

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Serasi Tunggal Mandiri yang berlokasi di Wisma Indocement 17th Floor Jl. Jend. Sudirman Kav. 70-71 Setiabudi, Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu empat bulan pada periode Februari-Mei 2018. Waktu tersebut dipilih karena dianggap waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

B. Metode Penelitian

1. Metode

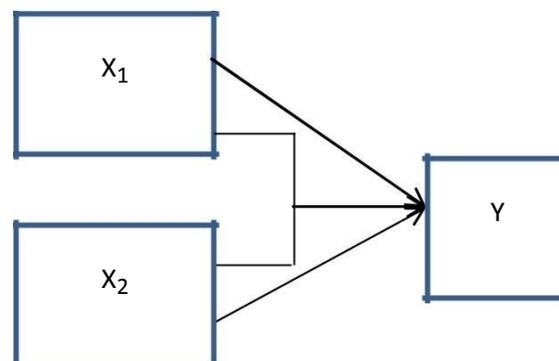
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Survey sampel merupakan penelitian yang menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan pengumpulan data hanya dilakukan pada sebagian data populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas Konflik Peran (X_1) dan Ambiguitas Peran (X_2) serta Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Metode yang digunakan adalah kuisisioner yaitu metode pengumpulan data yang diterapkan dengan cara

memberikan lembar pernyataan secara tertulis mengenai konflik peran, ambiguitas peran, dan kepuasan kerja.

Metode tersebut dipilih karena sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh data dengan cara angket untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau menggambarkan pengaruh antara ketiga variabel penelitian yaitu Konflik Peran (X_1), dan Ambiguitas Peran (X_2) sebagai variabel bebas, serta Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat.



Keterangan:

X_1 : Konflik Peran

X₂ : Ambiguitas Peran

Y : Kepuasan Kerja

————→ : Arah Hubungan

C. Populasi dan Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah 160 orang karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011). Teknik sampel yang peneliti gunakan adalah teknik proposional random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil secara acak dengan memperhatikan unsur-unsur dan kategori yang ada dalam suatu populasi penelitian secara seimbang dengan memperhitungkan besar kecilnya sub populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel melalui tabel Isaac and Michael dengan tingkat kesalahan 5% maka

dapat diketahui bahwa jumlah populasi 160 karyawan, sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 110 karyawan. Dengan pembagian sampel sebagai berikut:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sample
(Proportional Random Sampling)

No	Unit Kerja	Jumlah	Perhitungan Sampel 5%	Sampel
1	Fin. Acc	8	$8/160 \times 110 = 5,5$	6
2	Purchasing	4	$4/160 \times 110 = 2,75$	3
3	HK & Gardener	48	$48/160 \times 110$	33
4	HR & GA	6	$6/160 \times 110 = 4,12$	4
5	BM & Office	2	$2/160 \times 110 = 1,3$	1
6	Security	57	$57/160 \times 110 = 39,18$	39
7	Teknik	28	$28/160 \times 110 = 19,25$	19
8	Section & Dept. Head	7	$7/160 \times 110 = 4,81$	5
	Total	160		110

Sumber: diolah oleh peneliti

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah data kuantitatif. Nana Syaodih berpendapat bahwa desain penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan juga percobaan terkontrol. Dalam penelitian ini data yang peneliti ambil adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh atau diambil langsung dari tempat dilaksanakannya penelitian yang dilakukan oleh

peneliti, data yang peneliti peroleh dapat berupa survey, kuisisioner, serta observasi.

Dalam penelitian ini, untuk meneliti variabel Konflik Peran (X_1) Ambiguitas Peran (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) peneliti akan menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuisisioner yang merupakan kumpulan pernyataan tertulis yang harus diisi oleh karyawan PT Serasi Tunggal Mandiri.

Untuk membantu proses pengukuran ketiga variabel tersebut, maka akan dijabarkan sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap hasil pekerjaan yang telah ia dapatkan. Perasaan positif atau negatif seorang karyawan dapat dilihat dari perilakunya saat mereka menjalankan tugas atau pekerjaan mereka.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja adalah data primer yang datanya diukur dengan menggunakan kuisisioner yang menggambarkan 5 dimensi dari kepuasan kerja, yaitu gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, penyelia dan juga rekan kerja.

Variabel kepuasan kerja adalah data primer yang diambil langsung dari jawaban responden dan diukur menggunakan skala likert 5 poin.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi yang peneliti gunakan untuk melakukan penelitian ini merupakan kisi-kisi yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir setiap pernyataan yang akan peneliti lakukan uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.2 berikut.

Tabel III.2
Instrumen Variabel Y
Kepuasan Kerja

Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Gaji	1,12,15	9,23	3	9,12
Pekerjaan	18,14,24,30	5,4,21,29,33	16,19,20,	10,27
Promosi	2,11	13,7	1,7	11,13,
Penyelia	3,8,17,26	20,28,32	2,6,15,22,26	17,24
Rekan Kerja	6,16,25,27,31	10,19,22	4,14,23,25	8,18,21

Sumber: Data diolah peneliti

Untuk mengisi setiap butir pernyataan pada kuisioner tersebut dengan model skala *likert*, telah disediakan 5 alternatif jawaban dimana

setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3 berikut:

Tabel III.3
Skala Penelitian untuk Variabel Kepuasan Kerja

Alternatif Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu – Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh peneliti

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Uji validitas ialah pengukuran sah atau valid dan tidaknya sebuah kuisioner. Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dilakukan dengan menyusun model skala likert yang mengacu pada dimensi variabel kepuasan kerja yang terlihat pada tabel III.2. Tahap berikutnya konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validasi kontrak, dimana seberapa jauh butir-butir tersebut telah mengukur dimensi variabel

kepuasan kerja. Setelah disetujui, langkah berikutnya instrumen tersebut diberikan kepada 30 orang karyawan.

Hasil uji coba instrumen adalah validitas butir dengan cara menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} : koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

\sum : jumlah kuadrat deviasi skor x_i

\sum : jumlah kuadrat deviasi skor x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (N=30 pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid. Begitupun sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Kemudian akan dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dengan rumus *Alpha Cronbarch* . Instrumen yang telah reliabel dapat digunakan beberapa kali untuk diukur dalam penelitian selanjutnya. Setelah peneliti melakukan uji coba, 6 butir

pernyataan drop atau tidak valid dari 33 pernyataan. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbarch*:

Keterangan:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

r_{ii} : koefisien reliabilitas instrumen

k : jumlah butir instrumen

\sum : jumlah varians butir

s_t^2 : varians total

Sedangkan untuk menghitung rumus varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

S_i^2 : varians butir

$\sum X_i^2$: jumlah hasil kuadrat setiap butir soal

x : skor yang dimiliki

n : banyaknya responden penelitian

Tabel interpretasi	
Besarnya nilai r	Interprestasi
0.800-1.000	Sangat tinggi
0.600-0.799	Tinggi
0.400-0.599	Cukup
0.200-0.399	Rendah

Menurut hasil perhitungan, diperoleh hasil *rii* sebesar 0,913. Hal ini menunjukkan reliabilitas kepuasan kerja tersebut termasuk dalam kategori (0,800-1,000) maka instrumen memiliki reliabilitas sangat tinggi. Maka dari itu, 27 instrumen yang valid inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final dalam mengukur variabel kepuasan kerja.

b. Konflik Peran

a. Definisi Konseptual

Konflik peran adalah situasi dimana seorang individu memiliki lebih dari satu peran yang saling bertentangan dengan peran lainnya dan terjadi di saat yang bersamaan. Ketika karyawan merasakan konflik pada peran yang ia jalani, ia akan merasa bingung tuntutan apa yang harus ia lakukan terlebih dahulu, sedangkan kedua tuntutan tersebut harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan.

b. Definisi Operasional

Variabel konflik peran diukur menggunakan indikator konflik peran, yaitu konflik antarperan (*inter role conflict*), konflik intraperan (*intrarole conflict*), dan juga konflik peran individu (*person-role conflict*). Konflik peran juga merupakan data primer yang langsung diambil dari responden dan diukur menggunakan replika baku yang

dikembangkan oleh Rizzo House dan Lirztman (1970) yang terdiri dari 8 butir pernyataan dengan reliabilitas replika ini adalah 0,816 dan 0,820.

Replika ini juga telah digunakan sebagai kuisisioner dalam beberapa penelitian sebelumnya, salah satu peneliti yang menggunakan replika tersebut dalam penelitiannya ialah Yung-Tai Tang dan Chen-Hua Chang dengan judul penelitiannya ialah *Impact of role ambiguity, and role conflict on employee creativity* dengan nilai reliabilitasnya adalah 0,89.

Tabel III.4

Skala Penelitian untuk Variabel Konflik Peran

Alternatif Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	1	5
Setuju (S)	2	4
Ragu – Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	4	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti

c. Ambiguitas Peran

a. Definisi Konseptual

Ambiguitas peran merupakan rasa bingung, tidak yakin, dan kurang paham serta merasa adanya ketidakjelasan akan apa yang mereka kerjakan sekarang di sebuah perusahaan atau organisasi. Ketika seorang karyawan merasakan ambiguitas peran, mereka akan merasa bahwa apa yang mereka lakukan tidaklah memiliki kejelasan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya informasi yang harusnya mereka dapatkan dari perusahaan.

b. Definisi Operasional

Variabel ambiguitas peran adalah data primer yang datanya didapat dan diukur menggunakan kuisioner atau angket yang diukur menggunakan replika yang dikembangkan oleh Rizzo, House dan Lirztman (1970) yang terdiri dari empat indikator dengan 6 item pernyataan. Data yang diukur mencerminkan empat indikator dengan reliabilitas replika ini ialah 0,780 dan 0,808.

Replika ini juga telah digunakan sebagai kuisioner dalam beberapa penelitian sebelumnya, salah satu peneliti yang menggunakan replika tersebut dalam penelitiannya ialah Yung-Tai Tang dan Chen-Hua Chang dengan judul penelitiannya ialah *Impact of*

role ambiguity, and role conflict on employee creativity dengan nilai reliabilitasnya adalah 0,86.

Tabel III.4

Skala Penelitian untuk Variabel Ambiguitas Peran

Alternatif Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	1	5
Setuju (S)	2	4
Ragu – Ragu (RR)	3	3
Tidak Setuju (TS)	4	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti

F. Teknik Analisis Data

Dengan menganalisis data, dilakukan menggunakan parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang telah diperoleh mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data yaitu sebagai berikut.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas, data digunakan untuk dapat mengetahui apakah data tersebut berdistribusi secara normal atau tidak. Untuk memperkirakan apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *Komogorov Sminov*. Hipotesis penelitiannya ialah:

- 1) H_0 : artinya, data tidak berdistribusi normal.
- 2) H_a : artinya, data berdistribusi secara normal.

Kriteria pengujian dengan uji statistic *Komogorov Sminov*, ialah:

- 1) Jika signifikan $> 0,05$ maka artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikan $< 0,05$ maka artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Regresi linear dibuat berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan yang linier. Langkah-langkah yang digunakan untuk menerapkan verifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan SPSS menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan memiliki hubungan apabila signifikansi $< 0,05$. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya, data tidak linier

- 2) H_a : artinya, data linier
Kriteria pengambilan keputusan dengan uji linieritas, yaitu:
- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ H_0 dapat diterima dan artinya data tidak linier.
 - 2) Jika signifikansi $< 0,05$ H_0 ditolak, dan artinya data linier.

2. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linear yang digunakan ialah analisis regresi linear ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linear ganda, sebagai berikut:

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

Keterangan:

\hat{Y} : variabel terikat (Kepuasan Kerja).

X_1 : variabel bebas pertama (Konflik Peran).

X_2 : variabel bebas kedua (Ambiguitas Peran)

a : konstanta (nilai \hat{Y} apabila $X_1 X_2 \dots X_n = 0$).

b_1 : koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Konflik Peran)

b_2 : koefisien regresi variabel kedua, X_2 (Ambiguitas Peran)

dimana koefisien a bisa dicari menggunakan rumus:

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

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas ialah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak terjadinya masalah multikolinieritas.

Untuk menganalisa ada atau tidaknya multikolinieritas dengan cara melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF, maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Kriteria pengujian statistik dengan cara melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$ maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ maka, artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka, artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat pola pada titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik tersebut tersebar dengan pola yang tidak jelas, di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka masalah heteroskedastisitas tidak terjadi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F (uji koefisien regresi secara serentak), ialah agar dapat mengetahui adanya pengaruh signifikan variabel konflik peran dan ambiguitas(independen) peran secara serentak terhadap variabel kepuasan kerja(dependen).

Hipotesis penelitiannya:

- 1) H_0 : artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_a : artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dihitung dengan menggunakan SPSS yang dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya, H_0 ditolak.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya H_0 diterima.

b. Uji t

Uji t digunakan agar dapat mengetahui apakah variabel konflik peran dan ambiguitas peran (independen) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (dependen), apakah pengaruhnya terlihat secara signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

- 1) H_0 : variabel independen tidak berpengaruh negatif terhadap variabel dependen
- 2) H_a : variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen

Perhitungan dengan menggunakan program SPSS maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, H_0 diterima
- 2) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, H_0 ditolak

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi R^2 digunakan agar dapat mengetahui seberapa besar presentase besarnya pengaruh perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas secara serentak. Koefisien determinasi R^2 dapat menggambarkan besarnya nilai yang dihasilkan oleh variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dicari dengan rumus $R^2 \times 100\%$.