

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian merupakan suatu proses yang berawal dari kemauan atau minat untuk mengetahui permasalahan tertentu dan memberi jawabannya yang selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori, dan konseptualisme. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut :

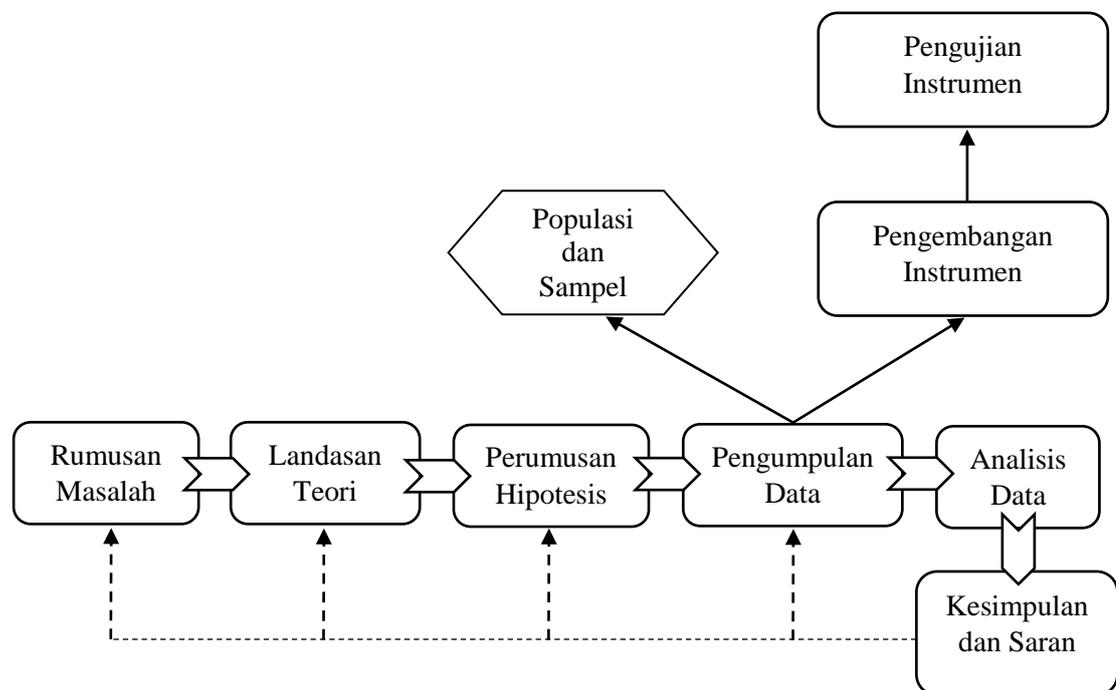
1. Bagaimana kepemimpinan karyawan pada PT. Rukun Mandiri Pusat di Bandung.
2. Bagaimana konflik kerja karyawan pada PT. Rukun Mandiri Pusat di Bandung.
3. Bagaimana stres kerja karyawan pada PT. Rukun Mandiri Pusat di Bandung.

Metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan

konflik kerja terhadap stres kerja karyawan di PT. Rukun Mandiri Pusat Bandung baik secara parsial maupun simultan.

3.1.1 Langkah-langkah Metode Penelitian

Proses penelitian menggunakan langkah-langkah metode ilmiah seperti yang gambar 3.1 dibawah ini :



Sumber : Sugiyono (2013)

Gambar 3.1
Langkah-langkah Metode Ilmiah (diolah kembali)

Adapun penjelasan dari gambar 3.1 mengenai langkah-langkah metode ilmiah diatas, sebagai berikut :

1. Rumusan Masalah, yang merupakan pertanyaan-pertanyaan mengenai objek empiris yang jelas batas-batasnya serta dapat diidentifikasi faktor-faktor

yang terkait di dalamnya. Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini :

- a. Bagaimana kepemimpinan karyawan pada PT. Rukun Mandiri Pusat di Bandung.
 - b. Bagaimana konflik kerja karyawan pada PT. Rukun Mandiri Pusat di Bandung.
 - c. Bagaimana stres kerja karyawan pada PT. Rukun Mandiri Pusat di Bandung.
2. Landasan Teori, yaitu berbagai teori yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan disusun secara rasional berdasarkan premis-premis ilmiah yang telah teruji kebenarannya dengan memperhatikan faktor-faktor empiris yang relevan dengan permasalahan.
 3. Perumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara atau dugaan terhadap pertanyaan yang ada pada rumusan masalah, selanjutnya akan dibuktikan kebenarannya secara empiris berdasarkan data lapangan. Adapun hipotesis pada penelitian ini, yaitu :
 - 1) Hipotesis Simultan :

Terdapat pengaruh kepemimpinan dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan.
 - 2) Hipotesis Parsial :
 - a. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja karyawan.
 - b. Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan.

4. Pengumpulan Data, dilakukan pada populasi tertentu yang telah ditetapkan peneliti seperti populasi dan sampel serta instrumen penelitian jika diperlukan untuk mendapatkan data yang teliti atau akurat.
5. Analisis Data, setelah instrumen validitas dan reliabilitasnya maka dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah ditetapkan untuk diteliti. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis untuk diarahkan menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan.

Data analisis kemudian disajikan dan diberikan pembahasan berupa tabel, tabel distribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, *piechart*, dan pictogram. Pembahasan terhadap hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang disajikan.

6. Kesimpulan dan Saran, berisi jawaban singkat terhadap setiap rumusan masalah berdasarkan data yang telah terkumpul. Melalui saran-saran, maka peneliti diharapkan dapat memecahkan masalah yang ada. Saran yang diberikan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Rukun Mandiri Pusat di Bandung, maka variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel (X_1) yaitu Kepemimpinan dan Konflik Kerja, dan variabel (Y) yaitu Stres Kerja. Variabel-variabel tersebut dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah variabel Kepemimpinan (X_1) dan Konflik Kerja (X_2). Variabel terikat adalah variabel Stres Kerja (Y). Adapun variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan menurut Gary Yukl (2010:64) “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama”.

2. Konflik Kerja (X_2)

Menurut Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan “Konflik adalah proses yang dimulai ketika satu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi, atau secara negatif mempengaruhi sesuatu yang menjadi kepedulian pihak pertama”.

3. Stres Kerja (Y)

Cooper (dalam Veithzal & Ella Jauvani Sagala 2010:1008) berpendapat stres kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak

seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan”.

3.2.2 Operasioanl Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan penjabaran dari konsep serta indikator untuk masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yang akan diteliti yaitu : Kepemimpinan (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) sebagai variabel bebas serta Stres Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini dapat dilihat tabel mengenai konsep dan indikator variabel :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kepemimpinan (X_1) Proses mempengaruhi orang lain agar mampu memahami serta menyetujui apa yang harus dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya, termasuk pula proses memfasilitasi upaya individu atau kelompok dalam memenuhi tujuan bersama.	Visioner	1. Pola Kemampuan mengarahkan	Memberi pengarah dalam bekerja	Ordinal	1
		2. Arah visi yang jelas	Menjadikan visi perusahaan sebagai acuan dalam bekerja	Ordinal	2
	Pembimbing	1. Membimbing bawahan	Kemampuan untuk membimbing bawahan	Ordinal	3
		2. Mengembangkan keterampilan bawahan	Keinginan untuk mengembangkan keterampilan bawahan	Ordinal	4
	Afiliatif (menggabungkan)	1. Mampu menyatukan	Menyatukan semua karyawan	Ordinal	5
		2. Menciptakan keharmonisan	Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis	Ordinal	6
	Demokratis	1. Menghargai potensi bawahan	Menghargai kemampuan bawahan	Ordinal	7

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Gary Yukl (2010:64)		2. Mampu memberikan hak pengambilan keputusan	Memberikan hak untuk mengambil keputusan kepada bawahan	Ordinal	8
	Komunikatif	1. Hubungan vertikal	Menjaga komunikasi dengan atasan atau bawahan	Ordinal	9
		Gary Yukl (2010:67)	2. Hubungan horizontal	Menjaga komunikasi dengan sesama rekan kerja	Ordinal
Konflik Kerja (X₂) Proses yang dimulai ketika satu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi, atau secara negatif mempengaruhi sesuatu yang menjadi kepedulian pihak pertama. Robbins dan Judge (2014)	Fungsional	1. Bersaing untuk meraih prestasi	Persaingan antar karyawan untuk meraih prestasi kerja	Ordinal	1
		2. Pergerakan positif menuju tujuan	Menciptakan hal positif untuk mencapai tujuan	Ordinal	2
		3. Merangsang kreatifitas dan inovasi	Menciptakan kreatifitas dan inovasi baru	Ordinal	3
		4. Dorongan melakukan perubahan	Menciptakan hal baru untuk melakukan perubahan	Ordinal	4
	Disfungsional	1. Mendominasi diskusi	Mengambil alih pembicaraan dalam diskusi	Ordinal	5
		2. Tidak senang bekerja dalam kelompok	Tidak dapat bekerja dalam kelompok	Ordinal	6
		3. Benturan pribadi	Perbedaan pendapat antar karyawan	Ordinal	7
		4. Perselisihan antar individu	Timbulnya perselisihan antar karyawan	Ordinal	8
		5. Ketegangan	Kondisi tegang dalam lingkungan kerja	Ordinal	9
	Robbins dan Judge (2014)				
Stres Kerja (Y) Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi	Kondisi Pekerjaan	1. Beban kerja dalam faktor internal	Adanya tuntutan dari rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja	Ordinal	1
		2. Beban kerja dalam faktor eksternal	Munculnya masalah keluarga	Ordinal	2
		3. Jadwal kerja	Ketidaksesuaian jadwal kerja	Ordinal	3

Tabel 3.1 (Lanjutan)

emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Cooper (dikutip oleh Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2010:1008)	Peran	1. Ketidak jelasan peran	Ketidakjelasan jabatan atau peran	Ordinal	4	
	Faktor interpersonal	1. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik	Adanya dukungan dalam bekerja dan dapat menciptakan hasil yang baik	Ordinal	5	
		2. Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan	Adanya pengawasan terhadap kerja karyawan	Ordinal	6	
	Pengembangan karir	1. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya	Adanya penurunan jabatan kerja	Ordinal	7	
		2. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya	Adanya peningkatan jabatan kerja	Ordinal	8	
		3. Keamanan kerja	Tunjangan selama menjadi karyawan dan saat pensiun atau PHK	Ordinal	9	
	Struktur organisasi	1. Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja	Tuntutan untuk menyesuaikan diri sesuai struktur organisasi yang ada	Ordinal	10	
		2. Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi	Adanya pengawasan yang sesuai dengan standar organisasi	Ordinal	11	
		3. Keterlibatan dalam membuat keputusan	Melibatkan bawahan maupun atasan dalam membuat keputusan	Ordinal	12	
	Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala 2010:314)					

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2013:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rukun Mandiri Pusat Bandung.

Sampel menurut Sugiyono (2013:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi yang diteliti sangat besar dan tidak mungkin semua individu / objek pada populasi tersebut diteliti satu persatu, maka cukup diambil sampel dari populasi tersebut. Hasil pengamatan terhadap sampel, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi diharapkan mewakili populasi.

Banyak metode pengambilan sampel yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah sampel penelitian. Pada prinsipnya penggunaan rumus-rumus penarikan sampel penelitian digunakan untuk mempermudah teknis penelitian. Berdasarkan data yang diberikan oleh divisi Hrd pada penelitian ini peneliti memiliki populasi 170 orang karyawan PT. Rukun Mandiri Pusat Bandung yang terdiri dari divisi Hrd 14 orang, Finance 31 orang, Gms 25 orang, Supermarket 32 orang, Fashion 36, IT 17 orang, Internal Audit 8 orang, dan Project Control 8 orang dengan sampel yang akan diambil melalui perhitungan menggunakan rumus Issac dan Michael dengan menggunakan taraf kesalahan yaitu 10% sebagai berikut :

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 \cdot N - 1 + \lambda^2 \cdot PQ}$$

Dimana :

s = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

λ^2 = Chi kuadrat (lamda kuadrat), dengan df = 1, taraf kesalahan 1%,
5%, 10%

d = 0,05

P = Q = 0,5

Berdasarkan rumus di atas maka dapat dilihat pada lampiran 1 tabel penentuan sampel Issac dan Michael bahwa dari jumlah populasi 170 orang maka dihasilkan sampel 105 orang dengan taraf kesalahan sebesar 10%. Oleh karena itu, peneliti memilih penentuan sampel menggunakan rumus Issac dan Michael karena besarnya sampel mendekati jumlah populasi yang diteliti.

Penetapan sampel penelitian menggunakan teknik sampling, sebagai bagian dari teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Syarat utama *probability sampling* dilakukan adalah sampel diambil dari populasi yang homogen.

Teknik yang digunakan dalam *probability sampling* adalah *Simple Random Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara ini dilakukan karena anggota populasi bersifat homogen atau memiliki kesamaan. Dengan demikian, anggota populasi yang dipilih dapat mewakili kondisi populasi di PT. Rukun Mandiri Pusat Bandung.

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada responden pada PT. Rukun Mandiri Pusat di Bandung. Tujuan penelitian lapangan ini adalah memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi :

a. Penelitian Lapangan atau Observasi

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu PT. Rukun Mandiri di Pusat Bandung.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk memperoleh data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan cara tanya jawab kepada objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah divisi Hrd dan karyawan pada PT. Rukun Mandiri Pusat di Bandung.

c. Angket (Kuesioner)

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh

kepemimpinan dan konflik terhadap stres kerja karyawan pada PT. Rukun Mandiri Pusat di Bandung.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil secara tidak langsung yang merupakan data yang telah diolah perusahaan, yaitu berbagai referensi buku, makalah, materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data baik yang akan diteliti oleh penulis. Untuk memperoleh data sekunder, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Studi Kepustakaan (*Library research*)

Studi kepustakaan (*Library research*) merupakan data sekunder yang datanya diperoleh melalui peninjauan kepustakaan yaitu untuk membandingkan kenyataan di lapangan dengan teori sebenarnya. Data tersebut dikumpulkan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku literatur, jurnal ilmiah, internet, dan sumber-sumber yang relevan dengan yang diteliti.

b. Jurnal Penelitian

Jurnal penelitian adalah penelaahan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah. Jurnal yang digunakan dalam penelitian ini jurnal administrasi bisnis, jurnal sosial dan politik, jurnal EMBA, serta jurnal ekonomi dan bisnis.

c. Internet

Mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan penelitian yang dipublikasikan melalui internet baik yang berbentuk jurnal, karya ilmiah, ataupun makalah.

3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *Likert* di dalam kuesioner. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* yang diukur, kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai skor mulai dari angka 5-4-3-2-1, berikut adalah kriteria penilaian yang digunakan pada Skala *Likert* ada pada tabel 3.2.

Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Mengacu pada ketentuan tersebut, maka dilakukan pengolahan data yaitu kuesioner, disajikan dalam bentuk tabel dan dianalisis menggunakan analisis deskriptif yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden kemudian skor tersebut digunakan untuk menghitung validitasnya dan realibitasnya.

Tabel 3.2
Skala *Likert*

Jawaban Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2

Sangat Tidak Setuju	1
---------------------	---

Sumber: Sugiyono(2013:133)

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Variabel penelitian ini mengenai kepemimpinan, konflik kerja dan stres kerja.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dari variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penelitian untuk setiap item pertanyaan. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk ke dalam kategori sebagai berikut:

Tabel 3.3
Distribusi Frekuensi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju		
Setuju		

Kurang Setuju		
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Jumlah		100%

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji teori dan penelitian untuk mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dengan metode ini peneliti bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh tersebut kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga memperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang akan diteliti.

3.5.3 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor item instrument
- Y = Skor total item instrumen dalam variabel (stres kerja)
- n = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika positif, serta $t \text{ hitung} \geq t \text{ table}$ maka item pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r tidak positif, serta $t \text{ hitung} < 0,30$ maka item pertanyaan tersebut tidak valid.

Atau nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari α maka item tersebut valid.

3.5.4 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:183) hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam objek penelitian kemarin berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah. Metode yang digunakan adalah *Split Half*, dimana instrument dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{AB} = \frac{n\sum AB - (\sum A)(\sum B)}{[n\sum A^2 - (\sum A)^2][n\sum B^2 - (\sum B)^2]}$$

Keterangan :

r_{AB} = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus Spearman

Brown :

$$r = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

r_b = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan

r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut :

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan reliabel

Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: Instrument tersebut dikatakan tidak reliabel

3.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh atau hubungan secara simultan (bersama-sama) dua variabel bebas (variabel independen/ X) atau lebih yang terdiri dari X_1 kepemimpinan dan X_2 konflik kerja, dengan variabel terikat (variabel dependen/ Y) yaitu stres kerja. Berikut ini persamaan dari regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Stres Kerja (variabel dependen)

a = Konstanta

b = koefisien peningkatan Y jika ada peningkatan satu satuan X_i

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Konflik Kerja

e = Standar error / variabel pengganggu

Kemudian setelah diperoleh nilai koefisien regresi berganda, selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda 2 prediktor yang terdiri dari kepemimpinan (X_1), konflik kerja (X_2), lalu menghitung koefisien determinasi (R^2) kemudian menguji signifikansi koefisien korelasi ganda.

Setelah harga F_{hitung} diketahui, selanjutnya adalah membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} atau melihat signifikansi pada output SPSS. Untuk dk pembilang

= m dan dk penyebut adalah (N – m – 1). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien korelasi ganda yang diuji signifikan, yaitu dapat diberlakukan ke populasi dengan taraf kesalahan (α) = 10%.

3.5.6 Analisis Korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yakni variabel X terhadap variabel Y. Rumus untuk mencari koefisien korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi *Product Moment*

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

n = Jumlah Sampel

Untuk bentuk/ arah hubungan, nilai koefisien korelasinya dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-) atau ($-1 \leq Kk \leq +1$) dengan asumsi:

- a. Jika koefisien korelasi bernilai positif maka variabel-variabel berkorelasi positif, artinya jika variabel yang satu naik/ turun maka variabel yang lainnya juga naik/ turun. Semakin dekat nilai koefisien korelasi ke +1 semakin kuat korelasi positifnya.

- b. Jika koefisien korelasi bernilai negatif maka variabel-variabel berkorelasi negatif, artinya jika variabel yang satu naik/ turun maka variabel lainnya juga naik/ turun. Semakin dekat nilai korelasi ke -1 semakin kuat korelasi negatifnya.
- c. Jika koefisien korelasi bernilai (0) nol maka variabel tidak menunjukkan korelasi.

Untuk mengetahui suatu pengaruh kuat atau tidaknya maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini dimana angka korelasi berkisar antara -1 s/d +1. Semakin mendekati 1 maka korelasi semakin mendekati sempurna. Interpretasi angka korelasi (Sugiyono, 2013: 277) adalah sebagai berikut

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyo (2013:277)

3.5.7 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, Imam Ghozali (2013:175). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial yaitu :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

3.5.8 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yang digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi. Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Konflik Kerja), terhadap Y (Stres Kerja) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Persamaan untuk mengetahui koefisien determinasi secara bersama-sama (simultan) persamaannya adalah sebagai berikut :

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

Dimana : Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (Kd) yakni antara 0 sampai 1 ($0 \leq Kd \leq 1$).

- a. Jika nilai Kd = 0 berarti tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

- b. Jika nilai $K_d = 1$ berarti variasi (naik/ turunnya) variabel dependen (Y) adalah 100% dipengaruhi oleh variabel independen (X).

Jika nilai K_d berada diantara 0 dan 1 ($0 \leq K_d \leq 1$) maka besarnya pengaruh variabel independen terhadap variasi (naik/ turunnya) variabel dependen adalah sesuai dengan nilai K_d itu sendiri, dan selebihnya berasal dari faktor-faktor lain.

3.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai suatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris untuk mengetahui apakah pernyataan atau dugaan itu dapat diterima atau ditolak. Tujuan dari diujinya hipotesis adalah untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan cara berikut :

3.6.1 Uji Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Konflik Kerja) terhadap variabel Y (Stres Kerja).

$H_1 : \beta_1 \cdot \beta_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Konflik Kerja) terhadap variabel Y (Stres Kerja).

Kedua hipotesis tersebut kemudian diuji untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Untuk melakukan pengujian uji signifikansi koefisien berganda, digunakan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono (2013)

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Banyaknya variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

$dk = (n-k-1)$ derajat kebebasan

Lalu akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) atau dk sebagai penyebut

$(n - K - 1)$ dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} - H_1$ diterima (signifikan)

Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel} - H_1$ ditolak (tidak signifikan)

3.6.2 Uji Hipotesis Parsial

Langkah terakhir didalam penelitian ini, penulis melakukan uji hipotesis dimana untuk membuktikan apakah suatu pengaruh signifikan atau tidak. Dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$: artinya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$: artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$: artinya konflik kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$: artinya konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Kriteria Pengujian :

1. $t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha, df)$: maka hasil H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan.
2. $t_{hitung} \geq t_{tabel} (\alpha, df)$: maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat hubungan antara kepemimpinan dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun bentuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Closed Question* (pernyataan tertutup). Maksudnya adalah pertanyaan yang diajukan kepada responden yang telah disediakan pilihan jawabannya, dengan berpedoman kepada skala *Likert* dimana setiap jawaban atas pernyataan positif akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.8 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Rukun Mandiri Pusat yang beralamat di Jalan Terusan Buahbatu No.12 Bandung.