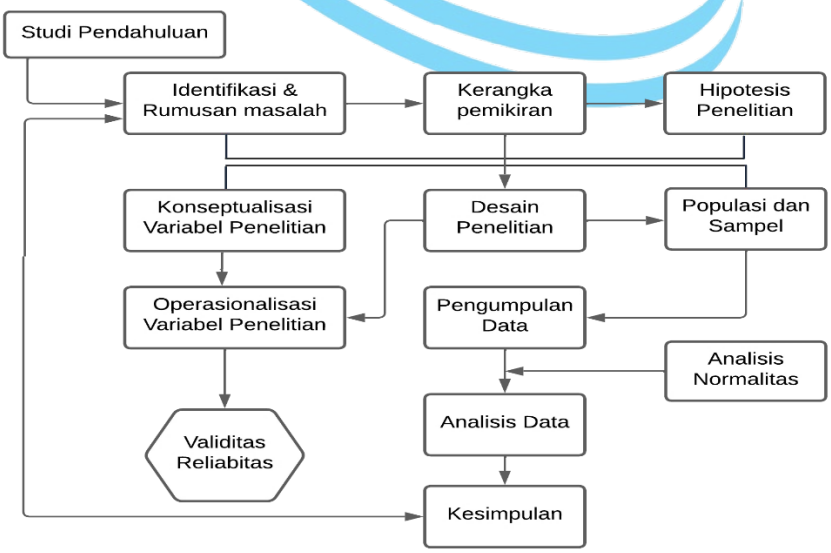
BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metodologi penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) dari sudut pandang positivis, metode penelitian kuantitatif digambarkan sebagai prosedur eksplorasi yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau tes tertentu, informasi yang bervariasi menggunakan instrumen penelitian, pengujian informasi kuantitatif/faktual, dan sepenuhnya mencoba untuk menguji hipotesis tertentu. Teknik analisif verifikatif dan deskriptif adalah metode yang digunakan dalam analisis ini.

Statisitik deskriptif digunakan untuk tujuan menafsirkan informasi yang dikumpulkan apa adanya tanpa tujuan membuat keputusan yang berlaku secara umum, atau bisa disebutkan deskriptif mengambil masalah atau berfokus pada masalah persis seperti apa adany sebagaimana pada waktu di mana penelitian itu dilakukan (Sugiyono, 2017).

Sedangkan statistik verfikatif dilakukan untuk memeriksa akurat atau tidaknya suatu data. Pengujian dilakukan untuk menguji metode dengan atau ttanpa adanya perbaikan yang dilakukan oleh pihak lain untuk mengatasi masalah serupa dalam penelitian (Yusuf, 2014).



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Sumber : (Fadli, 2019)

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Adapun Lokasi penelitian ini adalah di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departemen Store*) Mall Karawang Central Plaza Jl. Galuh Mas Raya, Desa Sukaharja, Kecamatan Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret 2022 – Juni Tahun 2022. Untuk mendapatkan data yang akurat dan tidak mempersulit responden, maka kuesioner didistribusikan dengan bantuan *google form.*

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pembuatan Proposal																
Perbaikan Proposal																
Seminar Proposal																
Pengurusan Izin																
Pengumpulan data																
Analisis Data																
Penelitian Skripsi																
Perbaikan Skripsi																
Sidang Skripsi																

Sumber : Peneliti, 2022.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual ialah komponen eksplorasi yang masuk akal dari kualitas masalah untuk dipertimbangkan. Berdasarkan tinjaun dari landasan teoritis yang digambarkan di atas, definisi konseptual setiap variabel yang dapat diajukan, antara lain :

1. Konflik Kerja (X1)

   Menurut (McShane & Glinow, 2021) konflik kerja adalah suatu proses di mana satu pihak merasa bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain. Hal itu terjadi ketika satu pihak menghalangi tujuan lain dengan cara tertentu, atau hanya dari persepsi satu pihak bahwa pihak lain akan melakukannya.

Menurut (Sinambela, 2019) secara sosiologis konflik kerja diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak dengan menghancurkan atau membuat tidak berdaya.

Berdasarkan pada pemaparan teori-teori dari konflik kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Konflik kerja adalah suatu perbedaan dalam organisasi baik dalam segi pemikiran, pemahaman, nilai serta tujuan pada individu-individu yang ada di dalamnya.

2. Stres Kerja (X2)

Menurut (Zainal et al., 2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan antara fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut ivanko dalam (Hamali, 2018) stres kerja biasanya di definisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Berdasarkan pada pemaparan teori-teori dari stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja adalah suatu kondisi dalam bekerja yang menyebabkan ketidak nyamanan pada diri karyawan yang kemudian menjadi penghambat karyawan tersebut dalam bekerja

3. Komitmen Organisasi (Y)

Menurut Meyer & Herscovitch dalam (Kawiana, 2020) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah stabilitas dan kekuatan psikologi yang mengikat individu dalam proses aksi yang relevan dengan target organisasi, dan ini merupakan bentuk loyalitas untuk organisasi.

Menurut Luthans dalam (Suwatno, 2019) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah persetujuan karyawan terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan permintaan atau menerapkan keputusan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi.

Berdasarkan pada pemaparan teori-teori dari komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah suatu sikap dan perilaku kerja

yang ditunjukkan oleh karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan loyalitas karyawan pada organisasi tersebut.

3.3.2 Definisi Operasional

Agar peneliti masa depan dapat mereplikasi pengukuran dengan cara yang sama atau untuk mempromosikan metode yang lebih efektif untuk memperkirakan pengukuran, definisi operasional variabel menentukan pendekatan yang diambil oleh peneliti. Untuk mempermudah peneliti menemukan dan menilai variabel penelitian, diperlukan definisi operasional variabel. Peneliti memberikan operasi pada setiap variabel, antara lain :

1. Konflik Kerja

   Konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi pada suatu organisasi yang berasal dari perbedaan segi pemikiran, pemahaman individu, nilai serta tujuan baik antara individu-individu yang ada di dalamnya. Dalam penelitian ini, koflik kerja diukur dengan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Robbins dalam (Ramadanu, 2016) yang mengukur konflik kerja dari penyebab terjadinya konflik, yaitu diantaranya adalah komunikasi, struktur dan pribadi.

   a. Komunikasi

      Adapun indikator-indikator untuk mengukur terjadinya konflik kerja adalah pemakaian bahasa, tingkat kesalah pahaman, kondisi lingkungan komunikasi, kelengkapan informasi & sarana komunikasi.

   b. Struktur

      Struktur di ukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti spesialisasi & keadilan dalam pemberian tugas, perbedaan pemahaman, gaya dan kebijakan pimpinan, perbandingan upah dengan pekerjaan, serta ketergantungan antar kelompok/individu.

   c. Pribadi

      Pribadi diukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti persaingan antar individu, sikap & Kurangnya dukungan rekan kerja, perbedaan pendapat & tujuan.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dan keadaan psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang menyebabkan ketidak nyamanan pada diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian menjadi penghambat karyawan tersebut dalam bekerja. Dalam penelitian ini, ntuk mengukur tingkat stres kerja pada diri karyawan, maka peneliti menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Robbins dalam (Maskun et al., 2016) yaitu :

a. Tuntutan tugas.

   Tuntutan tugas di ukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti kondisi pekerjaan & lingkungan, ketidak sesuaian waktu & *jobdesk*, beban kerja & banyaknya target

b. Tuntutan peran,

   Tuntutan peran diukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti penambahan waktu kerja, banyaknya target & pekerjaan, tuntutan atasan & rekan kerja

c. Tuntutan antar pribadi.

   Tuntutan peran diukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti hubungan & sikap rekan kerja, konflik dengan rekan kerja, kurangnya dukungan & kepedulian rekan kerja

d. Kepemimpinan organisasi.

   Kepemimpinan organisasi diukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti Peraturan & kebijakan yang otoriter, sikap & kepedulian pemimpin, keadilan pimpinan.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan didalam suatu organisasi yang berkaitan dengan kepercayaan karyawan seutuhnya pada organisasi sehingga menimbulkan loyalitas, kepedulian serta kebanggan seorang karyawan terhadap organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, komitmen organisasi diukur dengan menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh (Busro, 2018) yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi diukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti kesamaan tujuan individu dengan organisasi, penerimaan kebijakan organisasi, kebanggaan menjadi bagian organisasi, kebutuhan dan keinginan karyawan serta kerelaan karyawan dalam mempriritaskan organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan diukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti menerima dan melaksanakan setiap tugas, bekerja di luar jobdesk jika dibutuhkan, Kerja sama dengan pimpinan & Rekan kerja, Partisipasi dalam membuat keputusan, menerima setiap keputusan, dan tingkat absensi/kehadiran

c. Loyalitas

Adapun loyalitas diukur dengan menggunakan indikator-indikator seperti bersedia di tambah masa kerja, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan karyawan untuk tidak keluar dari pekerjaan, karyawan merasa aman bekerja serta kepuasan karyawan dalam bekerja.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item
Konflik Kerja (X1) Robbins dalam (Ramadanu, 2016)	Komunikasi	Penggunaan bahasa	Ordinal	KK1
		Kesalah pahaman	Ordinal	2
		Lingkungan komunikasi	Ordinal	3
		Informasi & sarana komunikasi	Ordinal	4,5
	Struktur	Spesialisasi Beban Kerja	Ordinal	6
		Keadilan Pimpinan	Ordinal	7
		Perbedaan pemahaman	Ordinal	8
		Kepemimpinan yang otoriter	Ordinal	9
		Perbandingan upah dengan pekerjaan	Ordinal	10
		Ketergantungan antar kelompok/individu	Ordinal	11
	Pribadi	Persaingan antar individu	Ordinal	12
		Sifat menjatuhkan	Ordinal	13
		Perbedaan pendapat dan tujuan	Ordinal	14
		Prasangka negatif antar rekan kerja	Ordinal	15
Stres Kerja (X2) Robbins dalam (Maskun et al., 2016)	Tuntutan Tugas	Kondisi lingkungan	Ordinal	SK1,2
		Ketidak sesuaian jobdesk	Ordinal	3,4
		Beban kerja	Ordinal	5
	Tuntutan Peran	Penambahan waktu kerja	Ordinal	6
		Banyaknya Target kerja	Ordinal	7, 8
		Tuntutan atasan	Ordinal	9
	Tuntutan antar pribadi	Hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	10
		Konflik dengan rekan kerja	Ordinal	11
		Tekanan rekan kerja	Ordinal	12
	Kepemimpinan organisasi	Otorisasi kebijakan	Ordinal	13
		Sikap pimpinan	Ordinal	14
		Keadilan pimpinan	Ordinal	15
Komitmen Organisasi (Y) (Busro, 2018)	Identifikasi	Kesamaan tujuan dengan organisasi	Ordinal	KO 1
		Penerimaan kebijakan organisasi;	Ordinal	2
		Kebanggaan menjadi bagian organisasi	Ordinal	3
		kebutuhan dan keinginan karyawan	Ordinal	4,5
		Kerelaan karyawan	Ordinal	6
	Keterlibatan	Menerima dan melaksanakan setiap tugas	Ordinal	7
		Bekerja di luar jobdesk jika dibutuhkan	Ordinal	8
		Kerja sama	Ordinal	9
		Partisipasi dalam membuat keputusan	Ordinal	10
		Menerima setiap keputusan	Ordinal	11
		Tingkat Kehadiran	Ordinal	12
	Loyalitas	Bersedia di tambah masa kerja	Ordinal	13
		Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	Ordinal	14
		Bersedia tidak keluar dari pekerjaan	Ordinal	15
		Karyawan merasa aman bekerja	Ordinal	16
		Karyawan merasa puas bekerja	Ordinal	17

Sumber : Di olah dari berbagai Sumber, 2022

3.3.3 Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial dan alam yang telah diamati. Fenomena ini secara kolektif disebut sebagai variabel penelitian. Oleh karena itu, tujuan penggunaan alat penelitian adalah untuk mengumpulkan data yang komprehensif mengenai suatu masalah, fenomena alam, atau fenomena sosial. Kuesioner yang dibuat oleh peneliti sendiri dijadikan sebagai alat penelitian dalam penelitian ini. Skala Likert digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini untuk memastikan pengumpulan data yang akurat.

Menurut (Sugiyono, 2017) "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial". Adapun alternatif jawaban dari gradasi yang negatif sampai dengan yang positif, yaitu Sangat Rendah, Rendah, Cukup Tinggi, Tinggi, dan Sangat Tinggi.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

Skala	Skor
Sangat Rendah	1
Rendah	2
Cukup Tinggi	3
Tinggi	4
Sangat Tinggi	5

Sumber : Sugiyono, dimodifikasi, 2022

.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dari itu, berdasarkan penjelasan di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store* yang berjumlah 138 karyawan.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel yaitu bagian dari populasi dan ciri populasi, ketika suatu populasi sangat luas serta memiliki banyak fitur yang berbeda, sulit bagi peneliti untuk menganalisis satu per satu, misalnya karena kurangnya waktu, uang, atau sumber daya. Sehingga, penelitian dapat menggunakan sampel populasi. (Sugiyono, 2017). Penetapan jumlah sampel bergantung dari ciri dan jumlah populasi. Salah satu rumus yang sering digunakan dalah rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = *error sample* (1-15%)

Para peneliti yang meyakini sampel diambil sekitar 10% - 20% dari jumlah populasi. Sampel juga dapat ditentukan melalui tabel sampel. Penggunaan tabel dengan melihat nilai populasi (N) kemudian menelusuri jumlah sampelnya (T. Wijaya, 2013).

Mengacu pada rumus di atas dengan populasi sejumlah 138 orang karyawan pada PT. Cardolestari Indonesi (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza, maka ukuran sampel dapat dihitung berikut :

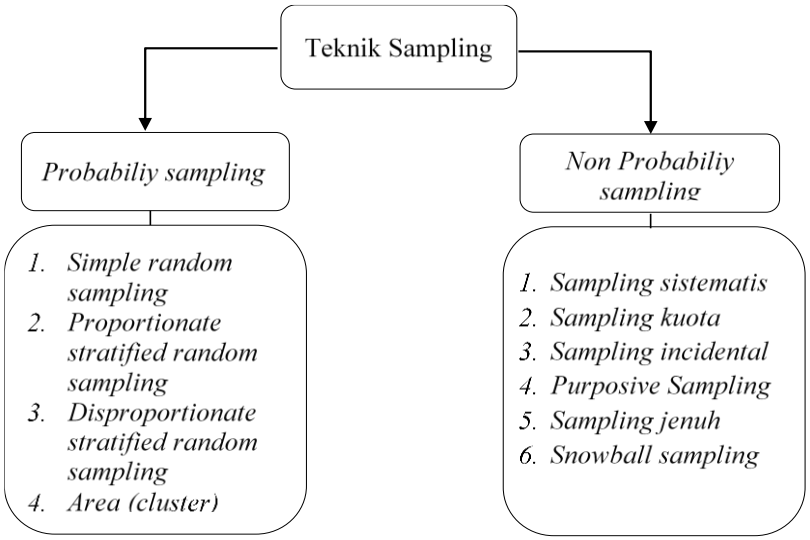
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + (138)(5\%)^2}$$

$n = 102{,}60$ dibulatkan menjadi 103

3.4.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang berbeda digunakan dalam memilih model yang akan digunakan dalam penelitian. Secara skema, ada dua kategori untuk teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*.



Gambar 3.2 Macam-macam Teknik Sampling
Sumber : Sugiyono, 2017.

Pada penelitian ini, Peneliti menggunakan sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.5 Pengumpulan Data Penelitian

3.5.1 Sumber Data Penelitian

Adapun Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh dan berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini serta berhubungan dengan variabel penelitian, yaitu pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.

2. Data Sekunder

   Data Sekunder adalah pengumpulan data dan informasi yang diperoleh melalui dokumentasi/arsip, serta situs website PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi kebutuhan data, peneliti memanfaatkan metode pengumpulan data dengan cara :

1. Studi lapangan

   Secara khusus, menghubungi dan mendapatkan informasi dari anggota staf yang akan menjadi responden penelitian.

2. Observasi

   Secara khusus, mengamati dengan cermat dan berfokus pada topik menyangkut penelitian.

3. Wawancara

   Yaitu melakukan analisis pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang memerlukan penanganan.

4. Angket/Kuesioner

   Yaitu dilakukan dengan mengajukan pertanyaan tertulis yang dibagikan kepada responden bersama dengan pilihan tanggapan yang akan diberikan.

Sedangkan teknik yang Peneliti gunakan untuk mendapatkan data sekunder antara lain :

1. Dokumentasi

   yaitu tata cara memperoleh data melalui laporan lapangan atau dokumentasi.

2. Studi kepustakaan

   Dengan cara ini, fakta dan informasi dikumpulkan dengan menggunakan berbagai media, seperti buku, majalah, jurnal, makalah penelitian, dan sebagainya

3.6 Analisis Data

3.6.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis data merupakan bagian yang peting dalam proses penelitian. Rancangan analisis memuat teknik apa saja yang nantinya akan digunakan oleh peneliti dalam proses pengolahan data.

3.6.1.1 Transformasi Data

Hasil dari responden yang menggunakan skala Likert untuk menanggapi kuesioner adalah data ordinal. Data harus diganti sebagai data interval sebelum dapat diperiksa secara statistik. *Metode Successive Interval* (MSI) dimanfaatkan untuk melakukan transformasi data.

MSI menurut (Sedarmayanti & Hidayat, 2011), merupakan teknik pengukuran yang secara berkala menaikkan tingkat ordinal pengukuran. Peneliti menggunakan alat tambahan (*Add-Ins*) di *Microsoft Excel* untuk meningkatkan data menjadi interval menggunakan MSI. Tindakan berikut dijalankan saat menggunakan MSI:

1. Kumpulkan dan perhatikan poin jawaban masing-masing responden dari hasil kuisioner yang dibagika.
2. Hitung jumlah responden (f) yang memilih opsi 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk setiap butir soal.
3. Temuan disajikan sebagai persentase setelah membagi setiap frekuensi dengan jumlah total responden (proporsi).
4. Setelah mendapatkan proporsi, jumlahkan nilai proporsi pada kolom poin secara berurutan untuk mendapatkan persentase kumulatif (proporsi).
5. unakan tabel distribusi normal untuk mendapatkan setiap derajat Z untuk setiap PF (persentase frekuensi) yang didapati.
6. Tetapkan skala (*Scale Value* = SV) pada setiap jawaban spesifik berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari Tabel Ketinggian Kepadatan.
7. Hitung skala dengan menggunakan bentuk persamaan di bawah ini :

$$SV : \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

8. Setelah menghitung SV, nilai skala ordinal disesuaikan dengan nilai minimum interval (harga negatif tersebar) yang ditetapkan menjadi 1 (satu). Persamaan berikut digunakan untuk menghitung nilai transfomasi::

$$Transformed\ Scale\ Value = Y = SV + |SV_{\min}| + 1$$

9. Nilai skala interval adalah nilai yang diperoleh setelah mendapatkan nilai dari nilai skala yang ditransformasikan.

3.6.1.2 Uji Keabsahan Data

1. Uji Validitas

Informasi yang telah melewati uji validitas dapat dipercaya kebenarannya. Data yang dihimpun untuk penelitian adalah data akurat yang diamati dengan menggunakan berbagai teknik terkait. Kebenaran informasi sebagaimana yang benar-benar tampak pada data peneliti ditunjukkan dengan uji validitas. Peneliti membandingkan kompleksitas objek dengan jumlahnya untuk memastikan nilai awal item. Dalam hal kondisi tertentu tidak terpenuhi, pertanyaan yang diajukan tidak dapat diperiksa lebih lanjut. Keadaan yang harus memadai menurut (Sugiyono, 2017) yaitu memenuhi ketentuan :

a. $r \geq 0{,}30$ butir pertanyaan dianggap valid.
b. $r \leq 0{,}30$ butir pernyataan dianggap tidak valid.

Semakin akurat alat ukur yang digunakan untuk menunjukkan nilai dari apa yang akan diukur, semakin tinggi validitasnya. Perangkat lunak Microsoft Exel dan SPSS digunakan untuk mendukung metodologi dalam penelitian ini untuk menilai validitas item kuesioner. Setiap pertanyaan menjalani pemeriksaan validitas, dan nilai perolehan dibandingkan menggunakan r tabel | df = n-k pada taraf 5%. Item dianggap sah jika r hitung melebihi r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur berkaitan dengan *error measurement*, yaitu bagaimana ketidak konsistenan hasil pengukuran jika pengukuran sering diulang dengan subyek yang serupa, sedangkan reliabilitas hasil pengukuran berkaitan dengan *sampling error* jika ada perbedaan dalam temuan pengukuran ketika pengukuran diulang pada beberapa populasi yang berbeda. Uji reliabilitas hasil pengukuran dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Alat ukur disebut reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS (T. Wijaya, 2013).

3.6.1.3 Uji Normalitas

Menurut (Nuryadi et al., 2017) agar dapat membaca apakah data berdistribusi teratur (normal), maka digunakan uji normalitas. Modus, median, dan mean semuanya terletak di tengah-tengah distribusi normal yang berbentuk simetris.

Tes ini menentukan apakah data yang dikumpulkan selama pengumpulan data biasanya didistribusikan dengan tepat atau tidak. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam standar 5% digunakan dalam uji normalitas penelitian ini. Jika nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* melebihi 0,05 (Sig. > 0,05), alokasi data dianggap normal, jika tidak maka dianggap abnormal (Sig. 0,05)

3.6.1.4 Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Frekuensi

Analisis ini berfokus pada persoalan nyata sesuai aslinya saat penelitian dilakukan. Analisis deskriptif ialah jenis analisis yang dimanfaatkan untuk mengolah data dengan cara menguraikan atau menginterpretasikan informasi yang dihimpun sesuai kebenarannya tanpa bermaksud mengangkat kesimpulan yang termakbul secara umum (Sugiyono, 2017).

Untuk membantu interpretasi hasil analisis dengan menggunakan pendekatan lain dalam penelitian, hasil temuan deskriptif ini disuguhkan dalam susunan tabulasi distribusi frekuensi. Data karakteristik responden distribusi frekuensi variabel penelitian diperoleh dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Untuk penilaian yang dimanfaatkan dalam penelitian ini ditentukan mean, modus, median, standar deviasi (standar deviasi), maksimum, dan minimum. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan skala ordinal dan rentang skala untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.

2. Analisis Rentang Skala

Untuk mencari skala kritis/prioritas untuk setiap variabel yang di ukur, langkah analisis selanjutnya adalah menghitung skala nilai yang diukur dengan analisis rentang skala (ARS) berikut ini:

$$Rentang\ Skala = \frac{n\ (m-1)}{m}$$

Dimana:

n = Banyaknya sampel

m = Banyak Alternatif Tanggapan (skor = 5)

Adapun pengukuran rentang skala pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Skala penilaian tipe kriteria

   Jumlah sampel yang diambil adalah 103 orang. Instrumen menggunakan skala likert pada skala terendah dengan skor 1 dan skala tertinggi dengan skor 5.

2) Perhitungan skala

   Skala terendah = Nilai terkecil x banyaknya sampel (n)

   = 1 x 103 = 103

   Skala Tertinggi = Nilai terbesar x Banyaknya sampel (n)

   = 5 x 103 = 515

Tabel 3.4
Perhitungan Skala

Skor	Skala	n	Total skor
Terendah	1	103	103
Tertinggi	5	103	515

Sumber : Olahan Peneliti , 2022.

Sehingga rentang skala pada penelitian ini adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{103(5-1)}{5}$$

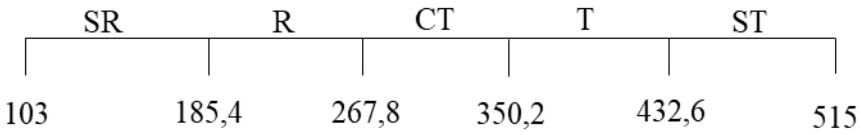
$$RS = 82{,}4$$

Tabel 3.5
Analisis Rentang Skala

Skor	Rentang Skala	Respon		
		Konflik Kerja	Stres Kerja	Komitmen Organisasi
1	103 – 185,4	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2	185,4 – 267,8	Rendah	Rendah	Rendah
3	267,8 – 350,2	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
4	350,2 – 432,6	Tinggi	Tinggi	Tinggi
5	432,6 – 515	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber : Olahan Peneliti , 2022.

Berdasarkan hasil perhitungan, maka didapati rentang skala yang nantinya akan digunakan dalam penelitian. Adapun rentang skala ini, dapat di gambarkan melalui skala bar atau *bar scale* di bawah ini



Gambar 3.3 *Bar Scale*

3.6.1.5 Analisis Verifikatif

Analisis verfikatif dilakukan untuk mempelajari temuan penelitian terkait pengaruh atau besarnya Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza. Analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan analisis jalur digunakan untuk melakukan analisis verifikasi.

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk menguji tentang ada tidaknya hubungan antar variabel satu dengan variabel yang lain (T. Wijaya, 2013). Dalam penelitian ini, Teknik yang dipakai untuk mendapati keeratan hubungan variabel variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza adalah dengan menggunakan teknik korelasi sederhana dan korelasi ganda dalam menguji hipotesis. Adapun rumus korelasi ganda adalah berikut ini:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

r_{xy} = Hubungan xy

n = Banyaknya sampel

X = Nilai per soal

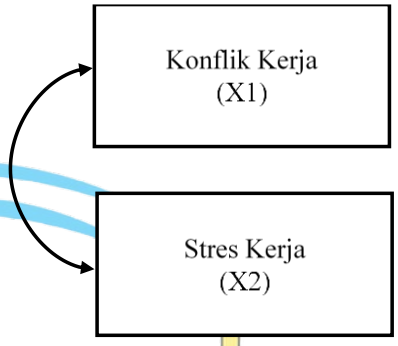
Y = Nilai Total

Agar dapat menyampaikan pemaknaan terhadap koefisien korelasi yang di peroleh, dapat dilihat pada ketetapan berikut.

Tabel 3.6
Pedoman untuk interpretasi terhadap koefisien korelasi

Interval Koefisien	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 : (Sugiyono, 2017)



Gambar 3.4 Korelasi antara Konflik Kerja dengan Stres Kerja
Sumber : (Hamid, 2019)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai R^2 adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan.

a) Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Parsial

Analisis untuk menetapkan kuantitas besarnya dampak variabel X terhadap variabel Y dikenal sebagai koefisien determinasi. Nilai R2 adalah nilai 0 dan 1. Nilai mendekati 1 menyiratkan bahwa faktor bebas memberikan hampir semua informasi yang diharapkan yang biasanya dikomunikasikan dalam persentase (%). Rumus menghitung koefisien determinasi parsial adalah :

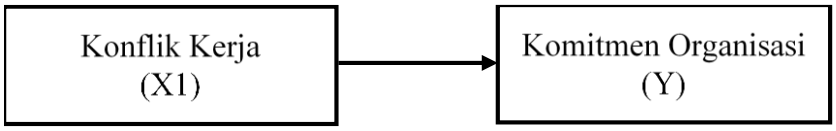
Kd = B x *Zero Order* x 100%

Keterangan :

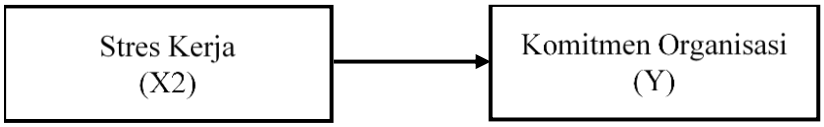
Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah
1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

B = Beta (nilai *Standarized Coefficient*)

Zero Order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat



Gambar 3.5 Pengaruh Parsial Konflik Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
Sumber : Fadli, 2022.



Gambar 3.6 Pengaruh Parsial Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
Sumber : Fadli, 2022.

b) Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk melihat seberapa besar pengaruh X1 dan X2 (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen) yang biasanya dinyatakan dalam bentuk persen (%).

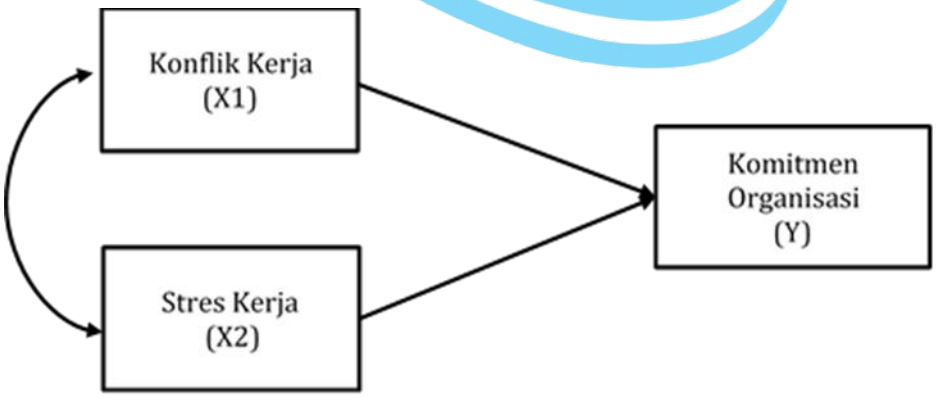
Rumus koefisien determinasi simultan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat dari koefisien ganda



Gambar 3.7 Pengaruh Simultan Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi
Sumber : Dikaji dari Berbagai Sumber, 2022.

3.6.1.6 Analisis Jalur

Tujuan utama dari teknik penelitian yang dikenal sebagai analisis jalur adalah untuk mengevaluasi kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung antara sejumlah variabel bebas dan variabel terikat (Sandjojo, 2011). Pola hubungan sebab akibat yang akan dijadikan dasar model analisis jalur pada penelitian ini didukung oleh *software SPSS*. Pengujian melibatkan langkah-langkah berikut: :

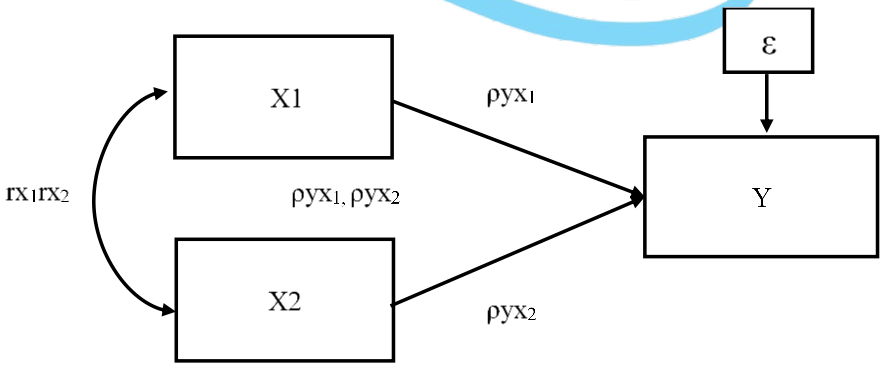
1) Mengembangkan hipotesis.
2) Membangun persamaan struktural

$$Y = \rho yx_1x_1 + \rho yx_2x_2 + \varepsilon$$

3) Berdasarkan koefisien regresi, tentukan koefisien jalur.
4) Berdasarkan gagasan hipotesis yang dimaksud, buatlah analisis jalur yang menyeluruh, identifikasi sub-struktur, dan rancang sebuah struktur.
5) Menentukan koefisien regresi untuk struktur dengan menggunakan persamaan regresi ganda yang digunakan untuk mengembangkannya.
6) Lakukan perhitungan simultan dari koefisien jalur (secara menyeluruh), baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menguji hipotesis statistik umum, dinyatakan sebagai berikut :

$$H0 : \rho yx_1x_1 = \rho yx_2x_2 = 0$$
$$Ha : \rho yx_1x_1 = \rho yx_2x_2 \neq 0$$

Adapun rancangan *path analysis* penelitian ini antara lain ::



Gambar 3.8 Model *Path Analysis*
Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2022.

Persamaan Analisis jalur adalah sebagai berikut :

$$Y = \rho yx_1 x_1 + \rho yx_2 x_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

X1 = Konflik Kerja

X2 = Stres Kerja

Y = Komitmen Organisasi

ε = Variabel lain yang tidak di ukur, tetapi mempengaruhi Y

rx_1rx = Koefisien X_1 dan X_2

ρyx_1 = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_1 terhadap Y

ρyx_2 = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X_2 terhadap Y

3.6.2 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah gagasan tentatif yang perlu diselidiki lebih lanjut untuk membuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis merupakan penjelasan yang menggambarkan hubungan atau hubungan antar variabel berkenaan dengan kasus yang di teliti. Informasi yang dikumpulkan harus menunjukkan validitas hipotesis. Dalam pengujian hipotesis, peneliti menggunakan *t-test* dan *F test*.

Data yang dikumpulkan harus menunjukkan validitas hipotesis. Peneliti menggunakan Uji Parsial (Uji-t), dan Pengujian Simultan (Uji-F), untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini..

3.6.2.1 Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh parsial variabel Konflik Kerja (X1) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) serta besarnya pengaruh parsial variabel Stres Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Untuk menggunakan uji t dalam uji parsial ini, maka akan digunakan rumus sebagai berikut :

$$t\ hitung = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

Adapun Hipotesis yang diajukan dan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : pyx_1, pyx_2 = 0$

   Artinya : Tidak terdapat pengaruh siginifikan antara Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza secara parsial.

2. $H_a : pyx_1, pyx_2 \neq 0$

   Artinya : Terdapat pengaruh siginifikan antara Konflik Kerjadan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Dept. Store*) Cabang Karawang Central Plaza. secara parsial.

Tingkat kepercayaan 95% atau = 0,005 derajat kebebasan dk = (n-k-1) dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, digunakan untuk menghitung nilai t tabel. Kriteria berikut digunakan untuk menilai pengujian hipotesis parsial :

1. t hitung > t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang siginifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. t hitung > t tabel dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang siginifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.6.2.2 Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian simultan (Uji F) digunakan dalam melakukan pengujian terhadap pengaruh kedua variabel independen yang diuji secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitia ini, uji simultan dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh variabel konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Adapun rumus yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Adapun Hipotesis yang diajukan dan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho yx_1, \rho yx_2 = 0$

   Artinya : Konflik Kerja dan Stres Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.

2. $H_a : \rho yx_1, \rho yx_2 \neq 0$

   Artinya : Konflik Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di PT. Cardolestari Indonesia (Borobudur *Departement Store*) Cabang Karawang Central Plaza.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-Tabel pada tingkat kepecayaan 95% atau $\alpha = 0{,}005$. Adapun kriteria penilaian pengujian hipotesis secara simultan adalah :

1. F Hitung > F Tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang siginifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

F Hitung < F Tabel dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang siginifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.