

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini secara keseluruhan menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini bersifat objektif yang mencakup pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta menggunakan pengujian statistik. Berdasarkan tujuan penelitian, yaitu menjelaskan mengenai pengaruh variabel-variabel yang akan diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, maka jenis metode penelitian ini digolongkan dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sebagaimana yang dikatakan oleh Faisal (2008:21), “penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antarvariabel yang dihipotesiskan”. Dalam penelitian ini akan diketahui bahwa konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang yang berlokasi di Jl. Raden Intan no. 16 Malang. Alasan peneliti memilih penelitian pada karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang, karena PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang merupakan BUMN di bidang jasa yang khusus menangani program asuransi sosial yang tentu setiap harinya harus

senantiasa memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada semua peserta program pensiun dan program THT yang semakin bertambah. Pertambahan peserta program pensiun dan program THT yang semakin banyak tidak sebanding dengan pengurangannya, hal ini memicu menambahnya beban kerja yang diterima karyawan, sehingga karyawan pun dapat mengalami konflik kerja dan stres kerja dalam melakukan pekerjaannya. Jika konflik kerja dan stres kerja yang dialami karyawan ini dibiarkan terus-menerus, maka yang terjadi adalah kepuasan kerja karyawan akan menurun yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Konsep merupakan suatu pengertian yang disusun secara sistematis yang digunakan untuk menyatakan sesuatu. Semakin dekat suatu konsep dengan fakta maka semakin mudah konsep tersebut untuk diukur. Sesuai dengan permasalahan dan kajian teori yang ada, maka dalam penelitian ini ada tiga konsep, yaitu:

a. Konsep Konflik (X_1)

Konflik merupakan suatu situasi dimana terjadi pertentangan antara dua orang atau lebih karena mereka menjalankan kegiatan bersama-sama dan mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda.

b. Konsep Stres (X_2)

Stres merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang tersebut.

c. Konsep Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan suatu evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap sikapnya dalam bekerja.

2. Variabel

Variabel merupakan istilah yang selalu ada dalam setiap jenis penelitian. Arikunto (2006:96) menyatakan variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dari definisi tersebut, maka peneliti menetapkan variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini, yaitu Kepuasan Kerja (Y).

3. Definisi Operasional

Aritonang dan Lerbin (2007:116) menjelaskan, "Definisi operasional variabel penelitian berisi semua kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh

data empiris-kuantitatifnya; merupakan spesifikasi mengenai apa yang akan diukur dan bagaimana mengukurnya”. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Konflik Kerja (X_1) adalah suatu situasi dimana terjadi pertentangan antara dua orang atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka menjalankan kegiatan bersama-sama dan mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda.

Indikator Konflik Kerja, yaitu:

- 1) Koordinasi Kerja terdiri dari 3 item, yaitu saling ketergantungan pekerjaan, keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas, dan perbedaan orientasi tugas.
 - 2) Sistem kontrol organisasi terdiri dari 4 item, yaitu kelemahan manajer dalam merealisasikan sistem penilaian kinerja, kurang koordinasi antar unit atau bagian, aturan main tidak berjalan dengan baik, dan persaingan yang tidak sehat dalam memperoleh penghargaan.
- b. Stres Kerja (X_2) adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisinya ketika bekerja di dalam suatu organisasi.

Indikator Stres Kerja, yaitu:

- 1) Konflik Peran terdiri dari 3 item, yaitu tekanan dalam hal kebebasan berbicara dengan rekan-rekan sekerja, tekanan dalam

hal kebebasan berbicara kepada siapa saja, dan terbandingkan dengan hasil kerja rekan-rekan yang lain.

- 2) Ambiguitas Peran terdiri dari 2 item, yaitu bingung dalam memahami batas-batas tugas dan tanggung jawab dan bingung dalam memahami kepada siapa pertanggungjawaban tugas harus dilakukan.
 - 3) Beban Tugas Berlebih terdiri dari 2 item, yaitu beban semakin berat dibanding dengan standar yang telah ditentukan dan beban terlalu berlebihan dibandingkan dengan rekan-rekan sekerja.
 - 4) Tanggung jawab terdiri dari 3 item, yaitu tanggung jawab yang diberikan semakin besar, keharusan untuk mengerjakan tugas dengan baik walaupun tidak menyenangkan, dan sering melampaui batas waktu istirahat.
 - 5) Pengembangan karier terdiri dari 4 item, yaitu ada tuntutan agar mampu membuat ide-ide baru, ada tuntutan agar selalu mencoba sesuatu yang berbeda, ada tuntutan agar dapat menciptakan metode dan cara-cara baru, dan sering terjadi kesalahan karena mencoba cara/metode kerja baru.
- c. Kepuasan Kerja (Y) adalah suatu evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap sikapnya dalam bekerja.

Indikator Kepuasan Kerja Karyawan, yaitu:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan terdiri dari 4 item, yaitu karyawan memiliki minat terhadap pekerjaannya, pandangan terhadap pekerjaan yang menyenangkan, karyawan merasa memiliki kesempatan untuk berkembang, dan tanggung jawab terhadap beban kerja.
- 2) Kepuasan kepada sistem penghargaan terdiri dari 4 item, yaitu gaji dan tunjangan sesuai dengan porsinya, perbandingan gaji yang diterima dengan rekan kerja, promosi sesuai dengan kemampuan, dan promosi memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkembang lebih baik.
- 3) Kepuasan terhadap aspek kondisi kerja terdiri dari item, yaitu perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja, pemberian fasilitas penunjang, kesempatan bekerja kelompok, dan cara teman kerja bekerjasama dalam tim.

Adapun rincian tentang konsep, variabel, indikator, dan item penelitian dapat dijabarkan dalam Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Konflik	Konflik Kerja (X ₁)	Koordinasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bergantung kepada teman sekerja dalam bekerja. 2. Keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas.
		Sistem Kontrol Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelemahan manajer dalam melaksanakan

Lanjutan Tabel 2

			<p>sistem penilaian kinerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kurang koordinasi antar bagian. 3. Persaingan tidak sehat dalam memperoleh penghargaan.
Stres	Stres Kerja (X ₂)	Konflik Peran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekanan dalam hal kebebasan berbicara dengan rekan-rekan sekerja. 2. Terbandingkan hasil kerja sendiri dengan teman sekerja yang lain.
		Ambiguitas Peran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bingung dalam memahami batas-batas tugas dan tanggungjawab. 2. Bingung dalam memahami kepada siapa pertanggungjawaban tugas harus dilakukan.
		Beban Tugas Berlebih	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban tugas semakin berat dibanding dengan standar yang telah ditentukan. 2. Beban tugas terlalu berlebihan dibandingkan dengan rekan-rekan sekerja.
		Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab yang diberikan semakin besar. 2. Dalam melakukan pekerjaan sering melampaui batas waktu istirahat.
		Pengembangan Karir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada tuntutan agar mampu membuat ide-ide baru. 2. Sering terjadi kesalahan karena mencoba metode kerja baru.

Lanjutan Tabel 2

Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan terhadap Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki minat terhadap pekerjaannya. 2. Karyawan merasa memiliki kesempatan untuk berkembang. 3. Tanggung jawab terhadap beban kerja.
		Kepuasan Kepada Sistem Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji sesuai dengan porsinya. 2. Promosi sesuai dengan kemampuan. 3. Promosi memberikan motivasi kepada karyawan untuk berkembang lebih baik.
		Kepuasan Aspek Kondisi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perhatian perusahaan terhadap keselamatan kerja. 2. Pemberian fasilitas penunjang kerja.

Sumber: Data primer diolah tahun 2013

4. Skala Pengukuran

Setelah ditetapkan item-item dalam setiap variabel, maka dilakukan pengukuran terhadap item-item tersebut agar dapat dinilai dan dianalisis. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Umar (2008:132) menjelaskan, “Skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seorang terhadap sesuatu”. Umumnya, masing-masing item *scale* mempunyai lima kategori yang berkisar antara “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”. Sugiyono (2013:132), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item dari tanggapan responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Penskoran Menggunakan Skala Likert

No.	Jawaban Responden	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013:133)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Kuncoro (2003:103), “Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui jika jumlah seluruh karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang adalah sebanyak 36 karyawan. Berikut rincian populasi karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang berdasarkan jabatan:

Tabel 4 Populasi Karyawan Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Cabang	1
2.	Kepala Bidang	3
3.	Kepala Seksi	6
4.	Staf K.C	1
5.	Pelaksana	25
	Jumlah	36

Sumber: PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang

2. Sampel

Sugiyono (20013:116) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Arikunto (2006:134)

mengatakan bahwa “Apabila sumber/subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan atau pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karyawan di PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang berjumlah 36 karyawan, maka seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Durianto, Sugiarto, dan Sitinjak (2001:14) menjelaskan, “Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan”. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya oleh orang yang melakukan penelitian. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah dirancang sesuai dengan variabel, indikator, dan item-item yang telah dibuat terlebih dahulu yang berkaitan dengan konflik kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja responden yang telah dipilih. Data primer diperoleh melalui

penyebaran kuesioner pada jumlah sampel karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang yang berjumlah 36 orang.

b. Data Sekunder

Merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain, juga merupakan data pendukung yang diperoleh dari perusahaan berupa sejarah singkat perusahaan yang telah tersusun dalam arsip, struktur organisasi dan data pendukung lainnya, dalam hal ini pada PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Menyebarkan Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau daftar pernyataan kepada responden yaitu karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang agar didapat keterangan dan data yang lebih terperinci tentang masalah yang sedang diteliti. Jawaban diharapkan dalam penelitian ini telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai.

b. Mencatat Dokumentasi

Memperoleh data dengan jalan melihat dan mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki oleh PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Dokumen yang dimaksudkan adalah dokumen yang di

dalamnya terdapat informasi tentang perusahaan meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi, dan lain sebagainya sebagai data sekunder untuk mendukung penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Arikunto (2006:151) adalah “Alat atau fasilitator yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya menjadi mudah dan hasilnya lebih baik, dalam artian lebih cermat, lengkap dan sistematis, sehingga mudah diolah”.

Adapun instrumen penelitian yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan kepada responden untuk ditanggapi. Dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yaitu karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang. Digunakan juga pedoman dokumentasi, yaitu alat-alat bantu yang dipergunakan untuk mendokumentasikan catatan-catatan yang berkaitan dengan masalah penelitian yaitu berupa alat-alat tulis manual dan alat-alat elektronik.

F. Uji Validitas dan Realibilitas

Dalam sebuah penelitian, instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap item-item yang ada dalam suatu variabel dan untuk mendapatkan jawaban dari kondisi yang diharapkan.

1. Uji Validitas

Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Menurut Gozali (2001:131), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner”. Sedangkan, menurut Arikunto (2006:146), “Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”.

Pengujian validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut (Arikunto, 2006:170):

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

Keterangan: r = koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
 n = banyaknya sampel
 x = item / pertanyaan
 y = total variabel

Dengan membandingkan indeks korelasi *Product Moment Pearson* dengan level signifikansi 5%, suatu item instrumen dapat diketahui kevalidannya. Apabila probabilitas hasil korelasi kurang dari 0,05 (5%), instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila probabilitas hasil korelasi lebih dari 0,05 (5%), maka instrumen dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2002:101), “Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali”. Untuk mengetahui

tingkat reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian, maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah model konsistensi internal dengan teknik *Cronbach's Alpha* yang dikemukakan Arikunto (2006:19) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_n^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan: r_n = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya Butir Pertanyaan Atau Banyaknya Soal
 $\sum \sigma_n^2$ = Jumlah Varians Butir
 σ_1^2 = Varians Total

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Setelah dilakukan pengujian terhadap data, maka dapat diketahui bahwa data yang diperoleh adalah valid dan reliabel sehingga proses analisis berikutnya dapat dilanjutkan.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji validitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 yang disajikan berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y)

No.	Variabel	Item	Koefisien Validitas	Signifikansi	Keterangan
1.	Konflik Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,802	0,000	Valid
2.		$X_{1.2}$	0,605	0,000	Valid
3.		$X_{1.3}$	0,830	0,000	Valid
4.		$X_{1.4}$	0,877	0,000	Valid
5.		$X_{1.5}$	0,839	0,000	Valid

Lanjutan Tabel 5

No.	Variabel	Item	Koefisien Validitas	Signifikansi	Keterangan
6.	Stres Kerja (X ₂)	X2.1	0,773	0,000	Valid
7.		X2.2	0,835	0,000	Valid
8.		X2.3	0,689	0,000	Valid
9.		X2.4	0,853	0,000	Valid
10.		X2.5	0,942	0,000	Valid
11.		X2.6	0,933	0,000	Valid
12.		X2.7	0,952	0,000	Valid
13.		X2.8	0,882	0,000	Valid
14.		X2.9	0,893	0,000	Valid
15.		X2.10	0,720	0,000	Valid
16.	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,632	0,000	Valid
17.		Y1.2	0,756	0,000	Valid
18.		Y1.3	0,728	0,000	Valid
19.		Y1.4	0,713	0,000	Valid
20.		Y1.5	0,632	0,000	Valid
21.		Y1.6	0,675	0,000	Valid
22.		Y1.7	0,872	0,000	Valid
23.		Y1.8	0,752	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2013

Data pada Tabel 5 merupakan uji validitas dan realibilitas instrumen pada pernyataan yang digunakan. Pada tabel tersebut didapatkan nilai r_{hitung} korelasi *product moment* dan nilai signifikansi korelasi untuk semua pernyataan variabel, yaitu Konflik Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Kepuasan Kerja (Y). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan adalah valid karena nilai r_{hitung} untuk setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,329) dan nilai signifikansi semua pernyataan kurang dari toleransi kesalahan (*alpha*) 0,05. Berdasarkan dari hasil data tersebut, berarti item-item pada semua variabel dapat digunakan untuk mengukur variabel konflik kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 yang disajikan berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y)

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Konflik Kerja (X_1)	0,853	Reliabel
2.	Stres Kerja (X_2)	0,950	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y)	0,867	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2013

Dari data pada Tabel 6, menunjukkan semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 ($\alpha \geq 0,6$). Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Dari ketentuan tersebut, maka semua variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sudah reliabel.

G. Analisis Data

Data-data yang diperoleh sebelum disajikan dalam bentuk informasi akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 17.0*.

Adapun analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Hasan (2006:136), analisis deskriptif merupakan prosedur statistik untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu variabel. Uji ini bergantung pada jenis data (nominal-ordinal-interval/rasio). Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian, akan diperoleh frekuensi, persentase, dan rata-rata skor jawaban responden masing-masing item variabel Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) yang menggambarkan respon atau tanggapan responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan pada setiap variabel Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan skor yang diperoleh masing-masing item variabel tersebut kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) sesuai dengan persepsi responden yang nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013:258):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan: Y = Variabel Terikat
 X_1 = Variabel Bebas X_1
 X_2 = Variabel Bebas X_2
a = Konstanta Regresi
 $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi

Hasil analisis regresi linier berganda akan diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien regresi merupakan koefisien (nilai) yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur variabel-variabel mana yang berpengaruh paling tinggi dan paling rendah terhadap variabel terikat (Y). Besarnya α yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Rumus uji F yang digunakan adalah sebagai berikut (Sudjana, 2002:108):

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

Keterangan: F = Pendekatan Distribusi Probabilitas
 R^2 = Koefisien Determinan Berganda
k = Jumlah Variabel Bebas
n = Jumlah Sampel

Hipotesis dalam uji F ini adalah:

- a. Hipotesis Nol (H_0): tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- b. Hipotesis Alternatif (H_1): terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel bebas yaitu Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel bebas yaitu Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan rumus seperti di bawah ini (Sudjana, 2002:111):

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan: t = Koefisien Penentu
 b_i = Estimasi Xi
 Sb_i = Simpangan Baku Koefisien Regresi

Hipotesis dalam uji t ini adalah:

- a. Hipotesis Nol (H_0): tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- b. Hipotesis Alternatif (H_1): terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah apabila diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Konflik dan Stres yang terdiri dari variabel Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sebaliknya, apabila diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara Konflik dan Stres yang terdiri dari variabel Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).