BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Sugiyono (2009:32), menyatakan bahwa objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa objek penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal. Objek penelitian ini adalah stres kerja, konflik kerja dan prestasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat yang merupakan organisasi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan jasa pembangunan.

3.2. Metode Penelitian

Menurut Umi Narimawati, (2008:9) : “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Metode

diperlukan agar tujuan penelitian dapat tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, untuk memperoleh hasil yang baik harus digunakan metode penelitian yang tepat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2005:21) : "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas"

Menurut Arikunto (2006:7) "Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data di lapangan". Berdasarkan jenis penelitiannya, yaitu penelitian deskriptif verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Survey*.

Explanatory Survey adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

3.2.1. Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Suharsimi Arikunto (2006:51) mengemukakan bahwa "Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancarancar kegiatan, yang akan dilaksanakan."

Langka-langkah desain penelitian menurut Umi Narimawati (2011: 30) adalah :

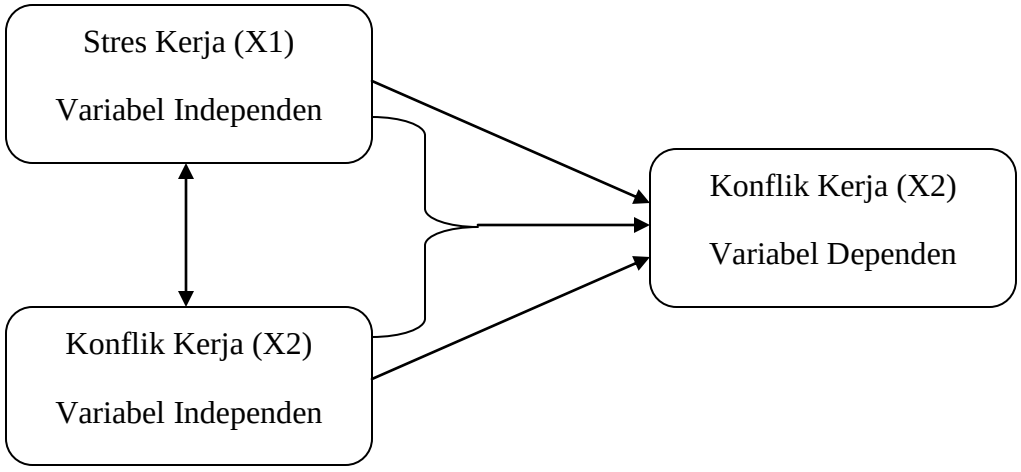
1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, dalam penelitian ini permasalahan yang berhasil diidentifikasi antara lain adalah kejenuhan karyawan yang menyebabkan stres kerja dan terdapatnya sifat saling mengandalkan rekan kerja yang menimbulkan konflik kerja sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan yang berdampak pada penurunan prestasi kerja.
2. Menetapkan rumusan masalah. Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Seberapa besar pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun secara simultan

3. Menetapkan tujuan penelitian, dimana tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja kerja karyawan
4. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori; Penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini: stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat, baik secara parsial maupun secara simultan
5. Menetapkan konsep variable sekaligus pengukuran variable penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini Stres menurut Veithzal Rivai (2011:1008), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan., Hardjana, A. M. (1994) dalam Dr. Wahyudi (2011:17) menjelaskan bahwa "konflik adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanyan saling terganggu.". Dan Marihot (2002:195) mengemukakan bahwa: "Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi".
6. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data, Metode Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

stratified random sampling dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi dan, wawancara.

7. Melakukan analisis data, analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik inferensial. Metode deskriptif dan verifikatif, dan analisis jalur (*path analisys*).
8. Melakukan pelaporan hasil penelitian.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Menurut Umi Narimawati (2007:61) : "Operasional Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian kedalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran."

Variabel dalam penelitian ini menganalisis variabel bebas (independen) yaitu stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2), sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Pengukuran variabel-variabel tersebut selanjutnya diuraikan dalam tabel operasionalisasi sebagai berikut :

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	No. item	Sumber data
Stres Kerja (X1)	"Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan nya." (Stephen P. Robbin, 2011:370)	1. Faktor Organisasi	• Tugas diluar kemampuan • Waktu yang terbatas • Tekanan dari tugas	Ordinal	1 2 3	Karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat
		2. Faktor Individual	• Kualitas berfikir • Sikap dan kepribadian • Sulit mengembangkan ide • Jenuh • Tanggung jawab terhadap tugas		4 5 6 7 8	
		3. Faktor Lingkungan	• Suara bising • Kondisi ruangan kerja		9 10	

Konflik kerja (X2)	"Konflik adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya" (Sopiah 2008:60)	1. Saling bergantungan 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan persepsi	• Setiap tugas dikerjakan dengan saling bergantung • Interaksi dengan pegawai lain • Mengulur waktu • Individualistis • Egoisme • Ketidakcocokan • Persaingan tidak sehat • Komunikasi dua arah • Selalu menghindar dalam mengerjakan tugas • Rekan kerja tidak cepat tanggap	Ordinal	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan provinsi jawa barat
Prestasi kerja **(Y)**	"Prestasi Kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya". Veitzal Rivai (2011:563)	1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual	• Penilaian kinerja • Kepribadian yang baik • Kreatif • Ketekunan • Tanggung jawab • Kemampuan kerja	Ordinal	1 2 3 4 5 6	Karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat

		3. Kemampuan hubungan interpersonal	• Ketelitian • Ketepatan waktu • Taat terhadap perintah atasan • Aktif falam bekerja		7 8 9 10	

3.2.3. Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1. Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang diambil adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengertian data primer menurut Umi Narimawati (2008:98) :

1. Sumber data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk terkompilasi ataupun dalam bentuk file-file. Data ini harus dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data.
2. Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai masalah-masalah pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat.

3.2.3.2. Teknik Penentuan Data

a. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah : Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat sebanyak 272 orang. Seperti yang terlihat pada tabel 3.2 dibawah ini.

Tabel 3.2

Komposisi Karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Prov. Jabar

No	Unit Kerja	N
1	**Kadis**	1
2	**Sekretariat**	91
3	**Bidang Tata Ruang Kawasan**	31
4	**Bidang Permukiman**	55
5	**Bidang Perumahan**	25
6	**Bidang Jasa Kontruksi**	42
7	**BPMKL**	19
8	**BPSR**	8
JUMLAH		272

Sumber : Bag. Kepegawaian Kantor Diskimrum Prov Jabar

Metode Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling* yaitu suatu metode pengambilan sampel dengan memilih secara acak sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai respoden, yang mempunyai peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel.

Stratified random sampling digunakan karena populasi sifatnya heterogen, dilihat dari variabel-variabel penelitian, sedangkan salah satu keandalan pendugaan adalah ditentukan oleh keseragaman populasi. Menurut Masri Singarimbun (2001:162), untuk mengurangi keseragaman tersebut maka dapat digambarkan secara tepat populasi yang sifatnya heterogen, dimana populasi harus dibagi-bagi ke dalam strata yang relative homogen sehingga keragaman di dalam stratum akan lebih kecil dibandingkan keragaman antar stratum/populasi secara keseluruhan. Pemilihan sampel selanjutnya dilakukan secara acak sederhana dari setiap strata dengan metode alokasi sebanding (*proportional allocation methods*).

b. Sampel

Menurut Umi Narimawati (2008:73) "Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi unit pengamatan sebuah penelitian".

Metode penarikan sampel yang digunakan mengacu kepada pendekatan *Slovin*, pendekatan ini dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas kesalahan yang ditoleransi (1%, 5%, 10%)

Berdasrkan pada rumus *Slovin* di atas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut ini :

$$n = \frac{272}{1 + 272.0{,}1^2}$$

$$= 73{,}1 = 74$$

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang yang merupakan karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat.

Ukuran alokasi sampel pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman sebagai berikut :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} xn$$

Dimana:

ni = Besarnya sampel pada strata ke-1

Ni = Besarnya populasi pada strata ke-1

N = Besarnya populasi keseluruhan

n = Besar ukuran sampel

Berdasarkan rumus di atas dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Kadis

   $n_1 = \frac{1}{272} x74$ = 0,27 = 1

2. Sekretariat

   $n_1 = \frac{91}{272} x74$ = 24

3. Bidang Tata Ruang Kawasan

   $n_1 = \frac{31}{272} x74$ = 9

4. Bidang Permukiman

   $n_1 = \frac{55}{272} x74$ = 14

5. Bidang Perumahan

   $n_1 = \frac{25}{272} x74$ = 7

6. Bidang Jasa Kontruksi

   $n_1 = \frac{42}{272} x74$ = 11

7. BPMKL

   $n_1 = \frac{19}{272} x74$ = 5

8. BPSR

   $n_1 = \frac{8}{272} x74$ = 3

Berdasarkan hasil penghitungan di atas, maka alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing bagian pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3

Populasi dan Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	**Kadis**	1	1
2	**Sekretariat**	91	24
3	**Bidang Tata Ruang Kawasan**	31	9
4	**Bidang Permukiman**	55	14
5	**Bidang Perumahan**	25	7
6	**Bidang Jasa Kontruksi**	42	11
7	**BPMKL**	19	5
8	**BPSR**	8	3
JUMLAH		272	74

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 74 orang.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a) Observasi

Menurut Umi Narimawati (2007:63) : "Pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan oleh pengumpul data terhadap gejala / peristiwa yang diselidiki pada obyek penelitian."

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara langsung mengenai prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat.

b) Kuesioner (Angket)

Menurut Umi Narimawati (2010:40) mengatakan "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya".

Penulis menyebarkan lembar isian pernyataan kepada responden tentang stres kerja dan konflik kerja serta prestasi kerja karyawan. Setiap pertanyaan merupakan jawaban atas masalah yang diteliti. Jawaban kuesioner yang terkumpul akan dihitung, seberapa jauh pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Tabel 3.4
Tabel Skala Likert

Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:94)

c) Wawancara (interview)

Umi Narimawati (2010:40) menjelaskan bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

d) Studi Kepustakaan

Mengumpulkan data atau teori pendukung melalui buku-buku tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), tulisan ilmiah maupun catatan kuliah yang ada hubungannya dengan judul dan isi skripsi.

3.2.4.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:267) "uji validitas merupakan derajad ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti"

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap *item* pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh *item*. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *spearman SPSS 17.0 for windows*.

Menurut **Masrun** dalam **Sugiyono (2009:134)** :

Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukan item tersebut mempunyi validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r = 0,3.

Berdasarkan dari pernyataan tersebut maka hal ini dilakukan untuk mengetahui pernyataan kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak valid, dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat signifikan r kritis = 0,300

apabila alat ukur tersebut berada < 0,300 (tidak valid). Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- **$r_{hitung} < r_{kritis}$ maka tidak valid**
- **$r_{hitung} > r_{kritis}$ maka valid**

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *SPSS 17.0 for Windows* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,518	0,30	Valid
Item 2	0,355	0,30	Valid
Item 3	0,721	0,30	Valid
Item 4	0,777	0,30	Valid
Item 5	0,444	0,30	Valid
Item 6	0,795	0,30	Valid
Item 7	0,441	0,30	Valid
Item 8	0,608	0,30	Valid
Item 9	0,518	0,30	Valid
Item 10	0,741	0,30	Valid

Data diolah berdasarkan hasil kuesioner

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Konflik Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,808	0,30	Valid
Item 2	0,630	0,30	Valid
Item 3	0,636	0,30	Valid
Item 4	0,503	0,30	Valid
Item 5	0,634	0,30	Valid
Item 6	0,506	0,30	Valid
Item 7	0,592	0,30	Valid
Item 8	0,732	0,30	Valid
Item 9	0,808	0,30	Valid
Item 10	0,590	0,30	Valid

Data diolah berdasarkan hasil kuesioner

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Prestasi Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,781	0,30	Valid
Item 2	0,567	0,30	Valid
Item 3	0,622	0,30	Valid
Item 4	0,388	0,30	Valid
Item 5	0,661	0,30	Valid
Item 6	0,406	0,30	Valid
Item 7	0,490	0,30	Valid
Item 8	0,720	0,30	Valid
Item 9	0,781	0,30	Valid
Item 10	0,577	0,30	Valid

Data diolah berdasarkan hasil kuesioner

Pada ketiga tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan dengan total item lainnya lebih besar dari nilai 0,30, hasil uji ini

mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada ketiga variabel valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

3.2.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Saifuddin Azwar (1999:158), tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*). Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00, tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Untuk menghitung koefisien reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

r = rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

k = jumlah faktor yang membentuk sub variabel

Untuk menghitungnya menggunakan bantuan *SPSS 17.0 for windows*, bila koefisien reliabilitas telah dihitung, setelah itu dibuat hipotesis :

Ho : Instrument penelitian tidak reliabel

Ha : Instrument penelitian reliabel

Dengan ketentuan : Jika r Alpha > r tabel maka Ho ditolak

Jika r Alpha < r tabel maka Ho diterima.

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Stres Kerja	0,772	0,70	Realibel
Konflik Kerja	0,773	0,70	Realibel
Prestasi Kerja	0,772	0,70	Realibel

Data diolah berdasarkan hasil kuesioner

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah andal karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

3.2.4.3. Uji MSI (*Method of Succesive Interval*) data ordinal ke interval

Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu di tingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "Method Of Succesive Interval" (Hays dalam Umi Narimawati dkk, 2010:47) dengan rumus sebagai berikut:

1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

a. Mengambil data ordinal hasil kuesioner.
b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
c. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data >30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Of Succesive Interval*.

$$\text{Means of Interval} = \frac{Density\ of\ lower\ limits \quad Density\ of\ Upper\ limits}{Area\ Under\ Upper\ limits \quad Area\ Under\ Lower\ limits}$$

Dimana :

Means of Interval : Rata-rata Interval

Density of lower limits : Kepadatan batas bawah

Density of Upper limits : Kepadatan batas atas

Area Under Upper limits : Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower limits : Daerah di bawah batas bawah

f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan mengunakan rumus :

Nilai Transformasi = Nilai skala + [Nilai Skala Minimum]

2. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirwana SK Sitepu dalam Umi Narimawati dkk (2010:48). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja dan konflik kerja terhadap prestasi kerja digunakan analisis jalur *(path analysis).* Analisis jalur mengakaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen (Umi Narimawati dkk, 2010:48).

3.2.5. Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1. Rancangan Analisis

Menganalisis dan menginterpretasikan data, digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kategori : sangat baik, baik, cukup

baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Untuk itu dibuat kriteria pengklasifikasian yang memacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000:225) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$Rentang\ Skor = \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{Jumlah\ spesifikasi}$$

Keterangan :

Skor tertinggi = jumlah responden x bobot tertinggi

Skor terendah = jumlah responden x bobot terendah

Kriteria yang digunakan dalam penilaian persentase skor item pernyataan yaitu : baik, cukup, kurang baik dan tidak baik sebagaimana diungkapkan Umi Narimawati (2007:85), yaitu :

Tabel 3.9

Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden

No	% jumlah skor	Kriteria
1	20.00% – 36.00%	Tidak Baik/Sangat Rendah
2	36.01% – 52.00%	Kurang Baik/Rendah
3	52.01% – 68.00%	Cukup Baik/Cukup Tinggi
4	68.01% – 84.00%	Baik/Tinggi
5	84.01% – 100%	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber Umi Narimawati, 2007:85

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur

penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan/pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

2. Analisis Verifikatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
b. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X1, X2, .Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y), (Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk

memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui *Methode of Successive Interval* (hays, 1969:39).

d. Menentukan struktur hubungan

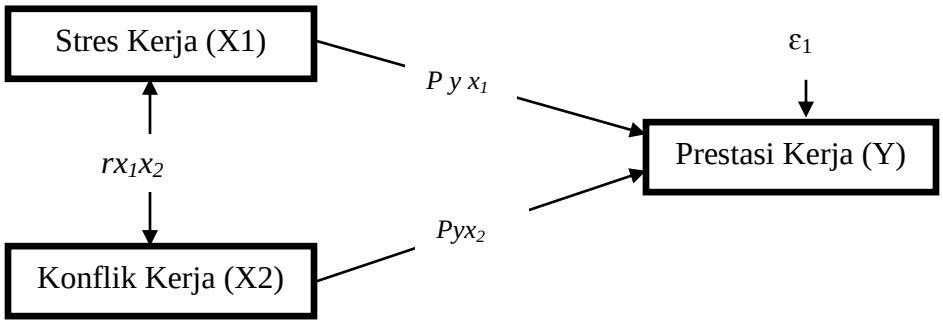
Menentukan stuktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirmana SK Sitepu 1994:15).

Hasil data tersebut selanjutnya diolah menggunakan analisis berikut :

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan pada kerangka pemikiran dan hipotesis yang diajukan penulis, maka untuk mengetahui pengaruh antar variabel stres kerja dan konflik kerja, pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan kantor dinas permukiman dan perumahan provinsi jawa barat digunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Metode Analisis Jalur. Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) adalah suatu analisis yang digunakan untuk menentukan berapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh bersama (*joint effect*). Besarnya pengaruh dari suatu variabel penyebab (independen) terhadap variabel akibat (dependen) disebut koefisien jalur. Sebelum mengambil kesimpulan mengenai hubungan kausal dalam analisis jalur, maka terlebih dahulu diuji keberartian (signifikansi) untuk setiap koefisien jalur yang telah dihitung.



Gambar 3.2

Diagram jalur analis stres kerja dan konflik kerja terrhadap prestasi kerja

Keterangan :

Y = Prestasi kerja karyawan

X2 = Konflik kerja

X1 = Stres kerja

rX1X2 = Koefisien jalur stres kerja terhadap konflik kerja

P Y X1 = Koefisien jalur stres kerja terhadap prestasi kerja

P Y X2 = koefisien jalur konflik kerja terhadap prestasi kerja

ε = Pengaruh faktor lain

1. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson* dengan rumus :

$$r = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}\sqrt{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

dimana :

r = koefisien korelasi

x = stres kerja, konflik kerja

y = prestasi kerja karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.8 berikut ini.

Tabel 3.10
Tingkat Keeratan Korelasi

0 - 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 - 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 - 0.60	Korelasi sedang
0.61 - 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

Sumber : Syahri Alhusin (2003 : 157)

5. Analisis Determinasi

Menurut Umi Narimawati (2007:89) analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan variabel (X) yaitu stres kerja dan koflik kerja terhadap variabel (Y) Prestasi kerja karyawan. Hasil analisis diatas dinyatakan dalam presentase dan batas. Batas dan determinasi dinyatakan sebagai berikut :

$$0 < r^1 < 1$$

Sumber: Umi Narimawati (2007 : 89)

3.2.5.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, ada beberapa langkah yang harus dilakukan, yaitu:

1. Merumuskan (Ho) dan (Hi)

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ho : μ SK ≤ 68% Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat masih belum bisa mengelola stres kerja.

   Hi : μ SK ≥ 68% Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat mampu mengelola stres kerja dengan baik.
2. Ho : μ KK ≤ 68% Tingkat Konflik kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat masih belum dikelola dengan baik.

   Hi : μ KK ≥ 68% Tingkat Konflik kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa BaraTingkat Konflik kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat sudah dikelola dengan baik.
3. Ho : μ PK ≤ 68% Prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat tidak berorientasi dalam kuantitas tugas yang dihasilkan.

   Hi : μ PK ≥ 68% Prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat berorientasi dalam kuantitas tugas yang dihasilkan.

4. Ho : μ = Stres kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

   Hi : μ = Stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
5. Ho : μ = Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja

   Hi : μ = Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap konflik kerja
6. Ho : μ = Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

   Hi : μ ≠ Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
7. Ho : μ = Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

   Hi : μ ≠ Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

a. Uji Simultan (uji F)

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F-kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel ANOVA dari hasil perhitungan dengan menggunakan software *SPSS 17.0 for windows*. Maka hasil hipotesisnya adalah :

- Ho : μ_1, μ_2 = secara simultan stres kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- Hi : μ_1, $\mu_2 \neq$ secara simultan stres kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dasar pengambilan keputusan :

- Ho ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
- Ho diterima apabila F_{hitung} < dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

b. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji secara parsial stres kerja dan konflik kerja terhadap prestasi kerja digunakan rumus uji T. Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil hipotesisnya adalah :

- Ho : μ = stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap presyasi kerja.
- Hi : $\mu \neq$ stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja..
- Ho : μ = konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- Hi : $\mu \neq$ konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima, Ha ditolak artinya antara variable X dan variable Y tidak ada hubungannya,
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak, Ha diterima artinya antara variable X dan variable Y ada hubungannya.

2. Melakukan uji dua pihak (*two tail test*) untuk setiap koefisien regresi baik secara parsial maupun simultan sebagai berikut:

a. Pengujian Secara keseluruhan (Simultan)

Hipotesis pada pengujian secara simultan ini adalah:

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = 0$

Hi : sekurang-kurangnya terdapat sebuah $\mu \neq 0$

Rumus pengujian pada koefisien regresi secara keseluruhan (simultan) sebagaimana yang diungkapkan Gujarati (2003: 258) adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 \,/\, (k-1)}{(1 - R^2) \,/\, (n-k)}$$

Untuk satu variabel bebas nilai R^2 sama dengan r^2. Statistik uji di atas mengikuti distribusi F dengan derajat kebebasan V1 = k – 1 dan V2 = n – K, dengan K adalah banyaknya parameter. Adapun kriteria uji hipotesisnya adalah:

- F hitung ≥ F tabel, dengan α = 5 % maka tolak H0 artinya signifikan
- F hitung ≤ F tabel, dengan α = 5 % maka terima H0 artinya tidak signifikan

b. Pengujian Secara Parsial

Hipotesis operasional dalam pengujian secara parsial ini adalah:

- $H_0 : \mu_i \leq \mu_2 = 0$
- $Hi : \mu_i \geq 0$

Dimana, i = 1, 2

Untuk menguji koefisien regresi secara individual, rumus menurut Gujarati (2003: 134) adalah sebagai berikut :

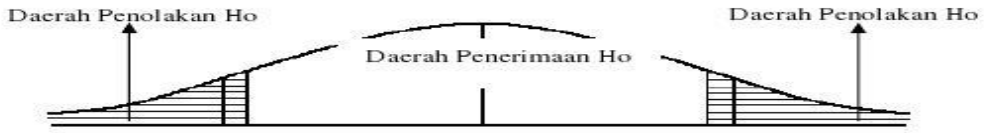
$$t_{hitung} = \frac{ryx_1 \,.xv\,(n-3)}{v\,[1-(ryx_1\,.\,x_2)^2]}$$

Dengan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

- t hitung ≥ t table, dengan α = 5 % maka tolak H0 artinya signifikan
- t hitung ≤ t table, dengan α = 5 % maka terima H0 artinya tidak signifikan

1. Menggambar Daerah Penerimaan dan Penolakan

Untuk menggambar daerah penerimaan atau penolakan maka digunakan gambar sebagai berikut :



Gambar 3.3 Daerah penerimaan dan penolakan H0