

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini akan diselenggarakan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar-Rayyan Surabaya (SDIT Ar-Rayyan) yang berlokasi di jalan Benteng, No. 18-20, Surabaya. Subjek penelitian ini adalah guru kelas, guru tahfidzul quran, serta tenaga administrasi yang bekerja dalam lembaga pendidikan tersebut.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan yang bersifat objektif, mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Fatihudin dalam Wibowo, 2016). Metode kuantitatif merupakan teknik analisa data yang digunakan dan diarahkan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis (Fatihudin dalam Chonstantia, 2015). Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung menggunakan kuisioner yang selanjutnya diolah menggunakan analisis regresi berganda.

B. Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sebagai berikut :

1. Variabel bebas (*Independent variable*) merupakan variabel yang dapat menjadi sebab pengaruh atau sebab perubahan variabel terikat. Dalam

penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja positif (X_2).

2. Variabel terikat (*Dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, dapat diidentifikasi bahwa kinerja (Y) sebagai variabel tetap.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Setelah dilakukan identifikasi variabel-variabel penelitian, maka variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah keadaan sosial, psikis & materi, yang berada di sekitar tempat dimana karyawan dipekerjakan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar karyawan dalam suatu organisasi. Peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan sangat memungkinkan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, salah satunya adalah menciptakan kehidupan sosial yang ramah antar sesama rekan kerja. Berdasarkan dasar pemikiran yang diperoleh dari PERMENDIKNAS Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah, serta teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam Chontantia (2014) dapat dijabarkan dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Hubungan Kerja

Untuk mencapai kualitas hubungan kerja yang ideal, seluruh instrumen sumber daya manusia di SDIT Ar-Rayyan harus menciptakan suasana, iklim, dan hubungan kerja yang kondusif agar tercapainya pekerjaan yang efisien dalam prosedur pelaksanaan.

b. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dengan tingkat kebisingan yang ditimbulkan oleh peserta didik jika berlangsung dalam jangka waktu lama dan terus menerus maka dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi kesehatan dan konsentrasi guru dan tenaga kependidikan yang berada di SDIT Ar-Rayyan.

c. Peraturan Kerja

Tahapan dalam tata kerja yang harus dilakukan secara prosedural oleh guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan agar terbentuknya suatu sistem yang dengan tepat untuk menyelesaikan pekerjaan.

d. Penerangan

Pengaturan penerangan yang diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan konsentrasi kerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan.

e. Siklus Udara

Sirkulasi udara yang di atur secara optimal dan memberikan kenyamanan selama bekerja, dan apabila siklus udara di tempat kerja tidak diatur secara optimal akan mempercepat proses kelelahan yang dapat mengganggu kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan.

f. Keamanan

Kondisi keamanan harus diperhatikan karena untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman. Intensitas pengawasan kepala sekolah terhadap pekerjaan harus ditingkatkan agar tidak adanya kelalaian yang menyebabkan hilangnya berkas pekerjaan yang sudah terselesaikan. Mengembangkan budaya sekolah yang positif yang berfokus pada pencegahan merupakan salah satu tercapainya lingkungan yang aman.

2. Stres Kerja Positif (X_2)

Di tempat kerja, stres sering dapat diartikan sebagai tantangan, yang umumnya menunjukkan *eustress* positif, atau sebagai penghalang, yang mengacu pada kesusahan yang mengganggu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. SDIT Ar-Rayyan adalah salah satu lembaga pendidikan dengan tingkat mobilitas karyawan yang tinggi serta mempunyai jam kerja dan beban kerja yang berlebih. Indikator adanya stres kerja positif (*eustress*) yang dialami oleh guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Kehidupan Kerja

Pimpinan harus berupaya untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan dengan memberikan kesempatan bagi setiap guru dan tenaga kependidikan untuk menggunakan kemampuan secara penuh dalam melakukan pekerjaan.

b. Tekanan Pekerjaan

Untuk meminimalisir tekanan pekerjaan dapat dilakukan dengan menghindari pemberian beban kerja diluar *jobdesk* serta batas waktu untuk

menyelesaikan pekerjaan yang terlalu singkat, dapat mengakibatkan penumpukan beban pekerjaan yang saling tumpang tindih, sehingga dapat memecahkan konsentrasi atas tugas yang telah diberikan.

c. Sumber Daya Mengatasi Psikologis

Sistem manajerial sumber daya guru dan tenaga kependidikan harus diatur secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena adanya permasalahan pada pekerjaan.

d. Keluhan

Mengatasi keluhan dapat diatasi dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dapat menumbuhkan jalinan komunikasi yang menjadi sarana guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan untuk saling berbagi informasi tentang keluhan yang terjadi, sehingga dapat menemukan solusi untuk meredakan stres kerja yang berlebih.

e. Tingkat Stres Keseluruhan

Beban kerja perlu dilakukan pembagian eksposisi yang seimbang sehingga membuat pembagian beban kerja menjadi lebih efisien, sehingga setiap guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan memiliki keseimbangan fisik dan psikis, yang berpengaruh secara positif terhadap emosi dan pola pikir dalam melakukan pekerjaan serta menghindari stres kerja negatif (*Distress*).

f. Kesehatan Mental

Kondisi ini berkaitan dengan penyesuaian setiap individu dalam lingkungan SDIT Ar-Rayyan yang dalam menghadapi dan mengatasi

masalah dengan mempertahankan stabilitas diri, juga ketika berhadapan dengan kondisi baru yang biasanya berkaitan dengan peraturan kerja.

3. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan dapat menjadi indikator untuk mengukur tingkat produktifitas yang dimiliki perusahaan. Kinerja merupakan hasil dari keseluruhan dari pekerjaan yang telah dilakukan guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan dengan bobot dan kapasitas tertentu, yang dapat dijabarkan melalui indikator sebagai berikut :

a. Kuantitas Kerja (*Quantity of work*)

Terpenuhinya target pekerjaan dalam proses pembelajaran siswa maupun penyusunan proses administrasi sesuai *deadline*, sehingga dapat menghindari terjadinya penumpukan pekerjaan yang saling tumpang tindih.

b. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Minimnya tingkat kesalahan kerja yang dialami oleh guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan menjadi faktor yang dapat menyebabkan performa lembaga pendidikan tersebut semakin meningkat.

c. Pengetahuan Tentang Pekerjaan (*Job knowledge*)

Setiap guru dan tenaga kependidikan harus memiliki pemahaman tentang pekerjaan dan memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

d. Kreatifitas (*Creativeness*)

Manajemen SDIT Ar-Rayyan harus memberikan ruang inspirasi dan menumbuhkan inisiatif kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk memenuhi

kepuasan kinerja guru dan tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut.

e. Kerja Sama (*Cooperation*)

Kemampuan bekerjasama dapat dibangun dengan menumbuhkan sikap saling menghargai masukan, saling memberikan dorongan, saling terbuka serta membangun semangat kelompok tenaga kerja di SDIT Ar-Rayyan.

f. Dapat Dipercaya (*Dependability*)

Guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan harus mempunyai kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal yang melibatkan pengendalian pola pikir dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat ditumbuhkan dengan menjalin komunikasi seluruh instrumen di SDIT Ar-Rayyan untuk saling berbagi informasi, dengan saling mendengarkan pendapat, sehingga setiap individu bisa melihat diri mereka dari sisi yang berbeda.

g. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif dapat ditumbuhkan dengan memperbesar rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Inisiatif juga dapat dipicu dengan adanya penghargaan, secara tidak langsung penghargaan akan mengundang guru dan tenaga kependidikan SDIT Ar-Rayyan untuk melakukan inisiatif dalam melakukan pekerjaannya.

h. Kualitas Personal (*Personal qualities*)

Kualitas personal dapat diukur dari integritas guru dan tenaga kependidikan di SDIT Ar-Rayyan yang berkaitan dengan tindakan, prinsip, nilai-nilai dan ekspektasi dalam berbagai hal.

Untuk mengukur indikator-indikator dari variabel yang sudah dideskripsikan, dapat digunakan skala likert antara 1 sampai 5, yaitu pernyataan sangat tidak setuju dinilai dengan angka (1), tidak setuju dinilai dengan angka (2), netral dinilai dengan angka (3), setuju dinilai dengan angka (4), dan sangat setuju dinilai dengan angka (5).

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan metode yang dilakukan peneliti untuk memperoleh hasil yang diperoleh melalui informasi, kondisi maupun fenomena yang terjadi dalam ruang lingkup penelitian. Dalam riset ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuisisioner dan observasi di lapangan, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui catatan maupun sumber data yang berada di dalam perusahaan. Pengumpulan data ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menguji hipotesis yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Data primer diperoleh dengan menggunakan kuisisioner tertutup. Kuisisioner tertutup merupakan kuisisioner yang berisi tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja, stres kerja positif (*eustress*) dan kinerja berdasarkan pertanyaan yang jawabannya telah tersedia, sehingga responden dapat menanggapi preferensi jawaban yang sesuai dengan pendapat serta pemikirannya.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan responden yang terlibat menjadi subjek penelitian yang menghasilkan suatu nilai pengukuran pengaruh setiap variabel. Menurut Sugiyono dalam Wibowo (2016), populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau benda yang dijadikan sebuah objek penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang berjumlah 68 orang adalah jumlah total keseluruhan karyawan SDIT Ar-Rayyan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian kelompok dari total keseluruhan populasi yang telah diseleksi berdasarkan observasi yang dilakukan dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Arikunto dalam Wibowo (2016) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono dalam Wibowo (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* karena teknik ini mengambil sampel yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dari total seluruh karyawan, hanya guru dan tenaga kependidikan yang terlibat secara langsung dengan manajemen yang menjadi subjek penelitian ini.

Penentuan jumlah sampel menggunakan notasi rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 5%. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 68 orang, untuk menentukan sampel minimal yang akan diteliti, maka dapat dideskripsikan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = N / (1 + (N \cdot e^2))$$

$$n = 68 / (1 + (68 \times 0,05^2))$$

$$n = 68 / (1 + (68 \times 0,0025))$$

$$n = 68 / (1 + 0,17)$$

$$n = 68 / 1,17$$

$$n = 58$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = *Margin of error*

Berdasarkan teknik *purposive sampling* diatas, maka dalam penelitian ini subjek yang digunakan sebanyak 58 orang, yang terdiri dari 16 guru kelas, 26 guru tahfidzul Qur'an, 10 guru mata pelajaran umum dan 6 tenaga kependidikan.

F. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan teknik penyerapan data berupa informasi kemudian di proses dalam suatu program komputer yang akan menghasilkan suatu kesimpulan. Data yang diperoleh dalam suatu proses pengumpulan data akan diperiksa dan melalui proses *editing* berdasarkan angket yang diperoleh dan selanjutnya akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengukuran untuk mengetahui tingkat keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, jika instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Uji validitas diperoleh dengan menggunakan program

aplikasi SPSS. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisioner maka diperlukan uji korelasi (uji r). Dalam pengujian ini, r yang diperoleh (r_{hitung}) dikorelasikan dengan (r_{kritis}). Tingkat validitas instrumen dapat dikatakan baik apabila $r_{hitung} > r_{kritis}$, namun jika $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka validitas instrumen dapat dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui jawaban responden berdasarkan konsistensi internal, guna mengukur variabel lingkungan kerja, stres kerja positif (*eustress*), dan kinerja. Instrumen yang dinilai baik yaitu bersifat tendensius adalah instrumen yang tidak mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Instrumen penelitian akan menghasilkan koefisien *alpha cronbach*. Koefisien *alpha cronbach* dikembangkan oleh Cronbach (1951) sebagai ukuran umum dari konsistensi internal skala *multi-item*. Jika koefisien *alpha cronbach* diatas 0,8 maka dapat dikatakan baik, 0,7 dapat diterima, dan dibawah 0,6 kurang baik.

3. Analisis Data

1. Uji Hipotesis

a. Asumsi Klasik

Kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat penelitian. Uji glejser adalah metode yang digunakan untuk mengetahui hasil secara nominal dalam penelitian ini. Metode ini digunakan untuk mengetahui indikasi heteroskedastisitas dalam sebuah model regresi dengan cara meregresi absolut residual.

2. Uji Normalitas

Untuk menilai data yang tersebar pada sebuah kelompok data maupun variabel diperlukan sebuah uji normalitas. Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui apakah variabel residual memiliki distribusi normal. Uji T dan F akan mengasumsikan bahwa nilai residual akan mengikuti distribusi normal. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah sedikit, jika asumsi dari uji T dan uji F dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk ukuran sampel kecil. Pengujian normalitas pada data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan metode kolmogorov-smirnov. Metode ini digunakan untuk memperoleh

hasil yang lebih rinci dan dapat diasumsikan dengan model analisis sebagai berikut :

Ho : Populasi berdistribusi normal

Ha : Populasi tidak berdistribusi normal

Jika nilai probabilitas diatas 5% maka Ho diterima, namun jika nilai probabilitas dibawah 5% maka Ho ditolak. Hasil dari probabilitas yang muncul akan digunakan sebagai pengambilan keputusan.

3. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini melibatkan dua variabel bebas dan satu variabel tetap. Regresi linear berganda adalah metode analisis yang sejalan untuk penelitian ini. Metode analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang memprediksi suatu nilai dari variabel tetap dengan adanya metamorfosis dari variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja positif (X_2), serta kinerja (Y) sebagai variabel tetap. Berdasarkan variabel tersebut maka digunakan metode analisis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dengan deskripsi sebagai berikut :

Y' = Variabel yang diprediksi (Kinerja)

α = Konstanta

β_1 / β_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

X_2 = Variabel bebas (Stres Kerja Positif)

e = Variabel gangguan

Persentase pengaruh variabel lingkungan kerja dan stres kerja positif terhadap variabel kinerja, dapat diuji menggunakan uji koefisien determinasi R^2 (R Square). Proses untuk menguji hipotesis penelitian ini yaitu dengan meregresi variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja positif dari hasil pengolahan data yang diperoleh dari program SPSS.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan parameter untuk mengetahui kesesuaian nilai prediksi atau garis regresi dengan data sampel. Menurut Ghazali (2014), nilai koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel stres kerja positif (X_2) untuk menjelaskan variabel kinerja (Y) sangat terbatas.

5. Uji t (Parsial)

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tetap yang diperoleh berdasarkan rumus $df=n-k-1$ dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan, dengan kriteria pengujian, H_0 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

6. Uji F (Simultan)

Uji f merupakan pengujian koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel stres kerja positif (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y), yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y . Proses pengujian ini dilakukan dengan menentukan F_{hitung} , kemudian menentukan F_{tabel} dengan menggunakan tingkat resiko dengan level 5% dengan kriteria pengujian, H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< \alpha$ dan H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> \alpha$.