

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Strategi Penelitian

Penelitian ini adalah penelaah pengaruh tiga variabel independen pada satu variabel dependen. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) didefinisikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Metode asosiatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zurich Asuransi Indonesia, Tbk. Dalam pengujian metode asosiatif ini, penulis menggunakan analisis data yang berupa uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f yang dibantu menggunakan *software SPSS 23 For Windows*. Data yang diperoleh kemudian diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar – dasar teori yang telah dipelajari. Sedangkan analisis dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan statistik yang relevan untuk menguji hipotesis

3.2 Populasi dan Sample

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Zurich Asuransi Indonesia, Tbk cabang Jakarta yang berjumlah 107 orang.

3.2.2 Sample Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *non probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019) *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai

dengan yang penulis tentukan. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang telah bekerja di PT.Zurich Asuransi Indonesia Jakarta selama minimal 1 tahun

Adapun jumlah sampel perusahaan yang masuk kedalam kriteria penelitian ini, yaitu:

Tabel 3.1
Kriteria Sampel

Keterangan	Jumlah
Total Karyawan pada PT. Zurich Asuransi Indonesia Cabang Jakarta	107
Kriteria:	
1. Karyawan PT. Asuransi Indonesia, Tbk Jakarta yang bekerja kurang dari 1 tahun	(17)
Jumlah karyawan yang menjadi sampel	90

Berdasarkan populasi penelitian diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Zurich Asuransi Indonesia Jakarta sebanyak 90 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak bisa mendapatkan data yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2019) Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuisioner kepada pihak – pihak yang terkait dalam penelitian, yaitu pada karyawan PT.Zurich Asuransi Indonesia, Tbk cabang Jakarta. Peneliti akan melakukan pengecekan hasil kuisioner dan melakukan tabulasi untuk jawaban dari responden yang memenuhi kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya. Untuk pengukurannya peneliti menggunakan skala likert.

Tabel 3.2 Tabel Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Untuk mengetahui tingkatan pencapaian responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata skor} \times 100}{\text{skor maksimum}}$$

Tabel 3.3
Klasifikasi Tingkat Capaian Responden (TCR)

No	Persentasi Pencapaian	Kriteria
1.	85% - 100%	Sangat Baik
2.	66% - 84%	Baik
3.	51% - 65%	Cukup
4.	36% - 50%	Kurang Baik
5.	0% - 35%	Tidak Baik

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3.3.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2019) data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya data yang dipilih dari responden melalui kuisioner atau data hasil wawancara penelitian dengan sumber

3.3.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019) data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, seperti melalui orang lain atau dokumen.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

3.4.1 Variabel independent (X)

Menurut Sugiyono (2019) Variabel bebas (Independent Variable) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X₁), Stress Kerja (X₂), dan Konflik (X₃)

1. Beban Kerja (X₁)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rohman & Ichsan, 2021)

2. Stres Kerja (X₂)

Stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam

kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya (Iskamto, 2021)

3. Konflik Kerja (X3)

konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan- tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka, tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak (Weni, 2018)

3.4.2 Variable Dependent (Y)

Menurut Sugiyono (2019) Variabel terikat (Dependent Variable) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

1. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu perusahaan (Tannady, 2017)

Tabel 3.4 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No.Item	Skala
Beban Kerja (X1) Sumber: Koesomowidjojo (2017)	Kondisi Pekerjaan	1. Pemahaman mengenai pekerjaan yang dilakukan	1	Likert
		2. Penguasaan perangkat kerja yang digunakan.	2	Likert
	Penggunaan Waktu Kerja	1. Pemberian waktu sesuai tingkat kinerja karyawan	3	Likert
		2. Penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	4	Likert
		3. Pemanfaatan waktu yang maksimal oelh karyawan	5	Likert
	Target yang harus dicapai	1. Pemberian target kerja yang sesuai waktu yang diberikan	6	Likert
		2. Target kerja sesuai dengan jabatan	7	Likert
		3. Penyelesaian pekerjaan melebihi target	8	Likert
	Stres Kerja (X2) Sumber :	Beban Kerja	1. Pekerjaan sesuai kemampuan karyawan	9

Robbins & Timothy (2016)		2. Tuntutan pekerjaan sesuai dengan job deskripsi	10	Likert
	Sikap Pimpinan	1. Pimpinan memberikan apresiasi pada karyawan berprestasi	11	Likert
		2. Arahkan pimpinan jelas	12	Likert
	Peralatan Kerja	1. Pemberian peralatan atau fasilitas untuk karyawan	13	Likert
	Kondisi Lingkungan Kerja	1. Kondisi keadaan sekitar tempat kerja	14	Likert
		2. Adanya rasa saling mempercayai antar karyawan	15	Likert
	Suatu Pekerjaan dan Karir	1. arahan pengembangan karir karyawan jelas	16	Likert
		2. Posisi karyawan sesuai dengan kemampuan	17	Likert
Konflik Kerja (X3) Sumber: Juartini (2021)	Kesalahan Komunikasi	1. Komunikasi antar rekan kerja atau antar divisi	18	Likert
	Perbedaan tujuan	1. Kesamaan maksud dan tujuan dalam bekerja	19	Likert
	Perbedaan dalam penilaian atau persepsi	1. Perbedaan persepsi dalam permasalahan yang terjadi di kantor	20	Likert
	Kesalahan dalam afeksi	1. Sikap dan perlakuan antar rekan kerja	21	Likert
Kinerja (Y) Sumber Edison et al., (2018)	Kualitas Kerja	1. Karyawan menyelesaikan tugas sesuai standar mutu	22	Likert
	Kuantitas kerja	1. Pemenuhan target kerja karyawan	23	Likert
	Penggunaan waktu dalam kerja	1. Penyelesaian tugas sesuai waktu	24	Likert
	Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja	1. Karyawan bersikap baik terhadap rekan dan atasan	25	Likert
		2. Karyawan dapat menerima saran dari rekan dan atasan	26	Likert

		3. Karyawan bersedia membantu rekannya yang punya masalah dalam penyelesaian pekerjaan	27	Likert
--	--	--	----	--------

3.5 Metode Analisis Data

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS (Statistical Program For Social Science) ver 23.0 dengan tujuan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga lebih cepat dan tepat.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik – deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independent serta variabel dependen. Dalam analisis ini dilakukan pembahasan mengenai bagaimana beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Zurich Asuransi Indonesia,Tbk, dengan rumus sebagai berikut:

1. Rata – Rata Hitung (Mean)

Merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan pada nilai rata – rata dari kelompok tersebut. Rata – rata hitung (mean) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum Xi}{n}$$

Keterangan :

\bar{X} = Mean (Rata-rata)

$\sum Xi$ = Jumlah nilai X ke i sampai ke n

n = Jumlah sampel atau banyak data

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa sah atau seberapa valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Tujuan uji validitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang

sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23.0 Dasar pengambilan uji validitas pearson dapat dilihat dengan cara :

Pembandingan Nilai r hitung dengan r tabel.

1. Jika nilai r hitung > r tabel = valid
2. Jika nilai r hitung < r tabel = tidak valid

Melihat nilai signifikansi (Sig)

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 = valid
2. Jika nilai signifikansi > 0,05 = tidak valid

3.5.2.2 Uji Realibilitas

Menurut (Sugiyono, 2019) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Tujuan dari uji reliabilitas untuk melihat apakah kuisisioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuisisioner tersebut dilakukan secara berulang. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai cronbach' alpha sebih besar dari 0,6 yang dirumuskan:

$$A = \frac{K.r}{1+(K-1).r}$$

Keterangan:

A: Koefisien reliabilitas

K: Jumlah item reliabilitas

R: Rata – rata korelasi antar item

1: Bilangan konstan

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasinya, maka penulis menggunakan pedoman yang mengacu pada Sugiyono (2019) sebagai berikut:

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi (r)	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 (2019)

3.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independent. Nilai yang dipakai dalam sebuah koefisien determinasi adalah seberapa besar nol hingga satu. Jika nilai R² yang kecil, artinya kemampuan dari variasi variabel independent dalam menjalankan semua

variasi variabel sangatlah terbatas. Oleh karena itu, jika koefisien mendekati satu, maka variabel independent memberikan informasi yang mendekati sempurna dimana informasi tersebut adalah yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

3.5.3.1 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial :

$$Kd = B \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

B : Beta (nilai standardized coefficients)

Zero Order : Matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

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

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

- a) Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dimana X2 dan X3 konstan.

$$KD_{y1.23} = (r_{y1.23})^2 \times 100\%$$

- b) Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana X1 dan X3 konstan

$$KD_{y2.13} = (r_{y2.13})^2 \times 100\%$$

- c) Pengaruh konflik kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), dimana X1 dan X2 konstan

$$KD_{y3.12} = (r_{y3.12})^2 \times 100\%$$

3.5.3.2 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Menurut (Sugiyono, 2019) Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X₁ (Beban Kerja), X₂ (Stres Kerja), X₃ (Konflik) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). rumus mencari Koefisien determinasi Simultan adalah:

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

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

R² : Kuadrat dari koefisien ganda

3.5.4 Uji Hipotesis

3.5.4.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Menurut (Sugiyono, 2019) uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan konflik kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Jika $t_{hitung} > t_{table}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah – Langkah untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan hipotesis yang akan diuji. Hipotesis yang akan diuji yaitu:
 $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
 $H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Menentukan tingkat signifikansi = α sebesar 0,05.
3. Menentukan daerah keputusan
 - a. Apabila $t_{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 - b. Apabila $t_{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.5.4.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat didalam model secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan konflik kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2019) dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

F: Tingkat signifikan

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k: Jumlah variabel independent

n: Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

1. H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
2. H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima