

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang, dengan alamat di Jl. Merdeka Selatan No. 5 Kota Malang.

#### **3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Sedangkan jenis penelitian ini kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2008:7). Adapun pendekatan penelitian ini adalah menggunakan penelitian survey, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data, peneliti hanya mencatat data seperti apa adanya, menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Menurut Singarimbun (1995:3), penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **a. Pengertian Populasi**

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian atau keseluruhan dari unit, unsur individu atau obyek yang menjadi sumber sampel untuk diteliti keadaan dan sebabnya. Menurut Malhotra dalam buku Widayat (2004:93), populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa, atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti. Dalam penelitian

ini yang menjadi populasi yaitu para pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang yaitu sebanyak 86 karyawan.

b. Sampel

Menurut Widayat, (2004:93) sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang yaitu sebanyak 86 responden.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling*. Menurut Arikunto (2006:120) total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

a. Data Primer

Sumber data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang menjadi obyek penelitian. Data ini mengenai jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta produktivitas karyawan yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.

b. Data Sekunder

Sumber data tambahan yaitu sumber data yang diperoleh dari sumber lain dengan cara bertanya guna mencari tambahan data. Data ini meliputi data

tentang kondisi perusahaan mengenai masalah struktur organisasi, bentuk hukum perusahaan, jumlah karyawan dan aktivitas operasional perusahaan.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

#### **1. Teknik Interview**

Merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh dengan wawancara langsung dengan responden.

#### **2. Kuesioner**

Teknik ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan yang akan di berikan disesuaikan dengan pelaksanaan yang ada.

#### **3. Observasi**

Cara pengambilan atau pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti.

### **3.7 Definisi Operasionalisasi Dan Pengukuran Variabel**

#### **1. Definisi Operasionalisasi Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent*)

1. Konflik ( $X_1$ ), yaitu konflik yang terjadi karena adanya ketidakharmonisan antara karyawan satu dengan karyawan lain maupun kelompok lain. Indikator variabel konflik yaitu sebagai berikut:
  - a. Perbedaan sikap pribadi
  - b. Sikap ketidakpuasan atas pekerjaan rekan kerja.
  - c. Terjadi perselisihan antar kelompok
  - d. Perbedaan tujuan dan skala prioritas
2. Stress kerja ( $X_2$ ), yaitu merupakan tanggapan seorang karyawan atas tuntutan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator stress kerja yaitu meliputi:
  - a. Kebosanan
  - b. Ketidakpuasan kerja
  - c. Kecemasan
  - d. Mudah marah
  - e. Perubahan produktivitas
  - f. Absensi

b. Variabel terikat (*Dependent*) (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator pada variabel kinerja yaitu meliputi:

- a. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.
- b. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Definisi operasional variabel penelitian dapat disajikan pada tabel 3.1.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item
Konflik ( $X_1$ )	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Perbedaan sikap pribadi</li> <li>▪ Sikap ketidakpuasan atas pekerjaan rekan kerja.</li> <li>▪ Terjadi perselisihan antar kelompok</li> <li>▪ Perbedaan tujuan dan skala prioritas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dalam bekerja mengalami perbedaan sikap dengan karyawan lain.</li> <li>▪ Merasakan adanya ketidakpuasan atas hasil pekerjaan karyawan lain.</li> <li>▪ Dalam bekerja mengalami atau terjadi perselisihan antar pekerja.</li> <li>▪ Memiliki perbedaan tujuan dan skala prioritas dalam bekerja di perusahaan.</li> </ul>
Stress kerja ( $X_2$ )	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kebosanan</li> <li>▪ Ketidakpuasan kerja</li> <li>▪ Kecemasan</li> <li>▪ Mudah marah</li> <li>▪ Perubahan produktivitas</li> <li>▪ Absensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Merasa adanya kebosanan dalam bekerja di perusahaan.</li> <li>▪ Merasakan adanya ketidakpuasan atas hasil kerja yang dicapai.</li> <li>▪ Mengalami kecemasan dalam proses penyelesaian pekerjaan.</li> <li>▪ Sering mudah marah apabila menyelesaikan tugas yang berat.</li> <li>▪ Mengalami perubahan produktivitas dalam bekerja di perusahaan.</li> <li>▪ Tingginya absensi dalam bekerja.</li> </ul>
Kinerja karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.</li> <li>▪ Kualitas pekerjaan yang dihasilkan.</li> <li>▪ Ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan ketentuan perusahaan.</li> <li>▪ Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan.</li> <li>▪ Ketepatan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.</li> </ul>

## 2. Pengukuran Variabel

Adapun teknik pengukuran variabel yang digunakan oleh peneliti untuk memberikan jawaban pada setiap item jawaban adalah dengan menggunakan skala likert. Skala *Likert* merupakan skala yang dikembangkan melalui metode *Likert*, di mana subyek harus diindikasikan berdasarkan tingkatannya berdasarkan berbagai pernyataan yang berkaitan dengan perilaku suatu obyek. Kesemua nilai pernyataan tersebut kemudian digabung sehingga dapat diperoleh nilai total yang dapat menggambarkan obyek yang diteliti.

Dalam penelitian ini setiap jawaban atas variabel digunakan sistem skor/nilai dengan dasar *Likerts*, untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- Jawaban A (Sangat Setuju) diberi skor 5
- Jawaban B (Setuju) diberi skor 4
- Jawaban C (Netral) diberi skor 3
- Jawaban D (Tidak Setuju) diberi skor 2
- Jawaban D (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

### 3.8 Model Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Widayat (2004:87) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah:

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak terdapat data yang valid sedangkan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  terdapat data yang valid.

Nilai  $r$  hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

$r$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Jumlah sampel

$X$  = Skor tiap butir

$Y$  = Skor Total

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana instrumen tersebut dapat diberikan hasil yang relatif sama bisa dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Suatu instrumen yang mempunyai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut mantab. Suatu alat ukur yang mantab tidak berubah-ubah pengukurannya, artinya meskipun alat itu digunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir serupa.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode konsistensi internal dengan teknik Reliabilitas Alpha, (Arikunto 1998:192). Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_j^2}{s_x^2} \right]$$

Dimana:

k = Banyaknya belahan tes

$s_j^2$  = Varian belahan j; j= 1,2,...,k

$s_x^2$  = Varians skor tes

Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila nilai reliabilitas instrumen diatas 0,6 atau 60%, berarti terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%. Sebaliknya jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 atau 60% berarti tidak terdapat data yang reliabel pada tingkat kepercayaan 95%.

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang sempurna. Hal tersebut seperti yang telah dikemukakan oleh Santoso dan Tjptono (2002:203) bahwa tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas menurut Santoso dan Tjptono (2002:206) adalah:

1. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1
2. Mempunyai angka tolerance mendekati 1

**b. Uji Autokorelasi**

Menurut Widayat dan Amirullah (2002:108) jika terjadi autokorelasi maka kosekuensinya adalah estimator masih tidak efisien, oleh karena itu interval keyakinan menjadi lebar. Konsekuensi lain jika permasalahan autokorelasi dibiarkan maka varian kesalahan pengganggu menjadi underestimate, yang pada akhirnya penggunaan uji t dan uji F tidak lagi bisa digunakan. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dari besaran Durbin Watson. Secara umum nilai Durbin Watson yang bisa diambil patokan menurut Santoso dan Tjptono (2002:219) adalah:

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W di atas +2 berarti autokorelasi negatif.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso dan Tjptono, 2002:208). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi

bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik scatterplot.

Lebih lanjut menurut Santoso dan Tjptono (2002:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **3.8.4 Regresi Linier Berganda**

Merupakan pengujian untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Arikunto, 2010:349). Dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Malang, yaitu dengan rumus:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + E$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$x_1$  = Variabel Konflik

$x_2$  = Variabel Stress Kerja

E = *Standart error*

### 3.8.5 Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Hipotesis I

##### 1. $F_{test}$

Analisis bertujuan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel konflik dan stress kerja kinerja karyawan pada PT.

Pos Indonesia (Persero) Malang.

Dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k)} \quad (\text{Arikunto, 2010:353}).$$

Di mana:

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = jumlah variabel bebas

$n$  = banyaknya sampel

Penolakannya hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf nyata 5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

##### 2. $t_{test}$

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel *dependent* secara parsial atau per variabel.

Dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{S_b} \text{(Arikunto, 2010:352).}$$

Di mana:

b = koefisien regresi

S<sub>b</sub> = standart deviasi dari variabel bebas

Sedangkan pada uji t mempunyai kriteria sebagai berikut:

Kriteria Pengujian:

1. Jika  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.