

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, dengan teknik korelasional seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lainnya, besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi. Penelitian ini lebih khususnya menggunakan teknik regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *self-efficacy* (X_1), *work family conflict* (X_2) terhadap pengembangan karir (Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel bebas (X_1) : *Self-efficacy*

(X_2) : *Work family conflict*

Variabel terikat (Y) : Pengembangan karir

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a) Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan usaha yang dilakukan seorang karyawan dalam mencapai karir yang diinginkan dengan adanya dukungan dari atasan atau dari instansi terkait.

Tinggi rendahnya pengembangan karir akan diungkap dengan menggunakan skala pengembangan karir yang disusun oleh peneliti berdasarkan (Glueck 1983, Noe, dkk 1994 dan Handoko 1998), yang meliputi aspek aktivitas individu, konseling karir, pendidikan karir, penyediaan informasi, kesempatan untuk tumbuh, dukungan manajemen, umpan balik, komponen kerja kohensif. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi pengembangan karir, sebaliknya semakin rendah skor pada skala menunjukkan semakin rendah pengembangan karir.

b) *Self-Efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang atas kemampuan yang dimiliki untuk menguasai segala hal, baik rintangan maupun hambatan yang ada untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Tinggi rendahnya *self-efficacy* akan diungkap dengan menggunakan skala *General Self-efficacy* (GSE) oleh Schwarzer dkk (2009) berdasarkan dimensi *magnitude* atau *level*, *strenght*, dan *generality*. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi *self-*

efficacy, sebaliknya semakin rendah skor pada skala menunjukkan semakin rendah *self-efficacy*.

c) *Work Family Conflict*

Work Family Conflict adalah konflik yang disebabkan oleh ketidakmampuan individu dalam menyeimbangkan urusan pekerjaan dan keluarga, dimana urusan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga dan urusan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan.

Tinggi rendahnya *work family conflict* akan diungkap dengan menggunakan skala *work family conflict* yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) yaitu *time based conflict* (Konflik akibat tekanan waktu), *strain based conflict* (Peran yang mempengaruhi kinerja peran lainnya), *behavior based conflict* (ketidaksesuaian pola perilaku). Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi *work family conflict*, sebaliknya semakin rendah skor pada skala menunjukkan semakin rendah *work family conflict*.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti (Martono, 2010). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh

karyawan wanita yang telah menikah dan bekerja di kantor Bupati Indragiri Hulu. Berikut ini data jumlah pegawai wanita yang telah menikah di kantor Bupati Indragiri Hulu:

Tabel 3.1

Jumlah pegawai wanita yang telah menikah dan bekerja di kantor Bupati Indragiri Hulu 2014.

No Divisi / Bagian	Karyawan Wanita
1. Umum	28
2. Humas	25
3. Keuangan	38
4. Kependudukan	29
5. Kesra	19
6. Ekonomi	13
7. Pembangunan	27
8. Hukum	23
9. Tapem	11
Jumlah	213

Sumber: Kepegawaian Sekretariat Daerah Indragiri Hulu Agustus 2014

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Martono, 2010). Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 142 orang karyawan wanita kantor Bupati Indragiri Hulu yang telah menikah. Alasan peneliti hanya menggunakan 142 orang pegawai wanita adalah pada saat pengambilan data, 71 orang pegawai wanita lainnya sebagian tidak mengembalikan skala penelitian dan sebagian skala yang kembali juga tidak diisi atau kosong.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, menurut Martono (2010) yaitu teknik mengambil sampel yang memperhatikan tujuan penelitian dan memiliki kriteria tertentu yaitu masa kerja minimal 2 tahun. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai wanita kantor Bupati Indragiri Hulu yang telah menikah dan bekerja minimal 2 tahun.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data (Arikunto, 2010) merupakan cara – cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data didapat dari skala penelitian yang digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data penelitian. Skala penelitian berupa skala pengembangan karir, *self-efficacy*, dan *work family conflict*.

4.1. Alat Ukur

a. Skala Pengembangan Karir

Untuk mengungkap pengembangan karir karyawan wanita menggunakan skala pengembangan karir berdasarkan (Glueck 1983, Noe dkk 1994 dan Handoko 1998). Skala pengembangan karir menggunakan model modifikasi skala Likert yang menyediakan empat alternatif jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Pernyataan dalam skala yang mengandung kecenderungan *favorabel* yaitu pernyataan yang mendukung pada subyek, diberi nilai sebagai berikut: jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, sesuai (S) diberi

nilai 3, tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan dalam skala yang mengandung kecenderungan *unfavorabel* yaitu pernyataan yang tidak mendukung pada subyek, diberi nilai sebagai berikut: jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, sesuai (S) diberi nilai 2, tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4. Berikut tabel 3.2 *blueprint* pengembangan karir:

Tabel 3.2

Blueprint pengembangan karir Sebelum Uji Coba/Try out

No	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
			F	U	
1	Aktivitas individu	Perencanaan individu dalam menyusun dan menetapkan tujuan dalam pekerjaan	2,8,17	12	4
2	Konseling Karir	pemberian nasehat dan bimbingan	5	4,19	3
3	Pendidikan Karir	Pemberian pendidikan berupa pelatihan, kursus, seminar	1,6,13	20	4
4	Penyediaan Informasi	Memberikan informasi mengenai peluang peningkatan karir	10,22	3, 16	4
5	Kesempatan untuk Tumbuh	Mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, pemberian beasiswa ataupun dispensasi untuk mengikuti kegiatan pendidikan di luar perusahaan serta kesempatan naik	11,15,21	7	4

No	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
			F	U	
6	Dukungan Manajemen	Usaha yang dilakukan tidak didukung penuh oleh organisasi	23,27	14	3
7	<i>Feedback</i> (umpan balik)	Pemberitahuan secara berkala mengenai prestasi kerja karyawan	25	9,24	3
8	Kelompok Kerja Kohesif	Kelompok atau rekan kerja yang saling mendukung	26,28, 30	18,29	5
		Jumlah	18	12	30

b. Skala *self-efficacy*

Skala *self-efficacy* dalam penelitian ini menggunakan teori dari Bandura (1997) yang dituangkan dalam skala *General Self-efficacy* (GSE) oleh Schwarzer & Jerusalem (1995) berjumlah 10 aitem yang merupakan skala unidimensional, artinya skala yang berjumlah 10 aitem mencakup didalamnya dimensi *magnitude, generality, dan strength*.

Skala *self-efficacy* menggunakan model modifikasi skala Likert yang menyediakan empat alternatif jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Pernyataan dalam skala yang mengandung kecenderungan *favorabel* yaitu pernyataan yang mendukung pada subyek, diberi nilai sebagai berikut: jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, sesuai (S) diberi nilai 3, tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan dalam skala yang mengandung kecenderungan *unfavorabel* yaitu pernyataan yang tidak mendukung pada subyek, diberi nilai sebagai berikut: jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, sesuai (S)

diberi nilai 2, tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4.

Self-efficacy diukur berdasarkan beberapa aspek yang dicetuskan oleh Bandura (1997) sebagai berikut:

- 1) Dimensi Tingkat (*level*), berkaitan dengan tingkat atau derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya.
- 2) Dimensi Kekuatan (*strength*), berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan individu mengenai kemampuannya.
- 3) Dimensi Generalisasi (*generality*), berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya.

Berikut tabel 3.3 *blueprint self-efficacy*:

Tabel 3.3

Blueprint Skala Self-Efficacy Sebelum Uji Coba/Try out

Aspek	F	U	Jumlah
<i>Generality</i> (Mencakup <i>Magnitude, Generality</i> dan <i>Strength</i>)	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	-	10
Total	10		10

c. Skala *work family conflict*

Work family conflict dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang disusun oleh Greenhaus & Beutell (1985), diambil dari disertasi yang diajukan oleh David Evan Loran Herst (2013) yang berjudul *Cross-Cultural Measurement Invariance Of Work /Family Conflict Scales Across English Speaking Samples* berdasarkan aspek-aspek yaitu *time based conflict* (konflik akibat tekanan waktu), *strain based conflict* (peran yang

mempengaruhi kinerja peran lainnya), *behavior based conflict* (ketidaksesuaian pola perilaku).

Skala *work family conflict* menggunakan model modifikasi skala Likert yang menyediakan empat alternatif jawaban yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Pernyataan dalam skala yang mengandung kecenderungan *favorabel* yaitu pernyataan yang mendukung pada subyek, diberi nilai sebagai berikut: : jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 4, sesuai (S) diberi nilai 3, tidak sesuai (TS) diberi nilai 2, sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 1.

Pernyataan dalam skala yang mengandung kecenderungan *unfavorabel* yaitu pernyataan yang tidak mendukung pada subyek, diberi nilai sebagai berikut: jawaban sangat sesuai (SS) diberi nilai 1, sesuai (S) diberi nilai 2, tidak sesuai (TS) diberi nilai 3, sangat tidak sesuai (STS) diberi nilai 4.

Berikut tabel 3.4 *blueprint work family conflict*:

Tabel 3.4

Blueprint Skala Work Family Conflict Sebelum Uji Coba/Try out

No	Dimensi	Indikator	Nomor aitem		Jumlah
			F	U	
1	<i>Time Based Conflict</i>	Hilangnya waktu kebersamaan dengan keluarga karena pekerjaan.	10	1,2,6,12,13	6
2	<i>Strain Based Conflict</i>	kecemasan dan kelelahan.	11	4, 5, 9, 15	5
3	<i>Behavior Based Conflict</i>	Ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh seseorang.	3	7,8, 14	4
Jumlah			3	12	15

4.2.Uji Validitas

Menurut Azwar (2009), validitas yang berasal dari kata *validity* merupakan hal yang berkaitan dengan ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgment*. Azwar (2009) dalam hal ini, *professional judgment* dilakukan oleh dosen pembimbing dan narasumber seminar.

4.3.Uji Coba Alat Ukur

Sebuah skala dapat digunakan apabila dikatakan valid dan *reliabel* berdasarkan statistik dengan melalui uji coba (*try out*) terlebih dahulu. Uji coba (*try out*) dilakukan pada sejumlah pegawai wanita yang telah menikah dan bekerja sebagai pegawai tetap (PNS) yang berada di area pekalantoran Bupati Indragiri Hulu yang memiliki karakteristik yang sama. Uji coba alat ukur dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas suatu alat ukur.

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba alat (*try out*) pada tanggal tanggal 21 Juli hingga tanggal 13 Agustus 2014. *Try out* tersebut dilaksanakan dengan cara memberikan skala kepada 60

orang pegawai dikantor Dinas Pemuda Olahraga Budaya dan Pariwisata (DISPORA) dan Dinas Pertambangan dan Energi (DISTAMBEN).

Setelah dilakukan uji coba dari 10 aitem *self-efficacy* pada pegawai wanita, terdapat 1 aitem yang gugur yaitu aitem no 5 yang tidak memenuhi koefisien 0,25. Peneliti menggunakan 9 aitem yang valid untuk skala penelitian *self-efficacy*. Hasil uji coba skala *self-efficacy* pada karyawan wanita berkisar dari 0,251 - 0,686.

Berikut ini tabel *blueprint* skala *self-efficacy* pada pegawai wanita.

Tabel 3.5

Blueprint Skala *Self-Efficacy* Hasil Try Out

Dimensi	Valid		Gugur		Jumlah
	F	U	F	U	
<i>Generality (Magnitude atau Level dan Strength)</i>	1,2,3,4,6,7,8,9,10	-	5	-	10
Jumlah	9	-	1	-	10

Tabel 3.6

Blueprint Skala *Self-Efficacy* Penelitian

Aspek	F	U	Jumlah
<i>Generality (Magnitude atau Level dan Strength)</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9	-	9
Jumlah	9		9

Variabel *work family conflict* memiliki aitem sebanyak 15 aitem. Setelah dilakukan uji coba pada pegawai wanita, terdapat 1 aitem yang gugur yaitu aitem 3 yang tidak memenuhi koefisien 0,25. Peneliti menggunakan 14 aitem yang valid untuk skala penelitian *work family conflict*. Hasil uji coba terhadap skala *work family conflict* pada pegawai wanita berkisar 0,320 - 0,724.

Berikut ini tabel *blueprint* skala *work family conflict* pada pegawai wanita.

Tabel 3.7

Blueprint Skala Work Family Conflict Hasil Try Out

No	Dimensi	Valid		Gugur		Jumlah
		F	U	F	U	
1	<i>Time Based Conflict</i>	10	1,2,6,12,13	-	-	6
2	<i>Strain Based Conflict</i>	11	4,5,9,15	-	-	5
3	<i>Behavior Based Conflict</i>	-	7, 8, 14	3	-	4
	Jumlah	2	12	1	-	15

Tabel 3.8

Blueprint Skala Work Family Conflict Penelitian

No	Dimensi	F	U	Jumlah
1	<i>Time Based Conflict</i>	9	1,2,5,11,12	6
2	<i>Strain Based Conflict</i>	10	3,4,8,14	5
3	<i>Behavior Based Conflict</i>	-	6,7,13	3
	Jumlah	2	12	14

Skala pengembangan karir berjumlah 30 aitem yang disebarakan kepada 60 subjek. Setelah dilakukan uji coba, terdapat 11 aitem yang gugur yaitu 1,2,5,9,10,11,15,23,25,26,28, aitem tersebut tidak memenuhi koefisien 0,25. Maka jumlah aitem yang digunakan dalam skala penelitian sebanyak 19 aitem. Hasil uji coba skala pengembangan karir pada pegawai wanita berkisar 0,250 - 0,671.

Berikut tabel skala pengembangan karir.

Tabel 3.9
Blueprint Skala Pengembangan Karir Hasil *Try Out*

No	Dimensi	Valid		Gugur		Jumlah
		F	U	F	U	
1	Aktivitas individu	8,17	12	2	-	4
2	Konseling Karir	-	4,9	5	-	3
3	Pendidikan Karir	6,13	20	1	-	4
4	Penyediaan Informasi	22	3,16	10	-	4
5	Kesempatan untuk tumbuh	21	7	11,15	-	4
6	Dukungan manajemen	27	14	23	-	3
7	<i>Feedback</i>	-	24	25	9	3
8	Kelompok kerja kohesif	30	18,29	26,28	-	5
Jumlah		8	11	10	1	30

Tabel 3.10
Blueprint Skala Pengembangan Karir Penelitian

No	Dimensi	F	U	Jumlah
1	Aktivitas individu	5,11	7	3
2	Konseling Karir	-	2,13	2
3	Pendidikan Karir	3,8	14	3
4	Penyediaan Informasi	16	1,10	3
5	Kesempatan untuk tumbuh	15	4	2
6	Dukungan manajemen	18	9	2
7	<i>Feedback</i>	-	17	1
8	Kelompok kerja kohesif	19	6,12	3
Jumlah		8	11	19

4.4. Daya Beda

Daya beda aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2009).

Menurut Azwar (2009), koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan, tetapi apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih

tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka peneliti dapat mempertimbangkan untuk menurunkan kriteria 0,30 menjadi 0,25.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 17 For Windows* terdapat koefisien korelasi $<0,30$ sehingga peneliti menggunakan angka koefisien korelasi menjadi 0,25 dalam penelitian ini.

4.5.Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keajengan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2009).

Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh nilai koefisien reliabilitas yang angkanya berada pada rentang 0-1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00, maka semakin baik pula reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien reliabilitasnya mendekati angka nol, berarti semakin rendah pula reliabilitasnya (Azwar, 2009). Analisis statistik menggunakan bantuan *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 17 For Windows*.

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa skala Pengembangan Karir memiliki reliabilitas sebesar 0.850. Skala *self-*

efficacy memiliki reliabilitas sebesar 0.802. Skala *work family conflict* memiliki reliabilitas sebesar 0.875.

D. Analisis Data

Data diperoleh dari skala pengembangan karir, skala *self-efficacy*, skala *work family conflict*. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis statistik parametrik dengan menggunakan teknik Multiple Regresi (Regresi Ganda) yang merupakan teknik statistik untuk menganalisis satu variabel dependen dengan dua variabel bebas, Hair,dkk 2006 (dalam Ivan 2013). Analisis data menggunakan bantuan Program *Statistical Product And Service Solution (SPSS) 17for Windows*.