

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan timur (PT.MMP Kaltim) Jl.Teuku Umar No.9, Karang Anyar, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda. Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dibidang Migas tentunya dengan demikian perusahaan memerlukan karyawan yang cukup professional sehingga kinerja yang dicapai dapat memenuhi tujuan perusahaan.

B. Jenis Penelitian

Setiap penelitian baik penelitian kuantitatif maupun kualitatif selalu berangkat dari masalah. Namun terdapat perbedaan yang mendasar antara “masalah” dalam penelitian kuantitatif dan “masalah” yang akan dipecahkan melalui penelitian harus jelas, spesifik, dan dianggap tidak berubah, tetapi dalam penelitian kuantitatif “masalah” yang dibawa oleh peneliti masih remang-remang, bahkan gelap kompleks dan dinamis. Oleh karena itu “masalah” dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara, tentatif dan akan berkembang atau berganti setelah peneliti berada dilapangan. Menurut (Sugiyono, 2014).

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (Dr. Amiruddin Sandy., n.d.(2015:34) jenis penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan analisis data bersifat statistik. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang datanya berupa angket dan wawancara pada karyawan PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur (PT.MMP Kaltim) yang bersedia menjadi responden dan mengisi koesioner.

C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur (PT.MMP Kaltim) Samarinda yang berjumlah 32 orang karyawan, penelitian ini nantinya akan dijadikan responden.

Table 3.1 Populasi

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Pengawas Intern	1
2	Operasional	18
3	Keuangan dan SDM	10
4	Kesekretariatan Humas	3
	Total	32

Sumber : Arsip Perusahaan PT.Migas Mandiri Pratama Samarinda

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (Fitria & Ariva, 2019:200) penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis sampel *nonprobability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan yaitu dengan *sampling jenuh* (*sensus*) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Migas Mandiri Kalimantan Timur yang berjumlah 32 orang yang terdiri beberapa karyawan yang memiliki jabatan berbeda. Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling jenuh* (*sensus*).

D. Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Oprasional

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat. Agar definisi dari setiap variabel yang diteliti mudah untuk dipahami, maka penelitian

menyajikan tabel definisi oprasional untuk variabel konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan serta skala pengukurannya.

Tabel 3.2 Devinisi Oprasional

Variabel dan Definisi	Indikator	Kode	Pernyataan
(Y) Kinerja pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur adalah suatu hasil kerja yang dicapai setiap pegawai PT.Migas Pratama Kalimantan Timur sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing selama priode tertentu.	1. Kualitas Kerja	KP 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja saya sangat baik, sehingga saya dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas. 2. Dalam bekerja terkadang pegawai mengalami percekcoakan atau perdebatan dengan rekan kerja pegawai.
	2. Kuantitas Kerja	KP 2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan. 2. Pegawai mampu mencapai standar kerja (personal) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu	KP 3	<ol style="list-style-type: none">1. Dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai sangat memperhatikan waktu yang ada.2. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Efektifitas	KP 4	<ol style="list-style-type: none">1. Pegawai menggunakan tenaga, waktu dan pikiran peralatan kantor untuk menyelesaikan pekerjaan.2. Pegawai mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.
5. Kemandirian	KP 5	<ol style="list-style-type: none">1. Pegawai berusaha menyelesaikan sendiri pekerjaan yang diberikan.2. Pegawai selalu mencoba hal baru dalam bekerja agar dapat menguasai pekerjaan dan dapat meningkatkan mutu kinerja.

(X₁)

Konflik Kerja pada PT.Migas Mandiri Pratama adalah suatu proses sosial antara dua orang atau lebih didalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan untuk mencapai tujuan organisasi.

1. Kesalahan Komunikasi

KK 1

1. Pegawai memberikan informasi dan laporan palsu atau mengada-ada dan tidak berdasarkan fakta.
2. Proses komunikasi pegawai, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana menyenangkan.

2. Perbedaan Tujuan

KK 2

1. Target pekerjaan sulit dicapai karena adanya perbedaan dalam memahami tujuan yang harus dicapai.
2. Pegawai merasakan dengan teman sejawat mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

- | | | |
|--------------------------------------|------|--|
| 3. Perbedaan penilaian atau persepsi | KK 3 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan persepsi dalam kerja menambah hubungan kerja kurang baik. 2. Pegawai mempunyai pendapat yang berbeda mengenai perusahaan atau pengelolaan dari pekerjaan. |
| 4. Interdependensi aktivitas kerja | KK 4 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jika salah satu teman kerja tidak dapat masuk kerja, saya akan tetap semangat bekerja. 2. Ada ketergantungan pekerjaan dengan unit kerja agar pekerjaan mereka dapat diselesaikan. |
| 5. Kesalahan dalam efeksi | KK 5 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sering terjadi salah paham antar personil pegawai, sehingga koordinasi kerja tidak dilakukan. 2. Pegawai sering menerima kekerasan dan merasa terancam dalam bekerja. |

(X₂)

Stres kerja pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur adalah suatu kondisi yang negatif hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan setiap karyawan untuk menghadapi lingkungannya.

1. Faktor Lingkungan

SK 1

1. Situasi keadaan kerja dan peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kerja pegawai.
2. Peralatan kerja yang di sediakan memadai dan membantu menyelesaikan pegawai.

2. Faktor Organisasi

SK 2

1. Beban kerja dan pekerjaan yang dihadapi melebihi kemampuan kerja dan jumlah waktu kerja pegawai.
2. Beban kerja dan tuntutan kerja yang diberikan pada pegawai secara adil.

3. Faktor Individu

SK 3

1. Pegawai merasa sistem pemberian upah tidak sesuai dengan jam kerja.
 2. Pegawai tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga yang bisa mengganggu pekerjaan saya.
-

- | | | |
|---------------------------|------|--|
| 4. Faktor
Kepemimpinan | SK 4 | 1. Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan suasana dalam perusahaan kurang kondusif.
2. Pegawai mampu mengikuti berbagai aturan-aturan ataupun keputusan yang dibuat oleh pimpinan. |
|---------------------------|------|--|

3. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, variabel diukur dengan menggunakan metode pengukuran skala likert ataupun interval, dan dibuat dalam bentuk *checklist*. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai lima, dari data tersebut berupa kuesioner yang dibagikan melalui *google form* yang berisi pertanyaan-pertanyaan terkait konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Adapun pertanyaan-pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini terlampir dibagian lampiran 2.

Tabel 3.3 Nilai Responden

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Sugiyono 2014

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan di analisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

2. Sumber data

a. Data Primer

Data primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah wawancara online, observasi dan penyebaran kuesioner online kepada PT.Migas Mandiri Pratama, Kalimantan Timur (PT.MMP Kaltim).

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan serta pencatatan yang sistematis terhadap objek penelitian yang menyangkut beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit/kecil.

3. Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner secara online pada PT.Migas Mandiri Kalimantan Timur, yaitu dengan memberikan pernyataan *google form* kepada responden yang terlampir. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Mengingat pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Kuesioner yang diberikan dirancang dengan menggunakan *seven point* skala likert. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu diungkapkan adakah pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan

nilai r hitung dengan r table, jika r hitung $>$ r table dan bernilai positif. Maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r table, maka variabel tersebut tidak valid. Ghozali (Murtanti, 2020:47)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,70. Ghozali (Dito Aditia Darma Nasution, n.d.2013:69)

2. Teknik Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (Ghazalah *et al.* 2021:10), analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Peneliti menggunakan analisa regresi berganda dikarenakan dalam penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel. Hal ini untuk menunjukkan hubungan antar variabel bebas (X_1, X_2) terhadap variabel tetap (Y), sehingga dapat mengetahui pengaruh konflik

kerja dan stress kerja terhadap PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Dalam pengolahan data program aplikasi SPSS. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

X_1 = Variabel tidak terikat

X_2 = Variabel tidak terikat

B_1 = Koefisien regresi variabel X_1

B_2 = Koefisien regresi variabel X_2

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linier berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (Dr.Ir Rostiati Neny, M.Si. n.d. 2021:42) tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Dengan kriteria :

- 1) Jika signifikan perhitungan data (sig) $>$ 5% maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikan perhitungan data (sig) $<$ 5% maka data tidak distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (Hidayatullah Syarif, Firdiansjah Achmad, n.d.2012:49) tujuan uji Multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen dan variabel dependen. Efek dari multikolinieritas menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linier antar variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai toleransi dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance \leq 0.10 atau sama dengan nilai VIF \geq 10 adalah nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila hasil regresi memiliki nilai VIF \leq 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (Firmansyah & Estutik, 2021:73), uji heteroskedastisitas dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi ketika data memiliki varian yang sistematis akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan suatu hipotesis yang diajukan.

a. Uji T (Uji parsial)

Menurut Ghozali (Sa'adah Lailatus, Rahmawati Ita, 2020:99) untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antar masing-masing (parsial) variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan (α) 5% dari $df = n-k-1$ diperoleh nilai t_{table} kemudian t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh.

- 1) $t_{hitung} > t_{table}$ atau signifikan $> 0,05$. H_0 ditolak dan diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

2) $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $< 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan..

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (Sa'adah Lailatus, Rahmawati Ita, 2020:98), untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan α yang digunakan adalah % distribusi F dengan derajat kebebasan ($a;K-1, Nk-1$).

1) $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$. H_0 diterima artinya variabel independen secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

2) $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$. H_0 ditolak, artinya variabel independen serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (Nurchahyo & Riskayanto, 2018:20) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat Adjusted R^2 .