

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan teknik penelitian kuantitatif, Menurut Sugiyono (2017) Metode kuantitatif merupakan metode penelitian data yang berbentuk angka dan dianalisis dengan suatu statistik. Metode kuantitatif juga memiliki julukan metode tradisional karena metode ini sudah sangat sering dan lama digunakan sehingga sudah biasa digunakan untuk sebuah metode untuk melakukan penelitian. Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah pendekatan korelasional, menurut Maharani dan Mustika (2017) tujuan penelitian kuantitatif korelasional adalah sebuah penelitian yang mengembangkan dengan model matematis, teori dan hipotesis yang dikaitkan dengan fenomena disekitar yang terjadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja.

3.2 Identifikasi variabel penelitian

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah item apa saja yang digunakan oleh peneliti untuk diteliti sehingga didapatkan sebuah informasi tentang hal tersebut, kemudian peneliti akan menarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel tergantung : Stres Kerja
2. Variabel bebas : Konflik Interpersonal

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi di mana seseorang merasa tertekan dengan pekerjaannya yang menimbulkan ketidaknyamanan secara fisik dan psikologis sehingga individu tidak mampu bekerja secara optimal. Menurut Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu gagal menyesuaikan diri pada kondisi barunya karena adanya kendala, atau tuntutan yang tidak sesuai dengan keinginannya dan hasilnya pun tidak sesuai dengan yang diharapkan. Stres kerja diungkap menggunakan Skala Stres Kerja yang disusun berdasarkan gejala-gejala stres kerja yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perubahan perilaku. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari penilaian Skala Stres Kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres kerjanya dan begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh dari penelitian skala stres kerja maka semakin rendah pula tingkat stres kerjanya.

3.3.2 Konflik interpersonal

Konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi karena adanya permasalahan yang muncul dari individu kepada individu lain atau individu terhadap suatu kelompok. Hocker dan Wilmot (2018), menyatakan bahwa konflik interpersonal adalah pertentangan antara individu dengan individu atau individu dengan kelompok yang dikarenakan kurangnya kecocokan dalam bekerja dikarenakan kurangnya kemampuan dalam bekerja, dan juga adanya gangguan dari orang lain dalam mencapai suatu tujuan tertentu yang mereka ingin capai. Konflik interpersonal diungkapkan menggunakan skala konflik interpersonal yang disusun berdasarkan aspek-aspek konflik interpersonal yaitu *An Expressed*

Struggle, Interdependence, Perceived Incompatible Goal, Perceived Scarce Resource, dan Interference. Semakin tinggi skor yang diperoleh dari penilaian Skala Konflik Interpersonal maka semakin tinggi pula tingkat konflik interpersonal yang terjadi dan begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh dari penelitian skala konflik interpersonal maka semakin rendah pula tingkat konflik interpersonal yang terjadi.

3.4 Populasi dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulannya (Sugiyono, 2017) Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan instalasi farmasi di salah satu rumah sakit di kota Semarang dengan jumlah 65 orang. Menurut Sugiyono (2017). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam hal ini, peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2017) yaitu *nonprobability sampling* adalah teknik yang memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan Sampling Jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data adalah metode skala. Skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai tolak ukur penentu panjang atau pendek interval yang ada dalam sebuah alat ukur, sehingga alat ukur tersebut dapat digunakan dalam pengukuran sehingga menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini terdapat dua skala, yaitu Skala Stres Kerja dan Skala Konflik Interpersonal. Metode pendekatan penskalaan yang digunakan adalah metode Penskalaan *Likert*. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok mengenai fenomena sosial.

3.5.1 Skala Stres kerja

Skala Stres Kerja disusun berdasarkan gejala – gejala stres kerja, Skala Stres Kerja terdiri dari 18 item yang terdiri dari 9 item yang mendukung (favourable) dan 9 item yang tidak mendukung (unfavourable). Tinggi rendahnya skala stres kerja ditentukan oleh skor yang diperoleh. Skala Stres Kerja menggunakan metode pendekatan *Skala Likert* dengan pilihan jawaban “SS” untuk sangat sesuai, “S” untuk sesuai, “TS” untuk tidak sesuai, dan “STS” untuk sangat tidak sesuai. Skor untuk item yang mendukung dilakukan dengan urutan jawaban sangat sesuai diberi skor 4, jawaban sesuai diberi skor 3, jawaban tidak sesuai diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak sesuai diberi skor 1. Sedangkan untuk jawaban yang tidak mendukung dilakukan dengan urutan jawaban sangat sesuai diberi skor 1, jawaban sesuai diberi skor 2, jawaban tidak sesuai diberi skor 3, dan jawaban sangat tidak sesuai diberi skor 4. Rancangan item Skala Stres Kerja dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala Stres Kerja

| Dimensi | Jumlah item | | Total |
|--------------------|-------------|--------------|-----------|
| | Favourable | Unfavourable | |
| Fisiologis | 3 | 3 | 6 |
| Psikologis | 3 | 3 | 6 |
| Perubahan perilaku | 3 | 3 | 6 |
| Jumlah | 9 | 9 | 18 |

Semakin tinggi nilai skala stres kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami karyawan tersebut.

3.5.2 Skala Konflik interpersonal

Skala konflik interpersonal disusun berdasarkan aspek aspek konflik interpersonal, yaitu *An Expressed Struggle, Interdependence, Perceived Incompatible Goal, Perceived Scarce Resource dan Interference*. Skala konflik interpersonal terdiri dari 20 item yang terdiri dari 10 item yang mendukung (favourable) dan 10 item yang tidak mendukung (unfavourable). Tinggi rendahnya skala stres kerja ditentukan oleh skor yang diperoleh. Skala konflik interpersonal menggunakan metode pendekatan *Skala Likert* dengan pilihan jawaban “SS” untuk sangat sesuai, “S” untuk sesuai, “TS” untuk tidak sesuai, dan “STS” untuk sangat tidak sesuai. Skor untuk item yang mendukung dilakukan dengan urutan jawaban sangat sesuai diberi skor 4, jawaban sesuai diberi skor 3, jawaban tidak sesuai diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak sesuai diberi skor 1. Sedangkan untuk jawaban yang tidak mendukung dilakukan dengan urutan jawaban sangat sesuai diberi skor 1, jawaban sesuai diberi skor 2, jawaban tidak sesuai diberi skor 3, dan jawaban sangat tidak sesuai diberi skor 4. Rancangan item Skala Stres Kerja dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala Konflik Interpersonal

| Dimensi | Jumlah item | | Total |
|--|-------------|--------------|-----------|
| | Favourable | Unfavourable | |
| <i>An Expressed Struggle</i> (Rangkaian yang Diekspresikan) | 2 | 2 | 4 |
| <i>Interdependence</i> (Saling Ketergantungan) | 2 | 2 | 4 |
| <i>Perceived Incompatible Goal</i> (Sasaran yang Tidak Sesuai), <i>Perceived Scarce Resource</i> (Sumber Daya Langka) | 2 | 2 | 4 |
| <i>Interference</i> (Gangguan) | 2 | 2 | 4 |
| Jumlah | 10 | 10 | 20 |

Semakin tinggi skala konflik interpersonal maka semakin tinggi pula konflik interpersonal yang terjadi.

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Sugiyono (2017) mengatakan bahwa hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan atau mengukur data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini proses validitas menggunakan validitas isi atau pengujian pada setiap item alat ukur dengan menggunakan analisis item. Analisis item merupakan teknik pengkorelasi skor tiap butir item dengan skor total yang merupakan jumlah skor pada tiap butir item (Sugiyono, 2017). Uji validitas akan menggunakan teknik Pearson *product moment* yang dikoreksi dengan teknik

korelasi part whole. Data akan diolah menggunakan analisis pemrograman komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 25.

3.6.2 Reliabilitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula.

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini peneliti menggunakan pengujian *internal consistency* dilakukan dengan cara mencoba instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan suatu teknik tertentu. teknik yang peneliti gunakan adalah teknik korelasi *Alpha Cronbach*.

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini adalah korelasi *Product Moment Pearson*, Metode ini dipilih oleh peneliti karena terdapat dua variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini analisis akan dibantu menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*).