# BAB III

# METODE PENELITIAN

## A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang dibutuhkan dan digunakan dalam penelitian studi komparasi antara pengaruh stress kerja dengan kinerja guru, pengaruh stress kerja adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih banyak menggunakan logika hipotetiko verifikatif, yang mana penelitian tersebut dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian dilapangan[1], penelitian ini banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta menampilkan dari hasilnya[2] dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang kami ambil dalam bentuk angka yang akan diproses secara statistik [3], kemudian menggambarkan objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis, oleh sebab itu dinamakan statistik deskriptif.[4]

Selain memakai jenis penelitian kuantitatif, penelitian ini juga menggunakan desain *non eksperimen* dengan alasan karena penelitian yang dilakukan sudah ada data-data yang dibutuhkan oleh peneliti dan peneliti tinggal[1]

---

[1] [1] S. Margono *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta; PT. Rineka Cipta, 1997), hal 35

[2] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta; PT. Rineka Cipta, 2006) hal. 12

[3] Ibid., hal. 10

[4] Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 29

[5] Ibid., hal. 151

[6] Nana Sudjana dan Ibrahim, M.A., *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung; Sinar Baru Offset, 1989), hal. 56

[7] Ibnu Hadjar, *Dasar-dassar Metodologi Penelitian Kwantitatif dalam Pendidikan*, (Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 1996), hal. 120

[8] Nana Sudjana dan Ibrahim, M.A., Op.cit., hal. 60

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengadakan pengumpulan data-data di lapangan dan menganalisisnya.[5] Karena tugas peneliti hanya mengumpulkan dan menganalisis data yang ada pada lapangan dan tidak memanipulasi data, serta peneliti tidak perlu memberikan perlakuan lagi, maka penelitian kali ini dinamakan penelitian desain *ex post facto*.[6]

Penelitian desain *ex post facto* ini digunakan untuk menjajagi kemungkinan adanya hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel yang tidak dapat dimanipulasi[7] serta dimulai dengan mendeskripsikan situasi sekarang yang diasumsikan sebagai akibat dari faktor-faktor yang telah terjadi atau bereaksi sebelumnya. Adapun prosedur penelitian desain *ex post facto* adalah sebagai

berikut:[8]

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian SDN Sampangagung 1 yang beralamat di Kutorejo Mojokerto.

## B. Sumber Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

1) Data Kuantitatif

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari SDN Sampangagung Kutorejo Mojokerto yang dihitung, seperti jumlah guru dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2) Data Kualitatif

Data yang yang diperoleh dari SDN Sampangagung Kutorejo Mojokerto tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian. Adapun data kualitatif adalah sebagai berikut:

1) Stres Individu (X1)
    a) Konflik Peran
    b) Beban Kerja
    c) Pengembangan karir
2) Stres Organisasi (X2)
    a) Struktur Organisasi
    b) Kepemimpinan
3) Stres Kerja  Kinerja Guru  (Y)

## C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian. *Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja guru  Pada SDN Sampangagung Kutorejo Mojokerto.*

## D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Tingkat stres kerja baik bersifat individu maupun organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada SDN Sampangagung Kutorejo Mojokerto.

a. Stres Individu (X1)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Konflik Peran

2) Beban Kerja

3) Pengembangan karir

b. Stres Organisasi (X2)

1) Struktur Organisasi

2) Kepemimpinan

c. Stres Kerja Kinerja Guru (Y)

## E. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah guru. Selain itu, juga penulis melakukan wawancara langsung dengan kepala Sekolah tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di lembaga tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yg terkait.

## F. Populasi dan Sampel

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah guru SDN Sampangagung Kutorejo Mojokerto yang berjumlah sekitar 30 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 30 orang.

## G. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut .

a. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.

b. Wawancara, yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan kepala sekolah SDN Sampangagung Kutorejo Mojokerto Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan sekolah SDN Sampangagung Kutorejo Mojokerto secara umum, keadaan stres dan kinerja guru. [2]

## H. Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis, yaitu :

a. Analisis Deskriptif : analisis deskriptif kuantitatif yang menggambarkan secara umum tentang stres kerja dan kinerja guru.

b. Analisis Kuantitatif : yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan data, dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi guru terhadap stres kerja serta kinerja karyawan dalam kategori yang pada akhirnya akan menjadi total

[2] Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden, adalah :

1) Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
2) Setuju (S) diberi bobot 4
3) Ragu-Ragu (RR) diberi bobot 3
4) Tidak Setuju (TR) diberi bobot 2
5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot

**1. Analisis Regresi Linear Berganda**

untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X1, X2 sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

**Y = a + b1X1 + b2X2**

Dimana: Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Independen yaitu Stressor Individu

X2 = Variabel dependen yaitu Stressor Organisasi

a = Nilai konstanta

b = Koefisien arah regresi

**2. Uji Koefisien Korelasi**

Data yang diperoleh melalui hasil wawancara, studi dokumen, serta hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dioleah dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan hasil data yang diperoleh dengan menggunakan angket menggunakan analisis koefisien Korelasi dengan HA : r ≠ 0 ; artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel predikator (X1) dengan variabel terikat.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi kontanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka dilakukan Uji t, yang sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2005:184) dengan rumus:

t = √ √

Dimana: t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t-hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

Kriteria pengujian adalah:

a). Apabila nilai pada taraf signifikansi 5% maka Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stres terhadap guru.

b). Apabila nilai pada taraf signifikansi 5% maka H1 ditolak dan Ho diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja guru.

## I. Definisi Operasional

Untuk memudahkan arah penelitian ini, definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut menggunakan rumus koefisien sederhana menurut (Ridwan dan Sunarto, 2009:80) sebagai berikut :

= ( )( )√( ( ) )( ( ) )

Pada hakekatnya, nilai r dapat bervarasi dari -1 melalui 0 hingga +1. Bila r = 0 atau mendekati, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat sama sekali.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bila r = + 1 atau mendekati 1 maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali. Bila r = -1 atau mendekati -1, maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.

1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen (Ghozali, 2009).

2. **Uji t**

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

H0 : r = 0 ; artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel predikator (Xi) dengan variabel terikat (Yi

| **Variabel** | **Definisi** | **Indikator** | **Item Pertanyaan** |
|---|---|---|---|
| **Kinerja** | Hasil kerja yang | 1. Kualitas Kerja | - Menyelesaikan tugas tepat waktu. |
| **Guru (Y)** | dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggungjawab masing-masing guru. | 2. Kuantitas kerja<br>3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan | - Memenuhi standar kerja yang ditentukan.<br>- Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan.<br>- Berusaha dengan serius |

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.<br>- Menunjukkan rasa tidak enak (misalnya sungkan, malu) jika pekerjaan belum selesai.<br>- Melapor dengan atasan jika ada masalah pekerjaan.<br>- Menunjukkan semangat atau berusaha memberikan hasil kerja sebaik mungkin.<br>- Tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.<br>- Tepat waktu tiba dikantor.<br>- Berusaha memberikan kepuasan kepada pelanggan. |

*Sumber* : diturunkan dari teori Dharma (dalam Iswahyu Hartati, 2005)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

### 3. Variabel Independent (Stres (X))

Variabel bebas (Independent variabel) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja. Stres Kerja adalah suatu tanggapan adaktif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang Gibson (1987:204).

Dalam penelitian ini stres kerja guru dilihat dari jawaban kuesioner dari para guru SDN Sampangagung Kutorejo Mojokerto.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

**Tabel 3.2**

**Konsep/Variabel, Indikator, Item pertanyaan**

**Untuk Variabel Stres Kerja**

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Stres Kerja (X)** | Adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian guru dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. | **Stressor Individu (X1)**<br>1. Konflik Peran<br>2. Beban Karir<br>3. Pengembangan karir<br>4. Hubungan dalam pekerjaan | - Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.<br>- Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya.<br>- Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.<br>- Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya.<br>- Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi, wabah penyakit).<br>- Kecelakaan kerja yang serius sering |

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | kali terjadi dalam pekerjaan saya.<br>- Saya memiliki beban kerja yang berlebihan. pekerjaan<br>- saya punya jumlah konflik yang besar yang banyak menuntut saya.<br>- Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja di lembaga ini.<br>- Saya diharuskan menghadiri rapat yang jumlahnya sangat banyak.<br>- Saya tidak memiliki ruang kantor yang cukup luas untuk menjalankan pekerjaan saya. |

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

| | |
|---|---|
| **Stressor Organisasi (X2)**<br>1.Struktur Organisasi<br>2.Kepemimpinan | - Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja.<br>- Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya.<br>- Saya mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai (seperti kertas, klip dan balpoin) yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya.<br>- Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan yang saya jalankan.<br>- Saya tidak tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima.<br>- Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan-atasan saya yang berlainan.<br>- Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan langsung saya.<br>- Alat-alat kantor yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi.<br>- Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya. |

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id