BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam suatu penelitian, peneliti harus menentukan metode yang akan digunakan dalam penelitian. Sugiyono (2019:2) mengemukakan bahwa "metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah".

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei dan metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2012:8) diartikan "sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:29) metode survei adalah,

> metode yang digunakan untuk mencari pengaruh treatment (perlakuan) tertentu. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara, terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2019:118) yaitu "metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima".

Berdasarkan penjelasan di atas desain penelitian ini adalah penelitian survei dengan metode verifikatif karena melakukan pengujian dan memverifikasi kebenaran

teori mengenai pengaruh variabel bebas stres kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan bentuk analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tujuan penggunaan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu untuk mendeskripsikan peristiwa/fenomena sekarang yang terjadi dilapangan dalam bentuk angka yang bermakna berdasarkan perhitungan statistik. Penelitian ini memusatkan perhatian kepada pemecahan masalah aktual yang ditemui pada saat penelitian.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu dirumuskan dari variabel yang akan dipakai sebagai pegangan dan dapat diamati berdasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan (Machfoedz, 2017). Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah ukuran pencapaian kerja pegawai yang telah dikerjakan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan kompetensi, kemampuan maupun potensi yang dimilikinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dijalaninya. Skor penilaian yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang diisi oleh responden yang diukur dengan indikator: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, inisiatif, kejujuran, waktu yang tepat dan kerjasama.

b. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami seseorang karena memiliki beban yang melebihi kemampuan atau kapasitas diri dari segi perilaku, psikologis maupun fisiologis. Skor penilaian yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang diisi oleh responden yang diukur dengan indikator: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi maupun kepemimpinan organisasi.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat, yang bertempat di Jl. Raya Batujajar No.KM.2 No.90, Laksanamekar, Kec. Padalarang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan, dijelaskan bahwa,

> Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Jawa Barat merupakan unit pelayan teknis Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah.

Berdasarkan peraturan tersebut, BPMP Jawa Barat saat ini mempunyai tugas melaksanakan penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan masyarakat di Provinsi Jawa Barat. Pemenuhan hal tersebut menjadi tugas dan tanggungjawab yang dipegang oleh 5 kelompok kerja (POKJA) yang terdiri atas POKJA 1, 2 dan 3 Program Sekolah Penggerak, POKJA 4 Kemitraan, dan POKJA 5 Sistem Informasi dan Data Pokok Pendidikan. Selain itu, terdapat indikator SAKIP BPMP Jawa Barat yang harus dipenuhi melalui pelayanan umum, kepegawaian, pemantauan evaluasi serta pengelolaan data informasi.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Handayani (2020), “populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti”.

Berdasarkan definisi populasi tersebut, dalam penelitian ini yang dijadikan objek (populasi) adalah pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat

sejumlah 119 pegawai dengan klasifikasi Jabatan Struktural, Jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional Tertentu. Klasifikasi jabatan dapat dilihat pada **Tabel 3.1**.

Tabel 3.1 Klasifikasi Populasi

Unit Kerja	Jumlah Pegawai
Jabatan Struktural	2
Jabatan Fungsional Umum	86
Jabatan Fungsional Tertentu	31
Total Populasi	**119**

3.4.2 Sampel

Sampel beberapa orang terpilih dari jumlah populasi diambil menggunakan Teknik pengambilan sampling (Hardani *et al*., 2020). Dalam hal ini, sampel harus benar-benar mencerminkan kondisi yang sebenarnya dari populasi, yang berarti bahwa hasil penelitian yang diambil merupakan gambaran atas keadaan yang dialami populasi secara keseluruhan. Studi menggunakan sampel lebih menguntungkan daripada studi yang hanya menggunakan satu jenis populasi. Oleh karena itu, peneliti perlu memperhatikan hal tersebut agar pada saat mencari data dapat menghasilkan data yang menggambarkan kondisi dunia nyata, sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan efektif.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sebaliknya apabila subjek besar (lebih dari 100), maka untuk pengambilan sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2002).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam pengambilan penelitian ini adalah 50% dari populasi yang ada. Karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 119 pegawai, maka sampel yang diambil menggunakan 50% dari jumlah populasi yaitu berjumlah 59,5 atau dibulatkan menjadi 60 pegawai.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini biasa digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis. Teknik pengambilan sampel pada populasi yang heterogen dan ber-*strata* dengan mengambil sampel dari tiap-tiap

sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak atau serampangan.

Tabel 3.2 Klasifikasi Sampel

Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Sampel
Jabatan Struktural	2	1
Jabatan Fungsional Umum	86	43
Jabatan Fungsional Tertentu	31	16
Total Keseluruhan	**119**	**60**

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018, hlm. 148), "instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati". Instrumen penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang diinginkan untuk menjawab permasalahan akan yang diteliti dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2018, hlm. 142), "angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya". Penyusunan instrumen penelitian ini didasarkan pada landasan teori terkait variabel serta permasalahan yang telah diteliti. Kemudian, untuk mengetahui kelayakan instrumen penelitian yang akan digunakan dalam proses penelitian dapat dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner *online*. Kuesioner digunakan karena kuesioner memiliki mekanisme yang efisien jika telah diketahui bagaimana mengukur variabel dalam penelitian (Sinulingga, 2014). Kuesioner dikumpulkan menggunakan internet. Kuesioner disebar menggunakan *Google Forms*. Responden dapat mengakses kuesioner menggunakan *link*/tautan yang dibagikan melalui media sosial agar responden dapat mengisi kuesioner dengan mudah dan dapat dilakukan dimana saja.

Internet digunakan sebagai media penyebaran kuesioner agar meningkatkan akuisisi data dan menghindari kesalahan manusia ((Fowler (2002) dalam Vasic *et al.* (2019)). Keuntungan lainnya menggunakan internet sebagai media penyebaran dan pengumpulan kuesioner adalah tidak ada batasan waktu untuk mengakses kuesioner, fleksibel untuk dikembangkan, serta mudah dalam *encoding* dan input data (Vasic, *et al*., 2019).

Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Dibandingkan dengan metode wawancara dan observasi, kuesioner dianggap memiliki mekanisme yang lebih efisien dan fleksibel (Sinulingga, 2014). Kuesioner terdiri dari penyataan yang dilengkapi dengan kolom penilaian konsumen. Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Perancangan Wajah Kuesioner

Tahap perancangan wajah kuesioner terdiri dari pengenalan diri dan petunjuk pengisian. Pada bagian ini peneliti memperkenalkan diri serta tujuan penyebaran kuesioner dan kategori produk fesyen.

2. Penyusunan Pertanyaan

Pertanyaan yang dirancang terbagi menjadi dua, yaitu pertanyaan tingkat stres dan kinerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan di Jawa Barat.

3.5.2 Variabel Penelitian

Identifikasi variabel dilakukan untuk memberikan kejelasan tentang perbedaan satu variabel dengan variabel lainnya, terutama pada variabel yang sering disamakan pengertiannya. Identifikasi variabel juga dilakukan untuk mempermudah pengukuran nilai variabel dan membantu peneliti lain yang ingin meneliti ulang atau menguji hasil penelitian (Sinulingga, 2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

3.5.3 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert

digunakan karena pengukuran variabel dilakukan melalui pernyataan dan responden diminta membuat pilihan tentang tingkat kesetujuan sesuai persepsi dan harapan. Tingkat kesetujuan skala Likert dibagi menjadi lima tingkatan berdasarkan persepsi dan harapan konsumen. Skala penilaian kuesioner berdasarkan tingkat kesetujuan skala Likert dapat dilihat **Tabel 3.3**.

Tabel 3.3 Skala dalam Penelitian

Skala Peringkat

Stres Kerja	Kinerja Pegawai
1 = Sangat Tidak Setuju	1 = Sangat Tidak Setuju
2 = Tidak Setuju	2 = Tidak Setuju
3 = Kurang Setuju	3 = Kurang Setuju
4 = Setuju	4 = Setuju
5 = Sangat Setuju	5 = Sangat Setuju

3.5.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi instrumen penelitian penting untuk diketahui karena dapat memudahkan peneliti dalam menyusun instrumen penelitian. kisi-kisi instrumen penelitian terdiri dari dimensi dan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam kisi-kisi instrumen dibawah menjelaskan bahwa Favorable adalah item positif dan Unfavorable adalah item negative. **Tabel 3.4** merupakan kisi-kisi instrumen penelitian.

Tabel 3.4 Variabel Independen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	
			Fav	***Unfav***
Penyebab Stres Kerja (Variabel X) Sopiah dalam Hamali (2018) Hasibuan (2014)	Tuntutan Tugas	Kondisi pekerjaan	1, 2	
		Beban kerja	3, 4, 5	
		Tanggung jawab kerja	6, 7, 8	
		Tata letak fasilitas pekerjaan	9	10
		Kemudahan dalam bekerja	11	12
		Tata kerja	14	13
		Pemahaman dalam peran	15, 16,17	

Afandi (2018)	Tuntutan Peran	Pemahaman dalam fungsi jabatan	18, 20	19
		Kesesuaian peran dengan batas waktu penyelesaian pekerjaan	22, 23	21
	Tuntutan Antar pribadi	Konflik antar rekan kerja	25	24
		Tekanan yang diberikan oleh atasan	26, 27	
		Hubungan antar rekan kerja	28, 30	29
	Struktur Organisasi	Tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai tingkat jabatan	32	31
		Peraturan pekerjaan	34	33
	Kepemimpinan Organisasi	Hubungan dengan atasan	35	36
		Pengawasan yang diberikan atasan	37	38
		Peran atasan terhadap pegawai	39	40

Sedangkan untuk variabel Y yaitu kinerja pegawai, dapat dilihat pada **Tabel 3.5**.

Tabel 3.5 Variabel Dependen Penelitian

Variabel	**Dimensi**	**Indikator**	**Item**	
			Fav	***Unfav***
Kinerja Pegawai (Variabel Y) Afandi (2016) Ricardianto (2018) Sedarmayanti (2010:263) Miner dalam sutrisno (2011)	Kualitas hasil kerja	Keterampilan atau *skill* pegawai	1, 2	
		Pengetahuan dan wawasan pegawai	3, 4, 5	
		Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas	6,7	
		Hasil kerja yang dilaksanakan berkualitas baik	8	9, 10
	Kuantitas hasil kerja	Target kerja yang diselesaikan	11, 12	
		Banyaknya pekerjaan yang dihasilkan	13, 14	
		Kemampuan *problem solving* pegawai	15, 16	

	Inisiatif	Melakukan pekerjaan lain yang dapat membantu kemajuan lembaga	17, 18	
		Menolong sesama pegawai	20	19
		Memiliki inisiatif diri dalam kinerja	22	21
		Inisiatif yang muncul tepat sesuai dengan tuntutan kinerja	24	23
	Kejujuran	Bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya	25, 26	
		Taat pada aturan lembaga	27, 28	
	Waktu yang tepat	Ketepatan waktu penyelesaian	30	29
		Target waktu dalam penyelesaian pekerjaan	31	32
		Pemanfaatan waktu	33	34
	Kerjasama	Tingkat kepercayaan dalam bekerja tim terhadap rekan kerja	35	36
		Kesediaan dalam bekerja sama dengan tim	38	37
		Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan	39, 40	

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Pengolahan data dilakukan setelah kuesioner berhasil dikumpulkan. Data diolah menggunakan bantuan *software* SPSS *Statistics* 22.2 dan *Microsoft Excel* 2016. Pengolahan data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

3.6.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam uji validitas adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Prinsip uji validitas *Corrected Item Total Correlation* adalah mengkorelasikan masing-masing skor indikator dengan skor total jawaban responden. Dasar pengambilan keputusan uji validitas diperoleh dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka data dikatakan valid.
2. Apabila nilai r_{hitung} lebih kecil dibandingkan r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka data dikatakan tidak valid.

Setelah kuesioner dikatakan valid, dilakukan uji reliabilitas. Teknik *Split-half Spearman Brown* digunakan untuk mengukur reliabilitas kuesioner karena skor yang digunakan dalam pertanyaan kuesioner adalah rentangan 1 sampai 5. Indikator dikatakan reliabel apabila hasil analisis korelasi yang dihasilkan ≥ 0,80. Uji validitas dan reliabilitas diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics* 22.0.

3.6.2 Menghitung Rata-Rata dengan *Weight Means Score*

Teknik *weight means score* digunakan untuk mengetahui kedudukan setiap item dan menggambarkan keadaan tingkat kesesuaian dengan kriteria atau tolak ukur yang telah ditentukan pada masing-masing variabel. Rumus *weight means score* adalah sebagai berikut:

$$\overline{X} = \frac{X}{N}$$

Keterangan:

$\overline{X}$ = jumlah rata-rata yang dicari.

X = jumlah skor jawaban responden.

N = jumlah responden.

Hasil yang diperoleh kemudian diklasifikasikan menurut **Tabel 3.7**.

Tabel 3.6 Klasifikasi Hasil Perhitungan Weight Means Score

Rentang Nilai	**Kriteria**	**Penafsiran**	
		Variabel X	**Variabel Y**
0,01-1,00	Sangat tidak baik	Sangat tidak setuju	Sangat tidak setuju
1,01-2,00	Tidak baik	Tidak setuju	Tidak setuju
2,01-3,00	Baik	Setuju	Setuju
3,01-4,00	Sangat baik	Sangat setuju	Sangat setuju

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal. Uji normalitas merupakan salah satu syarat agar analisis regresi linier berganda dapat dilakukan.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan dengan melihat persamaan grafis. Persamaan umum dalam regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y= Variabel dependen

X = Variabel Independen

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

ε = Error

3.6.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan dengan uji t parsial dan uji F simultan. Uji t parsial dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh penyebab stres kerja dengan kinerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial adalah sebagai berikut:

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka penyebab stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka penyebab stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Uji F simultan dilakukan untuk melihat pengaruh penyebab stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Barat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F simultan adalah sebagai berikut:

Apabila nilai Signifikansi < 0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

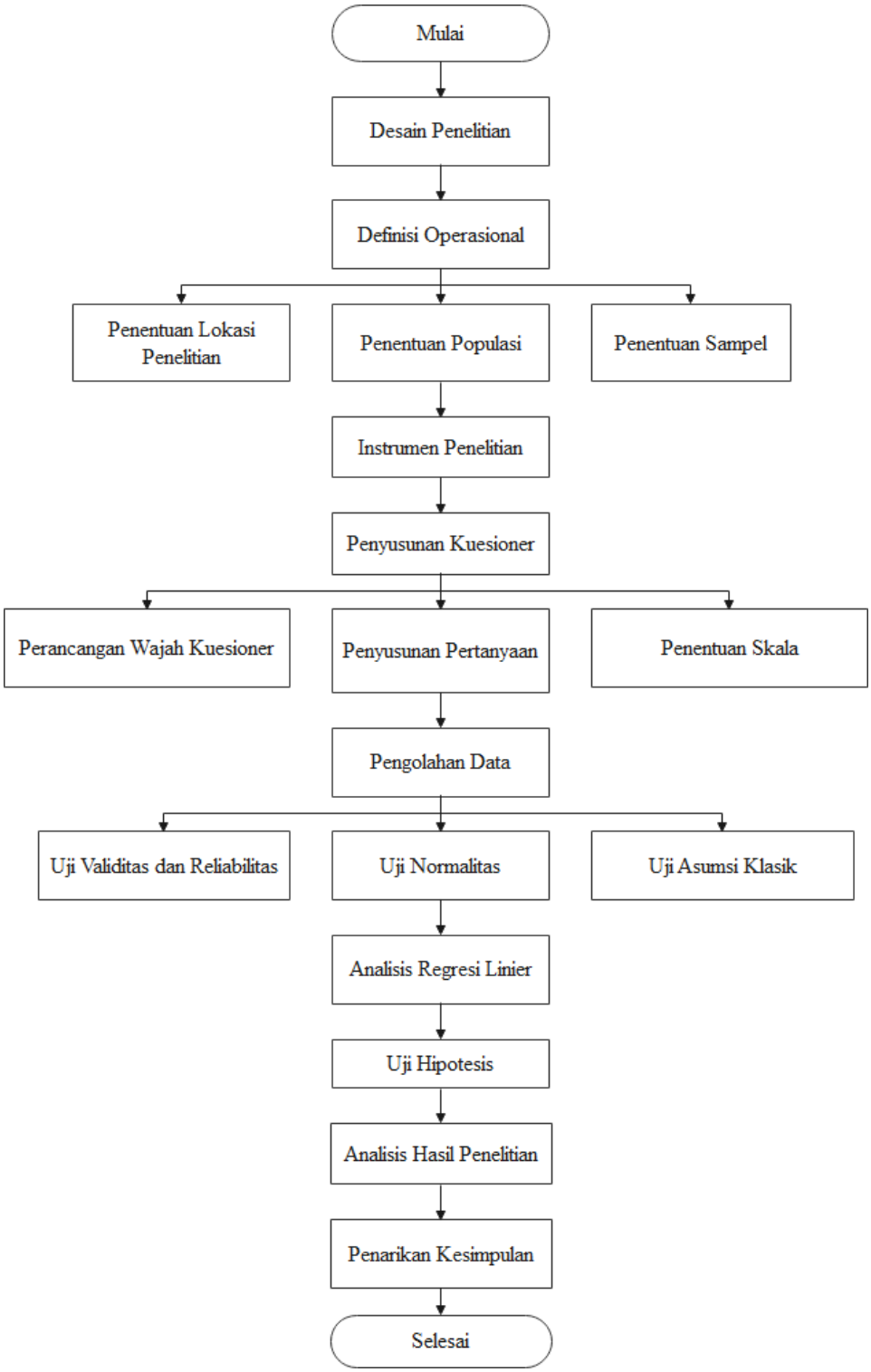
3.7 Analisis

Analisis dilakukan setelah pengolahan data telah selesai. Analisis yang dilakukan adalah analisis pengaruh penyebab stres kerja terhadap kinerja pegawai dan analisis besarnya pengaruh penyebab stres kerja terhadap kinerja pegawai.

3.8 Kesimpulan

Langkah terakhir dalam penelitian adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram alir. **Gambar 3.1** menggambarkan diagram alir penelitian.



Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian