

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.

Studi ini menerapkan metodologi kuantitatif. Analisis kuantitatif melibatkan penggunaan angka dan teknik yang dapat menghasilkan variabel berupa angka. Pembuatan, penggunaan, dan penyelesaian metode kuantitatif semuanya sangat bergantung pada angka.¹

Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang peneliti ambil. Menurut Sugiyono dalam buku *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, "penelitian asosiatif bertujuan menemukan pengaruh atau hubungan antara dua faktor atau lebih merupakan tujuan dari studi asosiatif. Jenis hubungan variabel ini bersifat kasual, artinya merupakan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat".²

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variables, atau titik pertemuan penelitian, adalah objek penelitian. Sutrisno Hadi menyatakan dalam buku *Metidologi Penelitian* karya Limas Dodi "bahwa variabel adalah sebagai gejala yang berbeda, seperti jenis kelamin, karena jenis kelamin berbeda: laki-laki dan perempuan".³ Studi ini menyelidiki dua variabel:

1) Variabel Bebas

Variabel bebas disimbolkan menjadi X, atau variabel yang mempengaruhi (*independen*) menjadi sebab timbulnya variabel lain (*dependen*) yaitu konflik kerja yang menjadi variabel bebas (X)

2) Variabel Terikat

Variabel terikat disimbolkan menjadi variabel Y, atau variabel yang dapat dipengaruhi karena adanya variabel (X). Variabel terikat disini yaitu Stres kerja (Y)

¹ Limas Dodi, *Metidologi Penelitian* (Pustaka Ilmu, Yogyakarta, 2017).

- ² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2011)
- ³ Limas Dodi, *Metidologi Penelitian* (Pustaka Ilmu, Yogyakarta, 2017).hlm 103

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di peternakan ayam CV Sidodadi Grup Desa Pasiharjo Kecamatan Talun Kabupaten Blitar`.

B. Populasi dan Sampel

Penelitian ini mencakup populasi secara keseluruhan, yang terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, dan sikap terhadap kehidupan. Sugiyono dalam buku *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* menegaskan, "bahwa populasi adalah suatu kategori luas dari benda-benda atau manusia dengan ciri-ciri dan atribut-atribut tertentu yang ditemukan oleh peneliti dan digunakan untuk menarik kesimpulan".⁴ Penelitian ini memiliki populasi 60 karyawan. Sedangkan sampel adalah suatu sebagian populasi yang diteliti, yang memiliki sebuah karakteristik atau kondisi tertentu, selain itu merupakan sebagian dari populasi yang dipilih melalui proses tertentu untuk mewakili populasi secara akurat.

Peneliti dalam penelitian ini memakai teknik sampel acak sederhana, dengan memakai semua elemen populasi memiliki peluang untuk diambil sampel. Ini berarti bahwa pengambilan sampel ini dilakukan secara acak tanpa memperhitungkan tingkat populasi.⁵ Setelah mengetahui populasi penelitian ini, kami akan menggunakan rumus slovin berikut untuk menentukan jumlah sampel yang akan diuji:

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

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

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,1)^2} \quad n = 60, M n = \frac{60}{1,6}$$

keterangan :

n = Jumlah sampel yang di cari N = Jumlah

Populasi

e = Margin eror yang ditoleransi

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010)

⁵ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Yogyakarta: pustaka ilmu, 2013)

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar

37.5 dibulatkan menjadi 38 dari 60 jumlah karyawan di CV Sidodadi GrupDesa Pasiharjo Kecamatan Talun Kabupaten Blitar.

C. Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan data kuantitatif saat mengumpulkan data. Data kuantitatif termasuk informasi yang berasal dari pengamatan atau pengukuran yang dapat dihitung dan diukur, serta informasi kualitatif yang dikumpulkan yang diangketkan (scoring).⁶ Menurut penjelasan tersebut, data berikut diperlukan untuk penelitian ini:

1. Data Primer

Informasi atau pengukuran yang diperoleh secara langsung dari responden melalui alat ukur atau teknik pengumpulan data dikenal sebagai data primer.⁷ Data primer berasal dari jawaban pekerja terhadap kuesioner di peternakan ayam CV Sidodadi Grup Desa Pasiharjo Kecamatan Talun Kabupaten Blitar

2. Data Sekunder

Data ini merupakan informasi yang telah di kumpulkan melalui pemrosesan pihak kedua atas temuan hasil penelitian lapangan. Data sekunder dapat dibandingkan dengan konsep serupa atau ditemukan dalam kumpulan jurnal penelitian atau studi pustaka. Ini dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti lembaga penelitian swasta atau publik.⁸ Kuesioner disebarakan secara langsung dan diisi secara langsung oleh responden.

⁶ Zuraidah, *Statistika Deskriptif* (Kediri: STAIN Kediri Press, 2011)

⁷ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)

⁸ *Ibid.*, 35

D. Instrumen Penelitian

Penelitian menggunakan instrumen untuk mengukur peristiwa sosial atau alam yang diamati sebagai variabel penelitian.⁹ Peneliti ini memakai dua skala: skala konflik kerja (32 pernyataan) dan skala stres kerja (28 pernyataan). Untuk skala pertama, skala Likert digunakan sebagai model.

Dengan meminta responden untuk menerima (*favorable*) atau menolak (*unfavorable*). Pernyataan disusun dengan empat pilihan jawaban, yaitu: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Untuk masing-masing dari empat item dalam pernyataan di atas, responden harus memilih jawaban salah satu dari keempat opsi. Seperti yang ditunjukkan dalam tabel, item yang dianggap *favorable* dan *unfavorable* menerima skor yang berbeda.

Tabel 3.1. Pemberian Skor

Jawaban	Skor <i>Favorable</i>	Skor <i>Unfavorable</i>
Sangat sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak sesuai (TS)	2	3
Sangat tidak sesuai (STS)	1	4

a. Konflik Kerja

Kuesioner konflik kerja yang dikembangkan sebagai instrumen penelitian terinspirasi dari Flippo dalam karya tulis Fitri Handayani Perangin-angin dengan judul *Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra* dibagi menjadi beberapa kategori: (1) miskomunikasi/kesalahan berkomunikasi; (2) kontras/perbedaan dalam tujuan; dan (3)

⁹ Sugiyono, *Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010).

kontras/perbedaan dalam penilaian/perspsi; (4) kesalahan dalam afeksi. ¹⁰ Tabel berikut menunjukkan blueprint Kuesioner konflik kerja yang terdiri dari item.

Tabel 3.2. Blue Print Kuesioner Konflik Kerja.

No	Aspek	Indikator	Item	No	F/ U
1.	Kesalahan komunikasi	Individu mendapatkan informasi yang berbeda	Ketika rekan kerja kurang jelas memberikan informasi tugas, saya akan bertanya lagi.	1	U
			Atasan saya kurang jelas dalam memberikan arahan tugas.	9	F
			Atasan saya memberikan arahan tugas pekerjaan dengansangat jelas.	18	U
			Saya tidak dapat menerima dengan jelas informasi tugas saya.	23	F
		perbedaan menanggapi informasi	Terkadang saya merasa rekankerja saya mengatakan perkataan yang menyinggung.	2	F
			Rekan kerja saya mengatakan perkataan yang sangat jelastanpa menyinggung.	10	U
			Rekan kerja saya menanggapi perbedaan	19	F

			informasi yang di		
--	--	--	-------------------	--	--

¹⁰ Fitri Handayani Perangin-Angin, "Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Kantor Pemasaran Regional Medan", Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan 2020.

			dapatkan.		
			Rekan kerja saya tidak menanggapi perbedaan informasi.	26	U
			Atasan saya memberikan masukan tentang tugas saya, tetapi saya menganggap atasan memarahi saya	3	F
			Atasan saya memberikan masukan tugas dengan sangat baik dengan cara yang bisa saya terima.	11	U
2.	Perbedaan tujuan	Perbedaan dalam memandangi tujuan kerja	Saya dan rekan saya berbeda dalam memandang tujuan tugas.	4	F
			Saya dan rekan saya sama dalam mengerjakan tugas.	12	U
			Bos saya menginginkan pengoperan telur disamakan, tetapi saya yang terpenting sudah di oper.	20	F
			Bos saya hanya melihat tanpa mengomentari hasil pengoperan telur saya.	27	U

		Ketidak samaan Penyelesaia n	Saya memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	F
--	--	---------------------------------------	---	---	---

		pekerjaan	Saya kurang nyaman bekerja ketika rekan saya memiliki perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan.	13	F
			Saya dan rekan kerja mengikuti jangka waktu yang sudah ditetapkan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	28	U
			Saya dan rekan kerja memiliki jangka waktu sendiri untuk menyelesaikan tugas, tanpa mengikuti arahan atasan.	21	F
3.	Perbedaan penilaian atau persepsi	Perbedaan penilaian	Saya menganggap pekerjaan saya sudah beres tetapi teman saya menganggap pekerjaan saya belum selesai sepenuhnya.	6	F
			Saya menganggap pekerjaan saya beres tetapi bos ternyata tetap memarahi.	14	F
			Atasan saya tidak membandingkan-bandingkan hasil kerja saya dengan rekan kerja yang lain.	22	U
			Atasan saya membandingkan hasil kerja saya dengan hasil kerja rekan kerja yang lain.	29	F

		Perbedaan sikap terhadap	Atasan saya memperlakukan saya secara berbeda dengan rekan kerja yang lain.	30	F
--	--	--------------------------	---	----	---

		individu lain.	Atasan saya memperlakukan saya sama dengan rekan kerjayang lain.	32	U		
4.	Kesalahan Afeksi	Salah dalam memperlakukan teman	Saya hanya berbuat baik kepada rekan kerja yang saya suka.	7	F		
			saya berbuat baik kesemuarekan kerja.	16	U		
			Ketika rekan saya membicarakan rekanyang lain,saya tidak ikut-ikutan.	24	U		
			Ketika rekan kerja saya membicarakan rekan kerjayang lain, saya akan ikut membicarakannya.	15	F		
		Merasa tidak nyaman dalam bekerja	Suasana hati saya selalu baik karena rekan kerja saya menyenangkan.	8	U		
			Rekan kerja saya selalu membuat suasana hati saya buruk.	17	F		
			Saya merasa kurang nyaman dengan sikap rekan kerja saya.	25	F		
			Saya nyaman dengan sikap yang di tunjukkan rekan kerja.	31	U		
		Jumlah				32	

b. Stres Kerja

Teori Robbins dalam karya tulis Fitri Handayani Perangin-angin dengan judul *Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Di Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra* sebagai dasar untuk pembuatan skala stres kerja sebagai alat penelitian. dan dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu: (1) aspek fisiologis, (2) aspek mental, dan (3) aspek perilaku. Tabel berikut menunjukkan blueprint Kueioner stres kerja yang terdiri dari item.

Tabel 3.3. Blue Print Kueioner Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	Item	No	U/F
1	Fisiologis		Detak jantung saya berdetak lebih cepat ketika banyak pekerjaan.	1	F
			Jantung saya berdetak normal ketika banyak pekerjaan.	7	U
			Saya tidak lelah dengan pekerjaan saya.	13	U
			Saya merasa lelah dengan pekerjaan saya.	18	F
		kepal a pusing ,	Saya merasa sakit kepala jika rekan kerja saya selaluberkomentar tentang pekerjaan saya.	2	F

			Saya jarang sakit kepala walau rekan kerja saya selalu berkomentar tentang pekerjaan saya.	8	U
--	--	--	--	---	---

			Saya merasa sakit kepala jika pekerjaan saya belum selesai.	14	F
			Saya jarang sakit kepala ketika pekerjaan saya belum selesai.	19	U
2.	Psikologis	Ketidakpuasan	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan saya, karena rekan kerja saya lebih banyak berkomentar tentang hasil pekerjaan saya.	3	F
			Saya merasa puas dengan pekerjaan saya, karena rekan kerja saya tidak terlalu banyak bicara.	9	U
		cemas	Saya cemas ketika atasan melakukan pengecekan pekerjaan.	4	F
			Saya tidak mudah cemas ketika atasan melakukan pengecekan pekerjaan.	20	U
			Saya biasa saja ketika atasan saya lebih banyak mengawasi saya saat bekerja.	23	U

			Saya merasa cemas ketikaatasan saya lebih banyak mengawasi saya saat bekerja.	25	F
		Mudah marah	Saya mudah marah ketika	5	F

			pekerjaan saya belum selesai.		
			Ketika pekerjaan saya belum selesai saya akan mengerjakannya dengan tenang.	10	U
		Tersinggung	Saya merasa sakit hati dengan perkataan rekan kerja saya yang menyinggung.	15	F
			Saya biasa saja ketika teman saya mengatakan perkataan yang menyinggung.	21	U
3.	Prilaku	absensi	Ketika jenuh dengan pekerjaan, saya mengambil cuti.	6	F
			Saya sering bolos di tempat kerja.	11	F
			Saya jarang mengambil cuti.	28	U
			saya rajin masuk kerja.	17	U
		Hilang kepercayaan	Saya pernah dikhianati rekan kerja, sehingga saya sulit percaya dengan rekan kerja yang lain.	22	F
			Saya percaya dengan rekan	16	U

			kerja saya.		
		Mencari kesalahan orang lain	Saya mencoba mencarigara-gara dengan rekan kerja saya.	27	F

			Saya tidak suka mencari gara-gara dengan rekan kerja saya.	24	U
			Atasan saya sering mencari kesalahan karyawannya.	12	F
			Atasan saya tak pernah mencari kesalahan karyawannya.	26	U
Jumlah					28

E. Uji Instrumen

Sebelum digunakan sebagai alat ukur yang sah, Instrumen penelitian harus memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Validitas menunjukkan keakuratan pengukuran suatu instrumen. Sedangkan reliabilitas menunjukkan apakah alat pengukur dapat diandalkan dan mempertahankan konsistensinya ketika pengukuran diulangi.¹¹ Oleh karena itu, validitas dan validitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini harus dievaluasi.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif mencakup persiapan dan penyajian data, penggunaan perhitungan untuk membuat representasi dari data, dan penggunaan uji statistik untuk mengevaluasi hipotesis.¹² Berikutnya adalah langkah-langkah penanganan informasi yang digunakan dalam pengolahan data untuk menyelesaikan pemeriksaan kuantitatif, yang dilakukan dengan bantuan SPSS:

¹¹ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas* (yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012)

¹² Firdaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Analisis Regresi IBM Statistics Version*

(Riau: DOTPLUS Publisher, 2021), 26.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan item kuesioner mana yang valid dan mana yang tidak valid. Item yang tidak valid akan dihapus dan tidak akan digunakan dalam kuesioner. Sugiyono menyatakan, nilai suatu $r < 0,3$ agar dianggap asli.¹³

1) Uji validitas Instrumen Konflik Kerja (X)

Kuesioner skala konflik kerja terdiri dari 14 aitem *unfavorable* dan 18 aitem *favorable* sehingga jumlah keseluruhan 32 item. Berdasarkan hasil uji korelasi aitem dengan aitem, diketahui bahwa terdapat 21 Item yang dinyatakan valid. Item yang selanjutnya dianggap tidak valid tidak boleh digunakan. Tabel berikut memberikan gambaran aitem yang dianggap tidak valid.

Tabel 3.4. Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner konflik Kerja

NO	R-HITUNG	R-TABEL	KETERANGAN
1	0.371	0.32	VALID.
2	0.423	0.32	VALID.
3	0.391	0.32	VALID.
4	0.134	0.32	TIDAK VALID.
5	0.024	0.32	TIDAK VALID.
6	0.443	0.32	VALID.
7	0.346	0.32	VALID.
8	0.373	0.32	VALID.
9	0.488	0.32	VALID.
10	0.544	0.32	VALID.
11	0.132	0.32	TIDAK VALID.
12	0.052	0.32	TIDAK VALID.
13	0.443	0.32	VALID.
14	0.363	0.32	VALID.
5	0.131	0.32	TIDAK VALID.
16	0.250	0.32	TIDAK VALID.
7	0.482	0.32	VALID.
8	-0.197	0.32	TIDAK VALID.
19	0.450	0.32	VALID.
20	0.355	0.32	VALID.
21	0.457	0.32	VALID.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016).

22	-0.119	0.32	TIDAK VALID.
23	0.356	0.32	VALID.
24	0.377	0.32	VALID.
25	0.429	0.32	VALID.
26	0.438	0.32	VALID.
27	0.339	0.32	VALID.
28	-0.025	0.32	TIDAK VALID.
29	0.506	0.32	VALID.
30	0.153	0.32	TIDAK VALID.
31	0.404	0.32	VALID.
32	0.010	0.32	TIDAK VALID.

2) Uji validitas Instrumen Stres Kerja (Y)

Namun, ada 14 item yang *unfavorable* dan 14 item yang *favorable* pada kuesioner stres kerja, sehingga total 28 item. Ada 17 item yang dinyatakan valid berdasarkan hasil uji korelasi item dengan item. Item yang dinyatakan tidak valid kemudian tidak digunakan. Tabel berikut menunjukkan gambar item yang tidak valid dan dinyatakan gugur.

Tabel 3.5. Hasil Analisis Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

NO	R-HITUNG	R-TABEL	KETERANGAN
1	0.429	0.32	VALID.
2	0.295	0.32	TIDAK VALID.
3	-0.046	0.32	TIDAK VALID.
4	0.286	0.32	VALID.
5	0.333	0.32	VALID.
6	0.024	0.32	TIDAK VALID.
7	0.697	0.32	VALID.
8	0.386	0.32	VALID.
9	0.241	0.32	TIDAK VALID.
10	0.636	0.32	VALID.
11	0.155	0.32	TIDAK VALID.
12	0.040	0.32	TIDAK VALID.
13	0.241	0.32	TIDAK VALID.
14	0.160	0.32	TIDAK VALID.
15	0.401	0.32	VALID.
16	0.506	0.32	VALID.
17	-0.044	0.32	TIDAK VALID.
18	0.704	0.32	VALID.
19	0.745	0.32	VALID.

20	-0.032	0.32	TIDAK VALID.
21	0.367	0.32	TIDAK VALID.
22	0.533	0.32	VALID.
23	0.600	0.32	VALID.
24	0.650	0.32	VALID.
25	0.416	0.32	VALID.
26	0.604	0.32	VALID.
27	0.353	0.32	VALID.
28	0.740	0.32	VALID.

2. Uji Relibilitas

Realibilitas berarti bahwa alat ukur dapat diandalkan dan diukur konsistensinya dengan alat ukur. Untuk mengukur reliabilitas, program SPSS digunakan, yang dapat dilihat dalam tabel *Alpha Cronbach*. Selama keandalan alat ujinya mendekati angka 1, maka dapat disebut dapat diandalkan. Berikut contoh reliabilitas yang direkomendasikan Arikunto:

KoefesienReliabilitas	Kriteria
0,800-1,00	Sangat tinggi
0,600-0,800	Tinggi
0,400-0,600	Cukup
0,200-0,400	Rendah
0,00-0,200	Sangat rendah

Suatu variabel dapat dianggap reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60. Angket skala konflik kerja terdiri dari tiga puluh dua pertanyaan yang diberikan kepada enam puluh pekerja untuk mengevaluasi ketepatan. Alat skala konflik kerja memenuhi persyaratan reliabilitas tinggi, menurut hasil penelitian.

Reliability Statistics konflik kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items
.639	32

Selanjutnya, untuk menguji reabilitas kuesioner skala stres kerjaterdapat 28 butir pertanyaan yang akan diberikan

kepada karyawan

berjumlah 60 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa instrumenskala stres kerja sangat akurat.

Reliability Statistics stres kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	28

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, semua variabel dianggap dapat diandalkan karena nilai *Cronbach's Alpha* variabel stres kerja (0,804) dan variabel konflik kerja (0,639) semuanya lebih besar dari 0,60..

Tabel 3.6 Blue Print Kuesioner Konflik Kerja (X)

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	
		Favorable	Unfavorable
Kesalahan komunikasi	1) Individu mendapatkan informasi yang berbeda	9, 23,	1, 18*
	2) Perbedaan menanggapi informasi	2, 19, 3	10, 26, 11*
Perbedaan Tujuan	a. Perbedaan dalam memandangi tujuan kerja	4*, 20	12*, 27
	b. Ketidak samaan penyelesaian pekerjaan	5*, 13, 21	28*
Perbedaan penilaian atau persepsi	a. Perbedaan penilaian	6, 14, 29	22*
	b. Perbedaan sikap terhadap individu lain.	30*	32*

Kesalahan nafeksi	a. Salah dalam memperlakuk an teman	7, 15*	16*, 24
	b. Merasa tidak	17, 25	8, 31

	nyaman dalam bekerja		
Total			32

Keterangan: *) Nomor Aitem yang dinyatakan gugur.

Tabel 3.7 Blue Print Kuesioner Stres Kerja (Y)

Aspek	Indikator	Nomor Aitem	
		Favorable	Unfavorable
fisiologis	a. Mudah lelah	1, 18	7, 13*
	b. Kepala pusing	2*, 14*	8, 19
psikologis	a. Ketidak puasan	3*	9*
	b. Cemas	4, 25	20*, 23
	c. Mudah marah	5	10
	d. Tersinggung	15	21*
prilaku	a. Absensi	6*, 11*, 8	28, 17*
	b. hilang kepercayaan	22	16
	c. mencari kesalahan oranglain	27, 12*	24, 26
Total			28

Keterangan: *) Nomor Aitem yang dinyatakan gugur.

3. Analisis Deskriptif

Tujuan penggunaan statistik deskriptif adalah untuk mengumpulkan informasi sebanyak mungkin tentang analisis dan penyajian data kuantitatif dengan tujuan untuk memahami setiap detail tentang organisasi atau perusahaan yang akan dijadikan sampel penelitian. Sebab itu, metode analisis deskriptif harus digunakan untuk mendapatkan pemahaman umum tentang data kuesioner, yang meliputi mean (rata-rata), maksimum, minimum, median, simpangan baku, modus, dan sebagainya.¹⁴

¹⁴ Latfah Uswatun hasanah, <https://dqlab.id/analisis-data-kuantitatif-kenali-analisis-deskriptif>, September 2021, diakses pada 6 Mei 2023.

Pengkategorian nilai atau skor yang diperoleh dari konflik kerja mempengaruhi stres kerja karyawan, uji tendensi digunakan di CV Sidodadi Group. Dengan menggunakan rumus ini, data dapat dibagi menjadi lima kategori, yaitu:

1. $X < M - 1,5SD$ = Sangat Rendah
2. $M - 1,5SD \leq X \leq M - 0,5SD$ = Rendah
3. $M - SD < X \leq M + 1,5SD$ = Sedang
4. $M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$ = Tinggi
5. $M + 1,5SD < M$ = Sangat Tinggi

4. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum menguji hipotesis, kita pertama-tama akan memeriksa ketidaksesuaian dari anggapan klasik. Uji normalitas, linieritas, dan multikolinieritas adalah beberapa contoh uji asumsi klasik.

1) Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah data dalam model regresi terkumpul secara normal, uji normalitas digunakan. Pengujian normalitas data dengan *Test of Normality Kolmogorov-Sminorv* dalam program SPSS.¹⁵

2) Uji Linearitas

Adalah alat uji yang diperlukan untuk memastikan jenis hubungan yang ada antara variabel yang diteliti. Tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk menentukan apakah dua variabel yang diuji memiliki hubungan linier atau signifikan satu sama lain. Dengan menggunakan program SPSS, Anda dapat menguji linearitas model pada prangkat Test for Linearity. Jika nilai signya $< 0,05$, ada hubungan linier, tetapi jika nilai signya $> 0,05$, maka ada hubungan yang tidak linier.¹⁶

3) Uji hipotesis

¹⁵ Saifudin Azwar, *Reabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2006), hlm 107

¹⁶ M.Djazari, Diana Rahmawati, Mahendra Adhi Nugroho, Pengaruh Sikap Menghindari Risiko *Sharing* Dan *Knowledge Self-Efficacy* Terhadap *Informal Knowledge Sharing* Pada

Mahasiswa Fise UNY Jurnal Nominal, Vol II, No II, 2013, Universitas Negeri Yogyakarta, H 195.

Ternik analisis penelitiann menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Karl Person menemukan metode ini, yang menggambarkan arah dan intensitas hubungan antara dua variabel. Selain itu, digunakan untuk menunjukkan seberapa besar atau kecil kontribusi variabel X terhadap Y, yang ditunjukkan dalam presentase. Rumus berikut digunakan dalam analisis korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = jumlah nilai X kemudian

dikuadratkan $(\sum y)^2$ = jumlah nilai Y

kemudian dikuadratkan

Terlihat dari data yang dihasilkan dengan metode tersebut di atas, angka korelasinya bervariasi antara -1 hingga +1. Artinya korelasinya semakin mendekati sempurna jika mendekati 1. Artinya, korelasi semakin mendekati sempurna jika mendekati 1. Tetapi angka negatif dan positif menunjukkan arah hubungan; angka positif menunjukkan pola hubungan yang searah atau lebih tinggi. Prof Sugiyono menyatakan bahwa ada standar alam mengartikan koefisien korelasi.¹⁷

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012) hlm 120.

Tabel 3.8 interpretasi Nilai Koefisien Korelasi (R)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat