</i>

satu kondisi. (Khan dalam Tewel, 2014; Greenhaouse dan Beutell, 2011).	sebagai istri		
	Pekerjaan rumah tangga	13,14	<i>Likert</i>

c. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

Variabel	Dinensi	Indikator	No Item	Skala
Stres kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap situasi internal ataupun eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan perilaku pada anggota organisasi disebabkan oleh faktor lingkungan, organisasi dan individu itu sendiri. (Cooper, 2008), (Ivancevich dan Matterson, 2011), (Mathis dalam Suyati, 2011).	Faktor Individu	Masalah fisik	15,16	<i>Likert</i>
		<i>Financial</i> pribadi	17,18	<i>Likert</i>
		Pertengkaran dalam keluarga	19,20	<i>Likert</i>
	Faktor Organisasi	Rekan kerja	21	<i>Likert</i>
		Gaya kepemimpinan kepala ruangan	22,23	<i>Likert</i>
		Tuntutan tugas	24	<i>Likert</i>
	Faktor Lingkungan	Keamanan	25	<i>Likert</i>
		Fasilitas rumah sakit	26	<i>Likert</i>

4. Skala pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian untuk mengisi setiap butir pertanyaan menggunakan *skala likert* dengan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Skala *likert* adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Untuk mengetahui kriteria penilaiannya, dapat di lihat pada tabel 3.4.

Tabel 3.4 Skala Penilaian

Alternatif Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya⁶⁵. Hal ini merujuk pada informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti terhadap variabel untuk tujuan penelitian. Yang situs merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.

⁶⁵ Sumardi, Suryabrata, *Metode Penelitian*, (Jogjakarta: Universitas Gajah Mada, 2004), h.39

2) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data dengan cara memberi pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden yang kita inginkan untuk digali informasinya secara mendalam.

3) Observasi

Observasi dilakukan dengan terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian dan bila mungkin mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi.

b. Data Sekunder

Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang sudah tersusun dalam bentuk dokumen⁶⁶. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini didapatkan melalui beberapa sumber, salah satunya adalah data yang diperoleh langsung dari RS. Anna Medika, seperti daftar karyawan, data keluhan pasien, data kinerja perawat. Kinerja perawat berupa data nilai atau skor yang diberikan pihak manajemen perusahaan terhadap perawat sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan, yang antara lain:

⁶⁶ Endang Mulyatiningsih, *op.cit*, h.13.

Tabel 3.5
Standar Penilaian Kinerja Perawat

Nilai	Keterangan
Sangat Baik	81-90
Baik	71-80
Cukup	61-70
Kurang	51-60
Sangat Kurang	41-50

Sumber: Bagian Keperawatan RS. Anna Medika, 2015

Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, survey sejenis dan jurnal penelitian terdahulu yang peneliti dapat melalui media internet untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

3.7 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana item kuisisioner yang valid dan mana yang tidak valid. Hal ini dilakukan dengan cara mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban dari dua pilihan,

perhitungan korelasi antara pernyataan kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson* atau *product moment*. Kriteria pengujian validitas yaitu:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

b. 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.

Uji reliabilitas untuk alternatif 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:

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

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Sugiono 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 nilai rata-rata median⁶⁷. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi > 0.05

b. Uji Linearitas

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 dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria

⁶⁷ Sugiyono, *op. cit.* h.138

dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05⁶⁸.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen)⁶⁹. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.8 Analisis Regresi

1. Uji t

Menurut Priyatno uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel

⁶⁸ Duwi, Priyatno. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h. 73

⁶⁹ Husein, Umar, *op. cit.* h.80

dependen⁷⁰. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh konflik peran (X1), stres kerja (X2), terhadap kinerja perawat (Y).

Nilai t_{hitung} dicari dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar error variabel i

Hipotesis 1:

H_0 : Konflik peran tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

H_a : Konflik peran berpengaruh terhadap Kinerja.

Hipotesis 2:

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

H_a : Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen⁷¹. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh Konflik peran (X1) dan Stres kerja (X2) secara bersamaan terhadap Kinerja perawat (Y).

⁷⁰ Duwi, Priyatno, *op.cit*, 68

⁷¹ Duwi Priyatno, *op.cit*, 67

Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

H_0 : Konflik Peran dan Stres kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja

H_a : Konflik Peara dan Stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat⁷². Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.

⁷² Duwi Priyatno, *op.cit*, 66

4. Analisis Regresi Berganda

Menurut Priyatno analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat⁷³. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel terikat (Kinerja)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

X_1 : Variabel bebas (Konflik Peran)

X_2 : Variabel bebas (Stres Kerja)

⁷³ *Ibid*, h.61