

## **BAB III**

### **OBJEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah pegawai POSTRANS di PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan, stres kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia (Persero) Tasikmalaya.

##### **3.1.1 Sejarah singkat PT. POS Indonesia (Persero)**

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantorpos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

##### **3.1.2 Perubahan Status PT. POS Indonesia (Persero)**

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya

lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantorpos online, serta dilengkapi electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

#### 1746 - Kantor Pos Pertama

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantorpos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W

Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

#### 1875 - POSTEN TELEGRAFDIENST

Pada tahun ini dinas pos disatukan dengan dinas telegraf dengan status jawatan dengan nama POSTEN TELEGRAFDIENST.

#### 1877 - Union Postale Universelle

Sejak pemerintahan kolonial dinas pos pemerintahan Belanda sudah berhubungan dalam pengiriman surat dan barang secara internasional, sehingga tercatat sebagai anggota Union Postale Universelle (UPU).

#### 1945 - Hari Bakti POSTEL

Pada saat pendudukan Jepang di Indonesia, jawatan PTT dikuasai oleh militer Jepang, 27 September 1945 Angkatan Muda PTT mengambil alih kekuasaan PTT dan secara resmi berubah menjadi Jawatan PTT Republik Indonesia. Peristiwa tersebut diperingati menjadi hari bakti PTT atau hari bakti POSTEL.

#### 1965 - PN Pos dan Giro

Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara dan Giro (PN Pos dan Giro).

#### 1978 - Perusahaan Umum Pos dan Giro

Dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri.

1995 - PT. Pos Indonesia (Persero)

Selama 17 tahun berstatus Perusahaan Umum. Pada tanggal 20 Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

### 3.1.3 Logo PT. POS Indonesia (Persero)



**Gambar 3.1**

**Logo PT. POS Indonesia (Persero)**

*Sumber: <https://posindonesia.co.id>*

Simbol Burung Merpati dalam posisi terbang dengan pandangan lurus ke depan, lima garis sayap yang berbentuk garis-garis kecepatan, memiliki arti/makna bahwa Perusahaan dalam menjalankan usahanya mengutamakan pada kecepatan, ketepatan dan terpercaya.

Simbol Bola Dunia melambangkan peran Perusahaan sebagai penyelenggaran layanan yang mampu menjadi sarana komunikasi dalam lingkup Nasional maupun Internasional.

Tipe tulisan "POS INDONESIA" dengan huruf Futura Extra Bold

memberikan ciri khas sebagai Perusahaan kelas dunia.

Warna Logo menggunakan warna korporat yaitu warna Pos Orange dan Abu-abu. Warna Pos Orange mengandung arti/makna dinamis dan cepat. Warna Abu-abu yang merupakan warna natural mengandung arti/makna modern dari sisi pendekatan bisnis.

#### **3.1.4 Visi, Misi dan Moto PT. POS Indonesia (Persero)**

Visi

“Menjadi pilihan utama layanan logistik dan jasa keuangan”

Misi

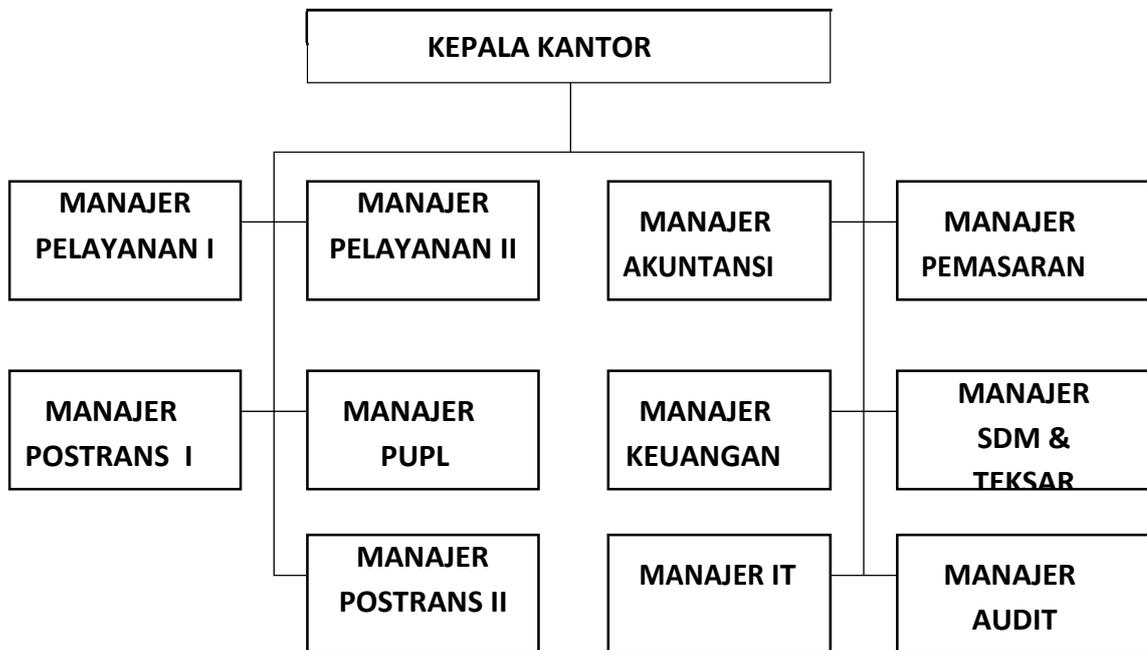
- Memberikan solusi layanan logistik e-commerce yang kompetitif.
- Menjalankan fungsi designated operator secara profesional dan kompetitif.
- Memberikan solusi jasa layanan keuangan terintegrasi yang kompetitif dalam rangka mendukung financial inclusion berbasis digital.
- Memberikan solusi layanan dokumentasi dan otentikasi digital yang kompetitif.

Motto

“Tepat waktu setiap waktu”

### 3.1.5 Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya

#### STUKTUR ORGANISASI TIPE D TASIKMALAYA 46100



Gambar 3.2 Struktur Organisasi

Sumber: PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya

### 3.1.5 Data Jumlah Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya

Jumlah keseluruhan tenaga kerja pada perusahaan PT Pos Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya adalah 70 orang. Dengan sebaran tenaga kerja sebagai berikut:

|   |                             |         |
|---|-----------------------------|---------|
| 1 | Kepala Kantor               | 1 orang |
| 2 | Manajer Pelayanan I         | 1 orang |
| 3 | Manajer Pelayanan II        | 1 orang |
| 4 | Staff Pelayanan             | 9 orang |
| 5 | Manajer Pelayanan Akuntansi | 1 orang |
| 6 | Manajer Pelayanan Pemasaran | 1 orang |
| 7 | Staff Pemasaran             | 5 orang |

|    |                        |          |
|----|------------------------|----------|
| 8  | Manajer POSTRANS I     | 1 orang  |
| 9  | Manajer POSTRANS II    | 1 orang  |
| 10 | Pelaksanaa POSTRANS    | 36 orang |
| 11 | Manajer PUPL           | 1 orang  |
| 12 | Staff PUPL             | 3 orang  |
| 13 | Manajer Keuangan       | 1 orang  |
| 14 | Manajer SDM dan TEKSAR | 1 orang  |
| 15 | Staff SDM              | 3 orang  |
| 16 | Manajer IT             | 1 orang  |
| 17 | Staff IT               | 1 orang  |
| 18 | Manajer Audit          | 1 orang  |
| 19 | Staff Audit            | 1 orang  |
|    | Jumlah                 | 70 orang |

*Sumber: PT. POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya*

### **3.2 Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Departemen POSTRANS di PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya adalah dengan menggunakan metode penelitian survei.

Menurut Sugiyono (2018:17) penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

#### **3.2.1 Operasionalisasi Variabel**

Berdasarkan judul “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”, maka terdapat dua variabel yaitu variabel independen atau bebas dan variabel dependen atau terikat.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel                  | Definisi   | Indikator                      | Ukuran   | Skala                           |
|---------------------------|--|--------------------------------|--|---------------------------------|
| (1)                       | (2)  | (3)                            | (4)  | (5)                             |
| <b>Konflik Kerja (X1)</b> | Bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, keterganungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif. Pada Karyawan Departemen POSTRANS | 1. Konflik Fungsional.         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bersaing untuk meraih prestasi.</li> <li>- Pergerakan positif menuju tujuan.</li> <li>- Merangsang kreatifitas dan inovasi.</li> <li>- Dorongan melakukan perubahan.</li> </ul> | O<br>R<br>D<br>I<br>N<br>A<br>L |
|                           |  | 2. Konflik Disfungsional.      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mendominasi diskusi.</li> <li>- Tidak senang berkerja</li> </ul>  |                                 |
|                           | PT. POS INDONESIA ( <i>persero</i> ) Cabang Kota Tasikmalaya).   |                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>dalam kelompok.</li> <li>- Benturan kepribadian.</li> <li>- Perselisihan antar individu.</li> <li>- Ketegangan.</li> </ul>  |                                 |
| <b>Stres Kerja (X2)</b>   | Satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses  | 1. Beban kerja yang berlebihan | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tugas yang diberikan sesuai kemampuan.</li> </ul>   |                                 |

|   |   |  |                                 |
|---|---|--|---------------------------------|
| berpikir dan kondisi karyawan. Pada Karyawan Departemen POSTRANS PT. POS INDONESIA ( <i>persero</i> ) Cabang Kota Tasikmalaya). | 2. Tekanan dan desakan waktu  | - Standar waktu penyelesaian                       | O<br>R<br>D<br>I<br>N<br>A<br>L |
|   | 3. Kualitas supervisi yang jelek.                                   | - Pengawasan dari atasan.                          |                                 |
|   | 4. Iklim politik yang tidak aman                                    | - Hubungan antar karyawan.                         |                                 |
|   | 5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai         | - Informasi mengenai evaluasi/penilaian pekerjaan. |                                 |
|   | 6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab. | - Kesesuaian wewenang dan tanggung jawab.          |                                 |
|   | 7. Kemenduaan peran   | - Kepuasan kerja.                                  |                                 |
|   | 8. Frustrasi  | - Perangkapan tugas                                |                                 |
|   | 9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok                         | - Pencapaian tujuan                                |                                 |
|   |   |  |                                 |

|                                 |  |  |   |                                 |
|---------------------------------|--|--|---|---------------------------------|
|                                 |  | 10. Perbedaan antara nilai-nilai karyawan dan perusahaan | - Nilai yang dianut   |                                 |
|                                 |  | 11. Berbagai bentuk perubahan                            | - Pergantian pemimpin   |                                 |
| <b>Kompetensi Karyawan (X3)</b> | Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Pada Karyawan Departemen | 1. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ).                     | - Mengetahui cara identifikasi pembelajaran.<br>- Bagaimana melakukan pembelajaran yang baik dan sesuai kebutuhan perusahaan. | O<br>R<br>D<br>I<br>N<br>A<br>L |
|                                 |  | 2. Pemahaman ( <i>understanding</i> ).                   | - Karyawan harus memiliki pemahaman yang baik tentang   |                                 |
|                                 |  | 3. Kemampuan ( <i>skill</i> ).                           | - Kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja.  |                                 |

|   |   |                                 |  |                  |
|---|---|---------------------------------|--|------------------|
|   | POSTRANS<br>PT. POS<br>INDONESIA<br><i>(persero)</i><br>Cabang Kota<br>Tasikmalaya).        | 4. Nilai<br><i>(value)</i> .    | - Standar<br>perilaku<br>karyawan.<br><br>- Melaksanakan<br>tugas dengan<br>kejujuran,<br>keterbukaan,<br>demokratis,<br>dll |                  |
|   |   | 5. Sikap<br><i>(attitude)</i> . | - Reaksi<br>terhadap<br>kritis<br>ekonomi.<br><br>- Perasaan<br>kenaikan<br>gaji.  |                  |
|   |   | 6. Minat<br><i>(interest)</i> . | - Melakukan<br>suatu<br>aktivitas<br>kerja.  |                  |
| <b>Kinerja<br/>         Karyawan<br/>         (Y)</b> | Hasil kerja<br>secara kualitas<br>dan kuantitas<br>yang dicapai<br>oleh seorang<br>karyawan | 1. Kuantitas<br>pekerjaan.      | - Jumlah<br>pekerjaan<br>yang harus<br>di selesaikan<br>karyawan   | O<br>R<br>D<br>I |
|   |   | 2. Kualitas                     | - Ketelitian   |                  |
|   | dalam<br>melaksanakan<br>tugasnya<br>sesuai dengan<br>tanggungjawab<br>. Pada               | pekerjaan.                      | melakukan<br>pekerjaan   | N<br>A<br>L      |
|   | Karyawan<br>Departemen<br>POSTRANS<br>PT. POS   | 3. Ketepatan<br>waktu.          | - Ketepatan<br>waktu dalam<br>menyelesaikan<br>pekerjaan   |                  |
|   |   | 4. Kehadiran                    | - Kehadiran<br>untuk<br>mengerjakan<br>tugas   |                  |

|   |                                |  |
|---|--------------------------------|--|
| INDONESIA<br>( <i>persero</i> )<br>Cabang Kota<br>Tasikmalaya). | 5. Kemampu<br>an kerja<br>sama | - Menyelesaik<br>an tugas<br>dengan<br>berkelompok |
|---|--------------------------------|--|

### 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Field Research* atau penelitian lapangan yang diperoleh melalui:

#### 1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang di wawancarai (Sugiyono, 2018: 224).

#### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 230).

#### 3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi adalah dengan cara menggunakan penelaahan terhadap dokumen-dokumen, naskah-naskah, atau laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mendukung terhadap penulisan ini.

#### 3.2.2.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini dibedakan dalam 2 bagian, yaitu:

##### 1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti,

untuk objek dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen POSTRANS pada PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.

## 2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh tidak langsung dari penelitian, misalnya bersumber dari artikel, jurnal dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu menguatkan data primer.

### 3.2.2.2 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Menurut Sekaran dan Roger (2017: 53) “populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal – hal menarik di mana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel).” Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen POSTRANS pada PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya yang jumlahnya 36 orang karyawan, dan objek tersebut juga merupakan ukuran anggota populasi dalam penelitian ini. Berikut ini adalah data karyawan Departemen POSTRANS PT POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya.

**Tabel 3.2**  
**Jumlah Populasi dan Sample Karyawan Departemen POSTRANS pada PT. POS Indonesia (persero) Tasikmalaya.**

| NO     | Pekerjaan               | Jenis Kelamin |    |
|--------|-------------------------|---------------|----|
|        |                         | L             | P  |
| 1.     | Antaran                 | 8             | 3  |
| 2.     | PURI R (Register)       | 2             | -  |
| 3.     | PURII KT (Kilat Khusus) | 3             | 1  |
| 4.     | PURI PP (Paket Pos)     | 2             | -  |
| 5.     | Trier (Surat Biasa)     | 1             | -  |
| 6.     | Sopir                   | 5             | -  |
| 7.     | Kurir                   | 11            | -  |
| Jumlah |                         |               | 36 |

*Sumber: PT. POS Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya*

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 131). Jumlah sampel karyawan Departemen POSTRANS di PT POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya sebanyak 36 orang.

#### **3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sensus atau sampling total dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100. Menurut Sugiyono (2018:140) sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan Departemen POATRANS di PT POS Indonesia (persero) Cabang Tasikmalaya.

#### **3.2.4 Skala Pengukuran**

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3

**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Positif**

| <b>Nilai</b> | <b>Keterangan</b>   | <b>Notasi</b> | <b>Predikat</b> |
|--------------|---------------------|---------------|-----------------|
| 5            | Sangat Setuju       | SS            | Sangat Tinggi   |
| 4            | Setuju              | S             | Tinggi          |
| 3            | Tidak Ada Pendapat  | TAP           | Sedang          |
| 2            | Tidak Setuju        | TS            | Rendah          |
| 1            | Sangat Tidak Setuju | STS           | Sangat Rendah   |

Tabel 3.4

**Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk Pernyataan Negatif**

| <b>Nilai</b> | <b>Keterangan</b>   | <b>Notasi</b> | <b>Predikat</b> |
|--------------|---------------------|---------------|-----------------|
| 5            | Sangat Tidak Setuju | STS           | Sangat Tinggi   |
| 4            | Tidak Setuju        | TS            | Tinggi          |
| 3            | Tidak Ada Pendapat  | TAP           | Sedang          |
| 2            | Setuju              | S             | Rendah          |
| 1            | Sangat Setuju       | SS            | Sangat Rendah   |

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = jumlah persentase jawaban.

F = jumlah jawaban / frekuensi.

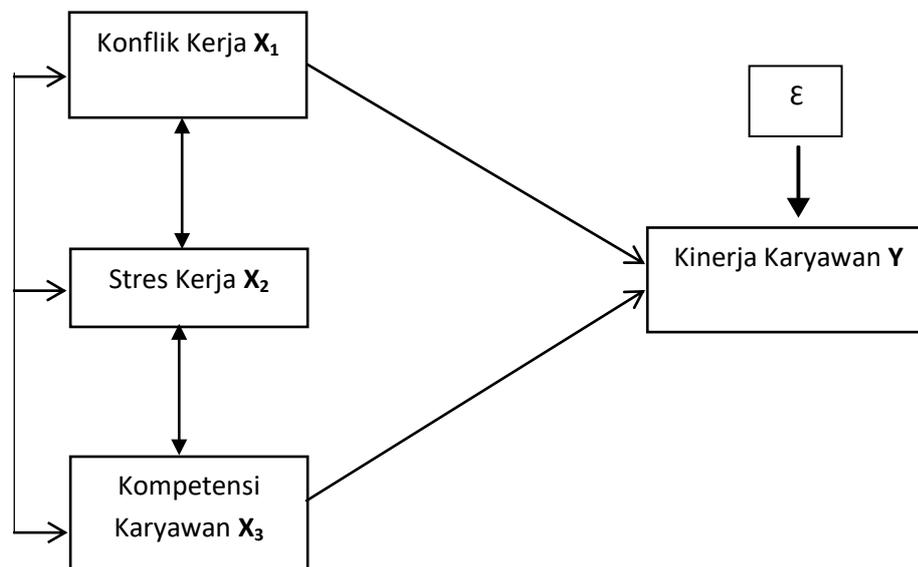
N = jumlah responden.

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

### 3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh *konflik kerja*, *stres kerja* dan *kompetensi karyawan* Terhadap Kinerja Karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 3.3 Model Penelitian**

Keterangan :

$X_1$  = Variabel konflik kerja sebagai variabel bebas

$X_2$  = Variabel stres kerja sebagai variabel bebas

$X_3$  = Variabel kompetensi karyawan sebagai variabel bebas

$Y$  = Variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat

### 3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

### 3.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji realibitas terhadap kuesioner yang telah disebarakan.

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dikehendaki (Arikunto, 2014: 146). Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing – masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada drajat keabsahan ( $dk = n-2$ ) dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$

Kriteria pengujian:

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid

Untuk mempermudah perhitungan uji reabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows.

#### 2. Uji Realibitas

Reabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014: 154). Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur gejala – gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliable. Uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *cronbach..*

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan reliabel.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan gugur (tidak reliabel)

Untuk mempermudah perhitungan uji reabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows.

### 3.4.2 Metode *Successive Interval*

Analisis *Method Of Successive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan metode *successive interval*.

Adapun langkah-langkah dari *successive interval* menurut Somantri dan Muhidin (2014: 45) adalah sebagai berikut:

1. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi.
3. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif.
4. Proporsi kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban.
5. Hitung  $SV = \frac{\text{Density of limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lowe limit}} f$ .

SV yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu *transformated scale value* :  $Y = SV + SV_{min}$ .

### 3.4.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

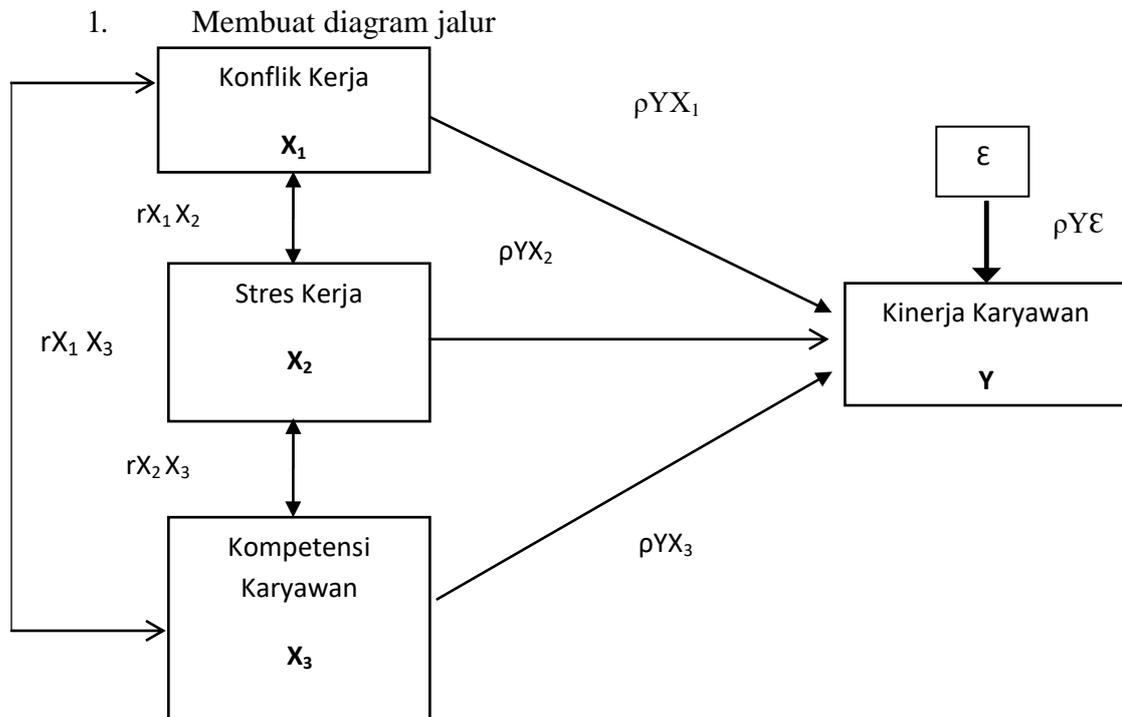
Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Tujuan digunakan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel

X terhadap Y, serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama. Selain itu juga, menurut Afiandi (2011: 74) tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat digunakan Analisis Jalur.

Menurut Anwar (2011: 156) tahapan dari analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Membuat diagram jalur dan membaginya menjadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks kolerasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel independen.
4. Menghitung koefisien jalur, tujuannya adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen.
5. Menghitung  $R^2$  ( $x_1 \dots \dots \dots x_k$ ).
6. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
7. Uji keberartian koefisien jalur secara individu menggunakan uji-t.

Adapun formula Path Analysis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 3.4 Diagram jalur**

1. Menghitung koefisien jalur ( $\beta$ )
2. Menghitung koefisien korelasi ( $R$ )

**Tabel 3.5**

**Pengaruh langsung dan tidak langsung  $X_1, X_2, X_3$  Terhadap  $Y$**

| No       | Nama Variabel  | Formulasi                                   |
|----------|--|---|
| <b>1</b> | <b>Konflik Kerja (<math>X_1</math>)</b>                        |   |
|          | a. Pengaruh Langsung $X_1$ Terhadap $Y$                        | $(\rho_{YX_1}) (\rho_{YX_1})$               |
|          | b. Pengaruh Tidak Langsung $X_1$ Terhadap $Y$ melalui $X_2$    | $(\rho_{YX_1}) (r_{X_1 X_2}) (\rho_{YX_2})$ |
|          | c. Pengaruh Tidak Langsung $X_1$ Terhadap $Y$ melalui $X_3$    | $(\rho_{YX_1}) (r_{X_1 X_3}) (\rho_{YX_3})$ |
|          | <b>Pengaruh <math>X_1</math> Total Terhadap <math>Y</math></b> | <b>a + b + c.... (1)</b>                    |
| <b>2</b> | <b>Stres Kerja (<math>X_2</math>)</b>                          |   |
|          | d. Pengaruh Langsung $X_2$ Terhadap $Y$                        | $(\rho_{YX_2}) (\rho_{YX_2})$               |
|          | e. Pengaruh Tidak Langsung $X_2$ Terhadap $Y$ melalui $X_3$    | $(\rho_{YX_2}) (r_{X_2 X_3}) (\rho_{YX_3})$ |
|          | f. Pengaruh Tidak Langsung $X_2$ Terhadap $Y$ melalui $X_1$    | $(\rho_{YX_2}) (r_{X_1 X_2}) (\rho_{YX_1})$ |
|          | <b>Pengaruh <math>X_2</math> Total Terhadap <math>Y</math></b> | <b>d + e + f.... (2)</b>                    |

|          |   |                                 |
|----------|---|---------------------------------|
| <b>3</b> | <b>Kompetensi Karyawan (<math>X_3</math>)</b>   |                                 |
|          | g. Pengaruh Langsung $X_3$ Terhadap Y   | $(pYX_3)$ $(pYX_3)$             |
|          | h. Pengaruh Tidak Langsung $X_3$ Terhadap Y melalui $X_1$                               | $(pYX_3)$ $(rX_1X_3)$ $(pYX_1)$ |
|          | i. Pengaruh Tidak Langsung $X_3$ Terhadap Y melalui $X_2$                               | $(pYX_3)$ $(rX_2X_3)$ $(pYX_2)$ |
|          | <b>Pengaruh <math>X_3</math> Total Terhadap Y</b>                                       | <b>g + h + i.... (3)</b>        |
|          | <b>Pengaruh Total <math>X_1</math> <math>X_2</math> dan <math>X_3</math> Terhadap Y</b> | <b>(1) +( 2) +(3) = kd</b>      |
|          | <b>Pengaruh Lain Yang Tidak Diteliti</b>  | <b>1 – kd = knd</b>             |

### 3.4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dimulai dengan penetapan hipotesis operasional, tingkat signifikansi, kriteria dan penarikan kesimpulan.

#### 1. Hipotesis Operasional

##### a. Secara Parsial:

$H_{01} : \rho YX_1 = 0$  Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho YX_1 \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{02} : \rho YX_2 = 0$  Secara parsial parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho YX_2 \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_{03} : \rho YX_3 = 0$  Secara parsial parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

$H_a : \rho YX_3 \neq 0$  Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Secara Simultan

$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = 0$  Secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} \neq 0$  Secara simultan ada pengaruh yang signifikan Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Menentukan Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi atau taraf nyata atau taraf kesalahan ( $\alpha$ )

untuk penelitian sosial adalah  $\alpha = 5\%$  atau  $\alpha = 0,05$ .

3. Kriteria Uji

a. Pengujian secara parsial

Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. Hasil uji t dapat dilihat pada hasil *output* dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) yang ditunjukkan oleh tabel *Coefficients* kolom t.

- Jika nilai Significance  $t < (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai Significance  $t \geq (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika nilai t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Pengujian secara simultan

Secara simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F. Hasil uji F dapat

dilihat pada hasil *output* dari program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) yang ditunjukkan oleh tabel ANOVA kolom F.

- Jika nilai *Significance F*  $< (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika nilai *Significance F*  $\geq (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 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.

#### 4. Penarikan Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau ditolak.