BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Husein Umar (2005:303) mengemukakan bahwa : "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu".

Objek dalam penelitian ini adalah konflik (X1) dan stres kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y).

Penelitian penulis dilakukan di PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh konflikdan stres kerjaterhadapkinerja karyawan.

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."

Metode Deskriptif dalam penelitian ini adalah bagaimana konflik, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.

Sedangkan metode verifikatifmenurut Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa:

“ Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.”

Metode verifikatif dalam penelitian ini adalah seberapa besar hubungan konflik dengan stres kerja, seberapa besar pengaruh konflik terhadap kinerja, seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja serta seberapa besar pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2003:84) bahwa :

“Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian”.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam

melaksanakan penelitian, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Baratdan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi padaPT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah konflik (variabel X1) dan stres kerja (variabel X2) serta kinerja karyawan (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat berdasarkan teori.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai konflik danstres kerja terhadap kinerja karyawanpada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.

8. Melakukan analisis mengenai informasi tentang konflik danstres kerja terhadap kinerja karyawanpada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

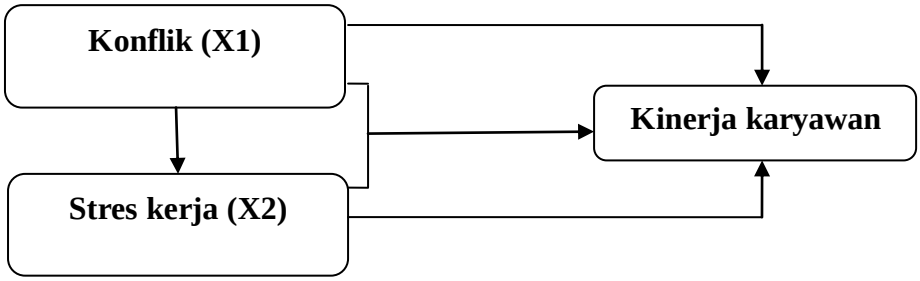
Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawanpada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	*Cross Sectional*
T – 2	*Descrpitive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawanpada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Karyawanpada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	*Cross Sectional*
T – 4, 5, 6	*Descriptive &Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Karyawanpada PT. PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Operasional Variabel

Operasionalvariabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian.Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2004).

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah konflik dan stres kerja.

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah kinerja karyawan.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2 tabel 3.3 dan tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.2

Operasional Variabel Konflik

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data	No Kuesioner
Konflik (X1)	Konflikadalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Danang Sunyoto (2012 ; 71)	1) Saling ketergantungan	1)Masih memiliki ketergantungan saat melakukan pekerjaan.	Ordinal	Karyawan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	1,2
		2) Perbedaan Tujuan	(2)Terjadi perbedaan tujuan antar sesama karyawan dalam pekerjaan.	Ordinal	Karyawan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	3,4
		3) Meningkatnya tuntutan Spesialisasi Danang Sunyoto (2012:75)	(3)meningkatkan tuntutan spesialisasi membuat karyawan lebih berkembang	Ordinal	PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	5,6

Tabel 3.3

Operasional Variabel Stres Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data	No Kuesioner
Stres Kerja (X2)	Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Danang Sunyoto (2012 ; 61)	1)Beban kerja yang berlebihan.	1)kesesuaian beban kerja yang diberikan atasan kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	Karyawan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	7,8
		2)Tingkat Kebisingan	2)sejauh mana kenyamanan ruang bekerja selama melakukan pekerjaan.	Ordinal	Karyawan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	9,10
		3)pengawasan yang terlalu ketat dari atasan. Danang Sunyoto (2012:63-65)	3)sejauhmana atasan memberikan pengawasan pekerjaan kepada bawahannya.	Ordinal	Karyawan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	11,12

Tabel 3.4

Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data	No Kuesioner
Kinerja (Y)	Kinerja adalah outcome yang dihasilkan dari fungsisuatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satuperiode tertentu." Gomes Lardoso Faustino (2000;135)"	1)Kualitas	1) Kualitas pekerjaan dan pencapaian prestasi	Ordinal	Karyawan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	13,14
		2)Kuantitas	2) Penyelesaian tugas dengan efektifitas waktu	Ordinal	Karyawan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	15,16

		3)Ketepatan Waktu	3) Tanggung jawab atas tugas dan status yang diembannya	Ordinal	Karyawan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat	17,18

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2009:137) data primer sebagai berikut : "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data – data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data – data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari survey (obsevasi), hasil wawancara, dan pengambilan data langsung.

Menurut Sugiyono (2009:137) menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah : "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data". Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai data – data terkait dengan konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Populasi adalah “Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawanpada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat berjumlah sebanyak 90 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009 ; 116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik probability sampling dengan jenis propotionate stratified random sampling (sampel acak berstrata). Menurut Sugiyono (2009 ; 118), propotionate stratified random sampling yaitu ”teknik pengambilan sampel bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara poporsional”. Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel Husein Umar (2004 ; 78) untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

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

Maka perhitungan sampelnya adalah:

$$n = \frac{90}{1 + 90\ (0.01)} = \frac{90}{1,9} = 47,3 = 47$$

Maka sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 47 responden.

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam penelitian

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan Langsung)

Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Baratuntuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian.Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau interview

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.Penulis

mengadakan hubungan langsung dengan pihak – pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia – Bayer CropScience Area Jawa Barat.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini.Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data – data mengenai konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

- Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen–dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai konflik, stres kerja dan kinerja karyawan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Cooper (2006:720) validitas adalah :

"Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure".

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing – masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson

x = skor item pertanyaan

y = skor total item pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan5 %.Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 20 *for windows*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20 *for windows* diperoleh hasil pengujian validitas dari item pertanyaan yang diajukan peneliti. Koefisien korelasinya >0.30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0.30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya. Berikut hasil uji validitas masing-masing indikator.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Konflik(X_1)

Variabel	Butir Pertanyaan	Validitas		
		Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
X1	Item 1	0,681	0,30	Valid
	Item 2	0,605	0,30	Valid
	Item 3	0,800	0,30	Valid
	Item 4	0,650	0,30	Valid
	Item 5	0,811	0,30	Valid
	Item 6	0,857	0,30	Valid

Berdasarkan tabel di atas 3.5 , semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel Konflikdan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja(X_2)

Variabel	Butir Pertanyaan	Validitas		
		Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
X_2	Item 1	0,677	0,30	Valid
	Item 2	0,627	0,30	Valid
	Item 3	0,684	0,30	Valid
	Item 4	0,640	0,30	Valid
	Item 5	0,639	0,30	Valid
	Item 6	0,609	030	Valid

Berdasarkan tabel di atas 3.6 , semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel Stres Kerja dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian

Tabel 3.7
Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan(Y)

Variabel	Butir Pertanyaan	Validitas		
		Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Y	Item 1	0,683	0,30	Valid
	Item 2	0,685	0,30	Valid
	Item 3	0,650	0,30	Valid
	Item 4	0,860	0,30	Valid
	Item 5	0,802	0,30	Valid
	Item 6	0,879	0,30	Valid

Berdasarkan tabel di atas 3.7 , semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur

variabel Kinerja Karyawan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716) reliabilitas adalah :

"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency".

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah Split Half Method (Spearman – Brown Correlation), teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

$$\frac{2\Gamma_b}{1+\Gamma_b}$$

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Gamma 1 = \frac{2\Gamma_b}{1+\Gamma_b}$$

Dimana :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistik, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliable).

Tabel 3.8

Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Konflik (X_1)	0,899	0.700	reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,849	0.700	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0.700	reliabel

Berdasarkan tabel 3.7 di atas menunjukan bahwa variabel Konflik (X_1)memiliki koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0.700 yaitu sebesar 0.899, variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai koefisien yang lebih besar dari 0.700 yaitu 0.849, dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien yang lebih besar dari 0.700 yaitu 0,909.Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel konflik,stres kerja, kinerja karyawan dan dinyatakan reliabel dimana akan mampu menghasilkan jawaban-jawaban yang konsisten dan bisa

3.2.4.3 Uji MSI

Method of successive interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya,oleh karena itu semua data ordinal yang

terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval (* Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi pada setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan,dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proposal tersebut,selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Y untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata setiap pilihan jawaban.
6. Data penelitian yang telah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta akan ditentukan persamaam yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematisdata yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan

kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriftif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

1. Analisis Deskriptif atau Kualitatif

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana penerapan konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.

Sugiyono (2009:89), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.9
Penentuan skor Jawaban Skala likert
Nilai positif dan Negatif

Jawaban	Skala Nilai (Positif)	Skala Nilai (Negatif)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2009:89)

b.Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.

c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.

d. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.

e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan.Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Menurut Umi Narimawati (2007:85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.10
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:85)

Penulis menggunakan rancangan analisis deskriptif kualitatif untuk menganalisis yang berkaitan dengan pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayer Indonesia Cabang Jawa barat

1. Analisis Verifikatif (Kuantitatif).

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

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 indicator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2, …..X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

(c) Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena itu 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). 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. Ambil data ordinal hasil kuesioner
   b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
   c. Menghitung nilai Y 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 Y pada rumus distribusi normal.
   e. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana :

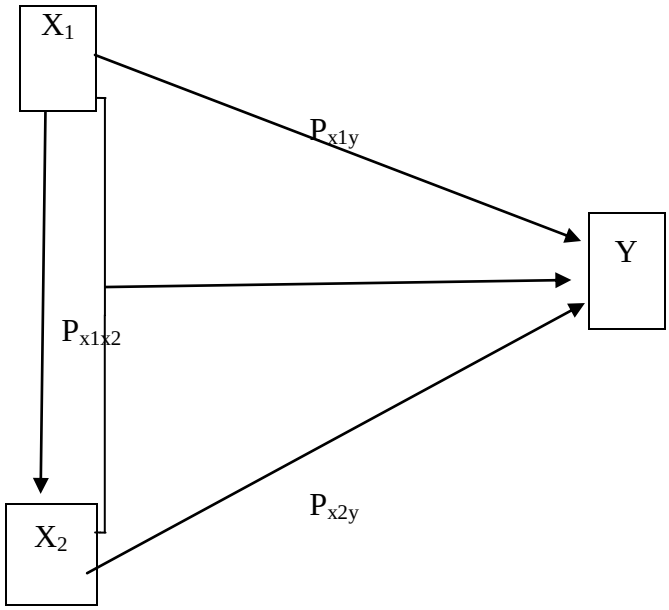
Mean of Interval	: Rata-rata interval
Density at lower limit	: Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	: Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit	: daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit	: daerah di bawah batas bawah

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

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

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 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis jalur.

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2

Model Analisis Jalur

Keterangan :

X_1 : Konflik

X_2 : Stres Kerja

Y : Kinerja Karyawan

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

x= konflik

y = stres kerja

z = kinerja karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel.

Tabel 3.11

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)

4. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

$Kd = r^2 \times 100\%$

Dimana :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini

yang akan diuji adalah seberapa besar konflik(X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Langkah – langkah pengujian sebagai berikut :

1. Pengujian secara simultan/total

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{y.x\ldots\ldots}}{k(1-R^2_{y.x\ldots\ldots\ldots)}}$$

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 Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan microsoft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sujana (2001:369) menyatakan bahwa perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien korelasi produk moment *(Pearson)*.

b. Hipotesis

H_0 ; $\rho = 0$, Secara simultan konflik dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerjakaryawan

H_1 ; $\rho \neq 0$, Secara simultan konflik dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerjakaryawan

c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung}> dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Menurut Guilford (1956:480) menyatakan bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 3.12
Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar, dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat/Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang – kurangnya ada sebuah $\rho yxi \neq 0$. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol, maka dilakukan pengujian secara parsial.

1. Pengujian secara parsial

Melakukan uji – t, untuk menguji pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus Uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{\rho yx1}{\sqrt{\frac{(1-R^2XY\ldots\ldots Xk)CRii}{(n-k-1}}} = \text{I} = 1,2,3 \ldots\ldots\ldots,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikan 5%.

b. Hipotesis

H_{01}; ρ = 0, konflik tidak berhubungan dengan stres kerja

H_{11} ;ρ ≠ 0, konflik berhubungan denganstres kerja karyawan

H_{02} ; ρ = 0, konflik tidak berpengaruh terhadap kinerjakaryawan

H_{12} ; ρ ≠ 0, konflik berpangaruh terhadap kinerja karyawan

H_{03} ;ρ = 0, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerjakaryawan

H_{13} ;ρ ≠ 0, stres kerja berpengaruh terhadap kinerjakaryawan

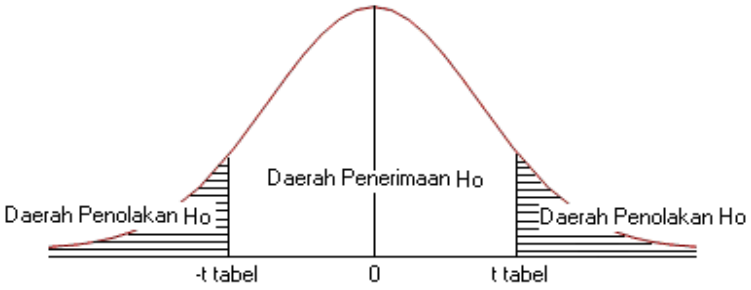
c. Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel} (α = 0,05)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya



Gambar 3.3

Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Sumber Sugiyono (2009:185)