

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yakni dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja. Penelitian ini mencakup pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik. Menurut Sugiyono & Setiyawami (2022:82) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2. Sumber Data

Menurut Hardani et al. (2020:401) menyatakan bahwa dimana dalam penelitian kuantitatif data dikumpulkan dari sumber data primer ataupun sekunder.

1. Data Primer

Data primer dalam suatu penelitian merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya (PT CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja) dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain (Hardani et al., 2020:247).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman atau pustaka (Hardani et al., 2020:247). Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu data karyawan PT CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hardani et al. (2020:120) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi, wawancara serta penyebaran kuesioner (Darwin et al., 2021:159) :

1. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui suatu pengamatan terhadap objek penelitian yang langsung diamati oleh peneliti.

2. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan sesuai kebutuhan dalam penelitian dan peneliti dapat

menerima jawaban secara langsung dengan mencatat atau merekam atas jawaban-jawaban tersebut.

3. Kuisisioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menyediakan daftar pernyataan atau pertanyaan dalam bentuk angket untuk diisi oleh responden sesuai kebutuhan dari masing-masing variabel.

3.4. Populasi

Menurut Margono (dikutip di Hardani et al., 2020:361) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang digunakan sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua PT CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Baturaja yaitu sebanyak 30 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena jumlah respondennya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Tabel 3.1
Data Karyawan PT. CMS Maju Sejahtera KCP Baturaja
Tahun 2023

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Cabang	1 orang
2.	Sales Supervisor	1 orang
3.	Surveyor	1 orang
4.	Penyelesaian Kredit	1 orang
5.	Demo Booker	1 orang
6.	Staff Admin Cabang	1 orang
7.	Kolektor	7 orang
8.	Sales Promotor	16 orang
9.	Driver	1 orang
Total		30 orang

Sumber : PT. CMS Maju Sejahtera KCP Baturaja (2023)

3.5. Metode Analisis

3.5.1. Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Darwin et al. (2021:13) penelitian kuantitatif dianggap sebagai penelitian murni yang dapat dijelaskan dengan angka-angka pasti. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

3.5.2. Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *likert*. Menurut Hardani et al. (2020:390) skala *likert* terdiri dari serangkaian pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti. 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.

Pendapat dari responden dari pernyataan tentang variabel konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|-------|-----------|
| 1. Sangat Setuju | (SS) | = Nilai 5 |
| 2. Setuju | (S) | = Nilai 4 |
| 3. Netral | (N) | = Nilai 3 |
| 4. Tidak Setuju | (TS) | = Nilai 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | (STS) | = Nilai 1 |

3.5.3. Uji Instrumen

3.5.3.1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016:21) uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrument atau item-item dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Item kuisisioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi *pearson* yaitu mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total item dan metode *Coreccted item total corelation* yaitu mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total kemudian melakukan koreksi terhadap nilai koreksi.

Pengambilan keputusan dalam uji validitas berdasarkan nilai korelasi, maka harus dicari nilai r tabelnya. Selanjutnya dibandingkan antara r hitung dengan r tabelnya. Selanjutnya dibandingkan antara r hitung dengan r tabel sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016:25) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian

untuk mengukur skala rentang (seperti skala *Likert* 1-5) adalah metode *Cronbach Alpha*.

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak dapat menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:125), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.5.4. Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Tentukan beberapa orang responden dengan pendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (pk).
5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.

6. Nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z .
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

$$\text{Nilai interval (scale value)} = \frac{(\text{density at lower}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})}$$

Dimana :

1. *Area under upper limit* : daerah di bawah batas atas
 2. *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
 3. *Density at lower limit* : kepadatan batas bawah
 4. *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah
8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

3.5.5. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ahmaddien & Syarkani (2019:29) asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear *ordinary last square* (OLS) agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Dalam regresi OLS penelitian ini yang digunakan adalah regresi linear berganda karena variable independen nya lebih dari satu. Menurut Noor (dikutip di Ahmaddien & Syarkani, 2019:29) menyatakan uji prasyarat analisis merupakan pengujian yang diperlukan untuk mengetahui bagaimana kelanjutan analisis data yang digunakan sebelum dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini

menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena menggunakan data primer yang sifat pengambilan waktunya adalah waktu tertentu bukan lebih dari satu waktu.

3.5.5.1. Uji Normalitas

Menurut Ahmaddien & Syarkani (2019:36) uji normalitas adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik. Menurut Ghazalli (dikutip di Ahmaddien & Syarkani, 2019:36) pengujian normalitas pada penelitian ini yaitu menggunakan uji non-parametik Kolmogorof-Smirnov (K-S), dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

3.5.5.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ahmaddien & Syarkani (2019:43) uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas

dalam satu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Untuk mendeteksi multikolinearitas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL). Pedoman untuk menentukan suatu model terjadinya multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

3.5.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ahmaddien & Syarkani (2019:40) uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan, yakni terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut heterokedastisitas. Menurut Sugiyono (dikutip di Ahmaddien & Syarkani, 2019:40), heterokedastisitas adalah varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Spearman, dengan langkah yang harus dilakukan dengan menguji ada tidaknya masalah heterokedastisitas dalam hasil regresi dengan menggunakan korelasi *Spearman*.

Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada heterokedastisitas.

3.5.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ahmaddien & Syarkani (2019:64) Regresi Berganda dapat didefinisikan sebagai pengaruh antara lebih dari dua variabel, yang terdiri dari dua atau lebih variabel *independent*/bebas dan satu variabel *dependent* (terikat) dan juga digunakan untuk membangun persamaan dan menggunakan persamaan tersebut untuk membuat perkiraan (*prediction*). Analisis regresi linier ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Rumus persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = variabel kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi variabel independen

X_1 = variabel konflik kerja

X_2 = variabel lingkungan kerja

e = *error term*

3.5.7. Uji Kelayakan Model

3.5.7.1. Pengujian Hipotesis

Menurut Ahmaddien & Syarkani (2019:64) hipotesis terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Hipotesis biasanya akan dilakukan secara simultan atau keseluruhan dan dilakukan secara parsial atau satu per satu dengan hipotesis.

1. Uji T (Uji Secara Individual/Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis

- Pengujian hipotesis konflik kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja.

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh konflik kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh konflik kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja.

- Pengujian hipotesis lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja.

$H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja.

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

c. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 23.

d. Menentukan t_{tabel}

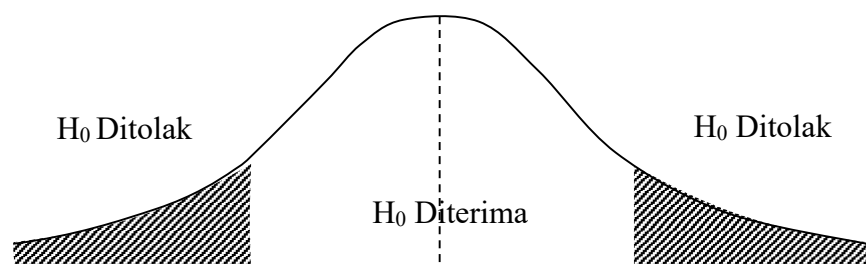
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)).

e. Kriteria pengujian

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

f. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

g. Gambar



Gambar 3.1
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

h. Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak

2. Uji F (Uji Secara Simultan/ Bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Artinya variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama di uji apakah ada pengaruh atau tidak terhadap variabel Y. Langkah-langkah melakukan uji F, yaitu :

a. Menentukan hipotesis

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh konflik kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja.
- $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh konflik kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. CMS Maju Sejahtera Kantor Cabang Pembantu Baturaja.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

c. Menentukan F_{hitung}

Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 23.

d. Menentukan F_{tabel}

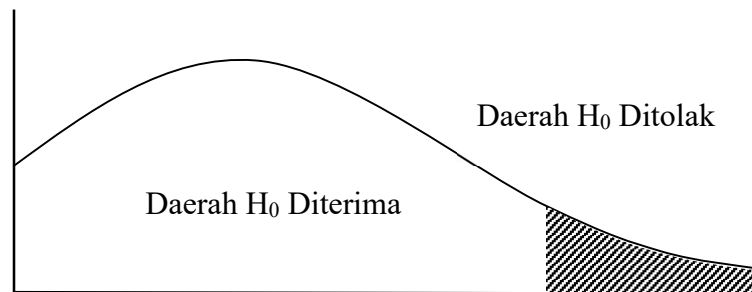
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

e. Kriteria Pengujian :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

f. Membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel}

g. Gambar



Gambar 3.2
Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

h. Kesimpulan

Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak.

3.5.7.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ahmaddien & Syarkani (2019:66) koefisien determinasi mengukur besarnya presentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa presentase, yang menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya atau dengan kata lain, nilai semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan:

KP = nilai koefisien determinasi

r^2 = nilai koefisien korelasi

3.6. Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Konflik Kerja (X₁)	Konflik kerja adalah pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh karyawan karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesalahan Komunikasi 2. Perbedaan Tujuan 3. Interdependensi Aktivitas Kerja 4. Perbedaan Penilaian 5. Kesalahan Dalam Afeksi <p>(Farida & Hartono, 2016:35)</p>
Lingkungan Kerja (X₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aman 2. Tempat yang layak 3. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja <p>Sedarmayanti (dikutip di Khaeruman et al., 2021:62)</p>

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang membanggakan atau prestasi yang didasari oleh sebuah upaya tinggi (kerja keras) dengan mengerahkan seluruh potensi yang dimiliki.	<ol style="list-style-type: none">1. Hasil Kerja2. Sikap Kerja3. Perilaku Kerja4. Manfaat <p>(Harras et al., 2020:21)</p>
-----------------------------	---	---