BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pengertian dari objek penelitian menurut Sugiyono (2011:32) adalah sebagai berikut :

"Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan"

Adapun pengertian objek penelitian menurut Umar Husein (2005:303) adalah sebagai berikut : "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditmbahkan hal-hal lain jika dianggap perlu".

Objek dalam penelitian ini adalah *Job Stressor* (X1) dan Konflik kerja (X2) serta Kinerja karyawan (Y). Penelitian penulis dilakukan di Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan manufaktur di bagian perakitan yang ada di Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.

Metode penelitan menurut Sugiyono (2009:4) adalah sebagai berikut :

"Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah".

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh *Job Stressor* dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2011) adalah sebagai berikut : "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan rumusan masalah satu sampai tiga. Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data dapat dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulan dengan teori-teori yang telah dipelajari, untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008) 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."

3.2.1 Desain Penelitian

Sebelum melakukan penelitian sangatlah perlu kita melakukan suatu perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan lancar dan sistematis.

Desain penelitian menurut Narimawati Umi (2008) adalah sebagai berikut:

"Desain Penelitian adalah Suatu Rencana Struktur, dan Strategi untuk menjawab permasalahan, yang mengoptimasi validitas".

Desain penelitian menurut Indrianto Nur dan Supomo Bambang (2002) adalah sebagai berikut :

"Desain Penelitian adalah rancangan utama penelitian yang menyatakan metode-metode dan prosedur-prosedur yang digunakan oleh peneliti dalam pemiliha, pengumpulan, dan analisis data."

Dari uraian di atas tersebut maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan rancangan utama penelitian yang menyatakan metode-metode dan prosedur-prosedur yang digunakan oleh penulis dalam pemilihan, pengumpulan, dan analisis data.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.

2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah *Job stressor* (variabel X1) dan Konflik kerja (variabel X2) serta kinerja karyawan (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
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 *Job Stressor* dan Konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
8. Melakukan analisis mengenai informasi tentang *Job Stressor* dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea
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 :

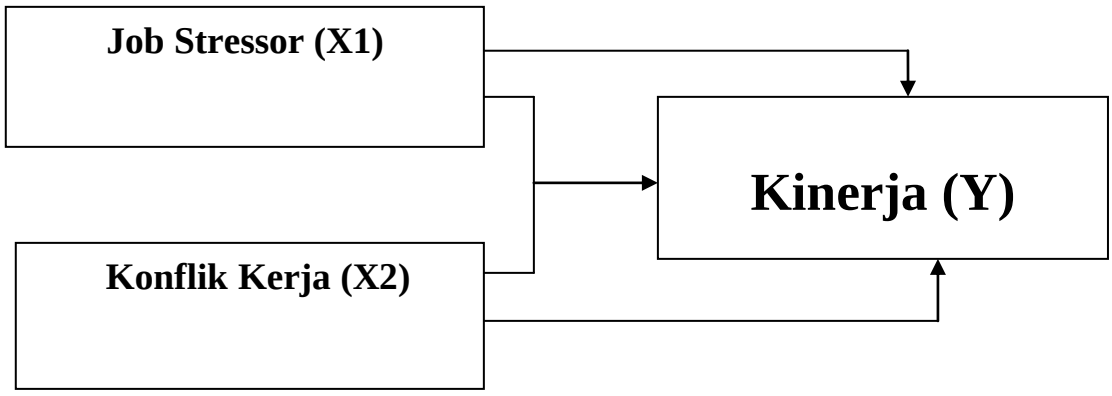
Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T-1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea	*Cross Sectional*
T-2	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea	*Cross Sectional*
T-3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan	*Cross Sectional*

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
			South Korea	
T-4,5,6	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea	*Cross Sectional*

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Narimawati Umi (2008:30) pengertian operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2

Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data	No Kuesioner
Job Stressor (X1)	Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Apabila pengertian stres dikaitkan dengan penelitian ini maka stres itu sendiri adalah suatu	1. Beban kerja	1. Beban Kerja yang terlalu memberatkan karyawan	Ordinal	Karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea	1,2
		2. Tekanan/desakan waktu	2. Dalam mengerjakan tugas harus tepat waktu			3,4
		3. Konflik	3. Konflik antar pegawai menjadi stress			5,6
		4. Keadaan kerja yang tidak sehat atau kurang nyam	4. keadaan kerja yang tidak sehat banyak debu dan tempat kurang nyaman			7,8

	kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam ataupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. (Robbins 2011)					
Konflik Kerja (X2)	Konflik adalah 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-	1. Perbedaan persepsi 2. Saling ketergantungan dalam melaksanakan tugas 3. Komunikasi yang kurang antar rekan kerja 4. Perbedaan status atau jabatan	1. Perbedaan persepsi antar karyawan masih terjadi 2. Masih terjadi ketergantungan antar karyawan dalam menjalankan tugasnya 3. Komunikasi yang jarang terjadi antar karyawan 4. Adanya perbedaan status atau jabatan	Ordinal Ordinal	Karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea	1,2 3,4 5,6 7,8

	sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda Danang Sunyoto (2012)					
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34)	1. Kemampuan Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Tingkat kejujuran 4. Sikap 5. Lingkungan kerja 6. Gaji	1. Kemampuan kinerja karyawan belum benar 2. Tidak teraturnya disiplin kerja 3. Tingkat kejujuran yang masih kurang terpercaya 4. Sikap yang seenaknya terhadap atasan dsn bawahan 5. Lingkungan kerja yang kurang nyaman 6. Gaji yang tidak sesuai	l Ordinal	Karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12

"Operasionalisasi Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor".

1. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

   Variabel bebas adalah variabel yang menjadi penyebab atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah *Job Stressor* dan Konflik 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.

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 Job stressor dan konflik 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**

   Pengertian populasi menurut Narimawati Umi (2008:72), adalah:

   "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 karyawan pada perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea berjumlah sebanyak 221 orang dan menjadi 100 responden .

2. **Sampel**

   Pengertian sampel menurut Narimawati Umi (2008:77), adalah:

   "Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian".

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling random. Menurut Arikunto menjelaskan bahwa:

Simple Random Sampling (Sampel Acak) Simple random sampling adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Hal ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap sejenis, atau disebut homogen.

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea. 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:

$$n = \frac{221}{1 + 221\ (0.01)} = \frac{221}{222(0.01)} = 99.54955$$ dibulatkan menjadi 100

Maka sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam penelitian

3.2.3.3 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 Woojin Co.,Ltd Tech Busan South Korea untuk 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 Job Stressor dan Konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea.

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 Job Stressor dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif). Pemberian skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4

Penentuan Skor Jawaban Kuesioner Positif

Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu – Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010:94)

Table 3.5

Penentuan Skor Jawaban Negatif

Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Ragu – Ragu	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak setuju	5

Sumber : Sugiyono (2010:94)

Agar peneliti dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya maka harus dilakukan tahapan analisis dan pengujian hipotesis. Untuk melakukan sebuah analisis data dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu peneliti akan menentukan metode apa yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian dan merancang metode untuk menguji sebuah hipotesis.

Untuk menilai kuisioner apakah valid dan realibel maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

3.2.3.4 Uji Validitas

Menurut Cooper dalam Narimawati Umi (2010:42), validitas adalah :

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

Dari definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Seperti dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel.

Tabel 3.5
Standar Penilaian untuk validitas

	Validity
Good	0,50
Acceptable	0,30
Marginal	0,20
Poor	0,10

Sumber : Barker et al, 2002:70

Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *pearson product moment.* Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *software SPSS 18.0 for windows* dengan metode korelasi untuk mencari koefisien korelasi antar variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\sum X^2 - X \times \sum Y^2 - Y}}$$

(Sumber: Umi Narimawati 2010: 42)

Keterangan:
r1 = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

$\sum X_2$ =jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y_2$ = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = banyaknya responden

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Dimana :

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

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5% satu sisi adalah :

1. Item instument dikatakan valid jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05}$ = 1,9744 maka instrument tersebut dapat digunakan.
2. Item instrument dikatakan tidak valid jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05(165)}$ = 1,9744 maka item tersebut tidak dapat digunakan.

Berikut ini merupakan tabel uji validitas dari masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas *Job Stressor* (X1)

Hasil pengujian validitas instrument *Job Stressor* dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut ini.

Tabel 3.5

Hasil pengujian validitas instrument *job stressor*

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Job Stressor	1	0,951	0,300	Valid
	2	0,966	0,300	Valid
	3	0,977	0,300	Valid
	4	0,962	0,300	Valid
	5	0,948	0,300	Valid
	6	0,963	0,300	Valid
	7	0,977	0,300	Valid
	8	0,962	0,300	Valid

2. Uji Validitas *Konflik Kerja* (X2)

Hasil pengujian validitas instrument *Konflik Kerja* dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut ini.

Tabel 3.6 Hasil pengujian validitas instrument *Konflik Kerja*

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
	1	0,974	0,300	Valid
	2	0,969	0,300	Valid
	3	0,987	0,300	Valid

Konflik Kerja	4	0,976	0,300	Valid
	5	0,987	0,300	Valid
	6	0,986	0,300	Valid
	7	0,984	0,300	Valid
	8	0,972	0,300	Valid

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut ini.

Tabel 3.7 Hasil pengujian validitas instrument kinerja karyawan

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	1	0,970	0,300	Valid
	2	0,877	0,300	Valid
	3	0,968	0,300	Valid
	4	0,972	0,300	Valid
	5	0,968	0,300	Valid
	6	0,965	0,300	Valid
	7	0,973	0,300	Valid
	8	0,948	0,300	Valid
	9	0,948	0,300	Valid
	10	0,959	0,300	Valid
	11	0,947	0,300	Valid

	12	0,973	0,300	Valid

3.2.3.5 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
5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r'1 = \frac{2r'b}{1+r'b}$$

Dimana :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikan 5 % satu sisi adalah :

1. Jika thitung lebih dari atau sama dengan t0,05 dengan taraf signifikan 5 % maka instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan
2. Jika thitung kurang dari t0,05 dengan taraf signifikan 5% satu sisi maka instrument dinyatakan tidak reliabel dan tidak dapat digunakan.

Sekumpulan butir pertanyaan dalam kuesioner dapat diterima jika memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,7.

Tabel 3.8 Standar Penilaian Koefisien Validitas dan Reliabilitas

Kriteria	Reliability	Validity
Good	0,80	0,50
Acceptable	0,70	0,30
Marginal	0,60	0,20
Poor	0,50	0,10

Sumber: Barker et al, 2002:70

Adapun hasil perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Job Stressor (X_1)	0,987	0,700	Reliabel
Konflik Kerja (X_2)	0,994	0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,991	0,700	Reliabel

Hasil pengujian reabilitas instrumen penelitian untuk variabel bebas di atas menunjukan seluruh item pertanyaan variabel X1 (*Job Stressor*) memiliki nilai t di atas 0,05. Hasil pengujian reliabiltas memiliki nilai *Split Half* di atas 0,700, yakni 0,987. Dengan demikian, item-item pertanyaan variabel *Job Stressor* dinyatakan reliabel.

Hasil pengujian reabilitas instrumen penelitian untuk variabel bebas di atas menunjukan seluruh item pertanyaan variabel X2 (*Konflik Kerja*) memiliki nilai t, di atas 0,05. Hasil pengujian reliabiltas memiliki nilai *Split Half* di atas 0,700, yakni 0,994. Dengan demikian, item-item pertanyaan variabel *Konflik Kerja* dinyatakan reliabel.

Hasil pengujian reabilitas instrumen penelitian untuk variabel bebas di atas menunjukan seluruh item pertanyaan variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai t di atas 0,05. Hasil pengujian reliabiltas memiliki nilai *Split Half* di atas 0,700, yakni 0,991. Dengan demikian, item-item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien validitas di atas 0,300 yang menandakan bahwa seluruh item pernyataan tersebut sudah mengukur apa yang seharusnya di ukur, sedangkan untuk hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas masing-masing sebesar 0,987, 0,994 dan 0,991, ketiganya berada di atas 0,700 yang menandakan bahwa variabel yang digunakan dalam instrumen penelitian sudah menunjukan keandalannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

3.2.4 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.4.1 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

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, sangat tidak baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan5)

Sedangkan skor ideal diperoleh melaluiperolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikanjumlah responden.

$$\%skor = \frac{\text{Skor actual}}{\text{Skor ideal}} X100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007 : 84)

keterangan :

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.

b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skorideal dikontribusikan dengan tabel 3.6 sebagai berikut :

Tabel 3.6
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 Job stressor dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea

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 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 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

$$\textit{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Beloe Lower Limit}}$$

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.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel pengaruh Job Stressor dan Konflik Kerja terhadap Kinerja digunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression*).

2. Analisis Regresi

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruhbeberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidakbebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.Persamaan Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = {}_0 + \beta\lambda + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

X1, X2 = Variabel Independen

A = Konstanta

β 1, β 2 = koefisien masing-masing faktor

Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Job Stressor (X1) dan Konflik kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja karyawan (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya.

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Dimana :

Y = Keputusan pembelian konsumen

α = Konstanta dari persamaan regresi

β1 = Koefisien regresi dari variable X1, *Job Stressor*

β2 = Koefisien regresi dari variable X2, *Konflik Kerja*

X1 = *Job Stressor*

X2 = *Konflik Kerja*

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= Job Stressor

y = Konflik kerja

z = kinerja karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel.

Tabel 3.7
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 (R2).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 R2 = SS reg/SStot

Dimana :

$$Kd = r_2 \, x100\ \%$$

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 Job stressor(X1) dan konflik 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.

i. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{J_{Kregesi}/K}{Jk_{rsidu}/\{n - (k + 1)\}}$$

Dimana :

Jkresidu = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel

N = Jumalah anggota sampel

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 anatara 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 (Job Stressor dan Konflik kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson*.

1. Hipotesis

   H_0 ; $\rho = 0$, Tidak terdapat pengaruh *Job Stressor* dan *Konflik kerja* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea.

   H_1 ; ρ 0, Terdapat pengaruh *Job Stressor* dan *Konflik kerja* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea.

2. Kriteria pengujian

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

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

3. 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 :

$$t\textit{hitung}\ (X_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

thitung diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

b. Hipotesis

H_1. ρ= 0, Tidak H_{11}. ρ ≠ 0, Terdapat pengaruh *Job Stressor* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea

H_2. ρ = 0,Tidak terdapat pengaruh *Job Stressor* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea

H_{12}. ρ ≠ 0,Terdapat pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Woojin Tech Co.,Ltd Busan South Korea

c.Kriteria pengujian

H_0 Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0,025$)

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 diantara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolakartinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H1 :

Gamabar 3.2 Daerah penerimaan dan penolakan Ho

