

## 4. METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai metode penelitian yang akan digunakan. Termasuk didalamnya responden penelitian yang terdiri dari karakteristik responden, teknik pengambilan sampel, dan jumlah sampel. Selanjutnya, akan dibahas mengenai instrumen penelitian yang terdiri dari kuesioner gaya penyelesaian konflik berikut hasil pengujian reliabilitas uji coba pertama, kedua dan ketiga termasuk didalamnya contoh item dan revisi item pernyataan gaya penyelesaian konflik dan kuesioner nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*), contoh item pernyataan beserta hasil pengujian reliabilitas. Pada bagian akhir bab 4 akan dijelaskan mengenai prosedur penelitian yang terdiri dari desain penelitian, dan tahap pelaksanaan penelitian, terakhir teknik pengolahan data.

### 4.1. Responden Penelitian

#### 4.1.1. Karakteristik Responden Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan BUMN Z yang bekerja di kantor cabang Medan Sumatra Utara. Alasan pemilihan BUMN Z sebagai sampel dalam penelitian ini karena BUMN Z merupakan salah satu BUMN yang memiliki sejumlah cabang di Indonesia, salah satunya Medan Sumatra Utara. Alasan tersebut dianggap sesuai dengan fenomena penelitian mengenai pengaruh nilai budaya terhadap respon masyarakat ketika menghadapi konflik.

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah responden dengan karakteristik sebagai berikut:

1. Karyawan lokal BUMN Z, dalam hal ini karyawan yang merupakan penduduk asli (berasal dari ayah dan ibu) yang bersuku Batak dan mengidentifikasi dirinya sebagai suku Batak sehingga dapat memahami nilai-nilai budaya suku Batak
2. Responden merupakan karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun, dengan rentang waktu 1 tahun diharapkan responden sudah mengetahui tujuan dan nilai organisasi, sudah memiliki pengalaman kerja, serta memiliki tanggung

jawab dalam pekerjaannya Minner (dalam Yanti 2006). Dengan demikian diharapkan responden sudah memahami tujuan dan nilai organisasi yang ada di BUMN Z cabang Medan Sumatera Utara.

3. Memiliki tingkat pendidikan minimal SLTA atau sederajat. Diharapkan responden sudah memiliki kognisi yang lebih kompleks sehingga bisa memahami item- item pernyataan kuesioner (Papalia, 2001).
4. Responden penelitian berusia 20-40 tahun. Pada usia ini, sudah terbentuk kemandirian dalam ekonomi dan pribadi, perkembangan karir menjadi sesuatu yang penting, memiliki pekerjaan penuh waktu dan permanen (Santrock, 2003).

#### 4. 1. 2 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel adalah *accidental sampling* dimana mereka yang menjadi responden adalah setiap orang yang lahir dan besar di Medan Sumatera Utara, memiliki kedua orang tua yang bersuku Batak dan minimal telah bekerja selama satu tahun di BUMN Z. Metode *accidental sampling* merupakan salah satu bentuk dari *non probability sampling* yang dicirikan dengan seseorang dapat dijadikan sampel secara kebetulan yang berada dalam suatu tempat dan sesuai dengan karakteristik sampel yang diinginkan (Kerlinger, 2000).

#### 4. 1. 3. Jumlah Sampel

Pada penelitian ini disebar 120 kuesioner di BUMN Z Cabang Medan Sumatera Utara. Namun, kuesioner yang dapat diolah pada penelitian ini berjumlah 45, hal tersebut berdasarkan kelengkapan jawaban kuesioner dan karakteristik responden yang sesuai dengan tujuan penelitian.

## 4. 2. Instrumen Alat Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner yang berisi 110 item pernyataan *favorable* dan *unfavorable* nilai budaya Hofstede yang terdiri dari *power distance*, *uncertainty avoidance*, *individualism-collectivism*, *masculinity* lawan *femininity* dan *long term* lawan *short term*, sedangkan item perilaku kerja terdiri dari *public and personal space*, *high low context communication*, *ascribed and achieve*, *conflict*, *locus of control external and internal*, *change*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang dikembangkan dalam Penelitian Payung Mangundjaya (2006). Item pernyataan pada kuesioner ini menggunakan skala Likert, yaitu bentuk skala yang item-itemnya dianggap memiliki nilai (*value*) yang sama dimana subjek memberikan respon dengan derajat kesetujuan atau ketidaksetujuan.

Untuk melihat hubungan antara nilai jarak kekuasaan (*power distance*) dan gaya penyelesaian konflik, peneliti hanya akan mengolah data pada item pernyataan nilai jarak kekuasaan (*power distance*) dan konflik.

### 4. 2. 1. Deskripsi Kuesioner Sikap Kerja Gaya Penyelesaian Konflik

Item-item gaya penyelesaian konflik yang terdiri dari 10 item pernyataan merupakan salah satu bagian dari item pernyataan 6 perilaku kerja. Item-item pernyataan pada kuesioner gaya penyelesaian konflik diadaptasi dari teori konflik Hocker & Wilmot (2001) dan dikembangkan oleh Dra. Wustari Mangunjaya MOP.

Masing-masing item menggunakan bentuk skala likert dan memiliki skala 1-5. Pada item *favorable* nilai skala 1 menggambarkan pernyataan tersebut tidak setuju (TS), nilai 2 untuk jawaban kurang setuju (KS), nilai 3 untuk jawaban agak setuju (AS), nilai 4 untuk jawaban setuju (S) dan nilai 5 menggambarkan pernyataan sangat setuju (SS) bagi responden. Sedangkan untuk item yang *unfavorable* nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS) nilai 2 untuk jawaban setuju (S) nilai 3 untuk jawaban agak setuju (AS) nilai 4 untuk jawaban kurang setuju (KS) dan nilai 5 untuk jawaban tidak setuju (TS).

Dari hasil perhitungan statistik akan diperoleh nilai rata-rata kelompok dari skor item gaya penyelesaian konflik. Sementara untuk mengetahui posisi individu didalam distribusi skor tersebut diperlukan suatu ambang batas untuk membagi individu kedalam dua kelompok yaitu tinggi dan rendah. Nilai ambang batas yang digunakan adalah nilai rata-rata kelompok. Nilai rata-rata individu yang berada diatas nilai rata-rata kelompok, dikategorikan memiliki gaya penyelesaian konflik yang tergolong aktif. Nilai rata-rata individu yang berada dibawah nilai rata-rata kelompok, dikategorikan memiliki gaya penyelesaian konflik yang tergolong pasif. Berikut ini adalah contoh dari item-item yang mengukur gaya penyelesaian konflik:

Tabel 4.1. Contoh Item Gaya Penyelesaian Konflik

	Gaya Penyelesaian Konflik					Keterangan
	1	2	3	4	5	
1. Saya lebih suka membicarakan suatu masalah secara terbuka daripada membicarakannya secara tidak terang-terangan	Tidak setuju				Sangat Setuju	Favorable
2. Menurut saya cara terbaik untuk mengatasi konflik adalah dengan menghindari konflik	Sangat setuju				Tidak Setuju	Unfavorable

#### 4. 2. 2. Deskripsi Kuesioner Nilai Budaya Jarak Kekuasaan (*Power Distance*)

Item-item nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) yang terdiri dari 10 item pernyataan *favorable* dan *unfavorable* merupakan salah satu bagian dari 5 nilai budaya Hofstede. Item nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) mencakup tiga konteks yaitu keluarga, masyarakat dan organisasi. Artinya, nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) diukur melalui pernyataan-pernyataan mengenai nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) dalam konteks keluarga, masyarakat dan organisasi. Item-item pernyataan pada kuesioner nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) merupakan adaptasi dari kuesioner yang dibuat oleh penelitian payung 2006 (Diah, 2006) yang dikembangkan berdasarkan konstruk jarak kekuasaan (*power distance*) yang dikemukakan oleh Hofstede (Hofstede dan Hofstede, 2005).

Masing-masing item menggunakan bentuk skala likert dan memiliki skala 1-5. Pada item *favorable* nilai skala 1 menggambarkan pernyataan tersebut tidak penting (TP), nilai 2 untuk jawaban kurang penting (KP), nilai 3 untuk jawaban agak penting (AP), nilai 4 untuk jawaban penting (P) dan nilai 5 menggambarkan pernyataan sangat penting (SP) bagi responden. Sedangkan untuk item yang *unfavorable* nilai 1 untuk jawaban sangat penting (SP) nilai 2 untuk jawaban penting (P) nilai 3 untuk jawaban agak penting (AP) nilai 4 untuk jawaban kurang penting (KP) dan nilai 5 untuk jawaban tidak penting (TP).

Dari hasil perhitungan statistik akan diperoleh nilai rata-rata kelompok dari skor item nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*). Sementara untuk menjelaskan posisi individu didalam distribusi skor tersebut diperlukan suatu ambang batas untuk membagi individu kedalam dua kelompok yaitu tinggi dan rendah. Nilai ambang batas yang digunakan adalah nilai rata-rata kelompok. Nilai rata-rata individu yang berada diatas nilai rata-rata kelompok menunjukkan semakin responden mengharapkan dan

menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak sama (nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) tinggi). Nilai rata-rata individu yang berada dibawah nilai rata-rata kelompok semakin responden tidak mengharapkan dan menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak sama (nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) rendah). Berikut ini adalah salah satu contoh item nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*).

Tabel 4.2 Kisi-Kisi Item Kuesioner Nilai Budaya Jarak Kekuasaan  
(*Power Distance*)

Jarak Kekuasaan ( <i>Power Distance</i> ) Tinggi Favorable		Jarak Kekuasaan ( <i>Power Distance</i> ) Rendah Unfavorable	
Konteks	Jumlah Item	Konteks	Jumlah Item
Keluarga	1 item	Keluarga	-
Masyarakat	3 item	Masyarakat	2 item
Organisasi	1 item	Organisasi	3 item

Tabel 4.3. Contoh Item Nilai Budaya Jarak Kekuasaan  
(*Power Distance*)

	Jarak Kekuasaan ( <i>Power Distance</i> )					Keterangan
	1	2	3	4	5	
1. Mendahulukan Kepentingan tokoh masyarakat.	Tidak setuju				Sangat Setuju	Favorable
2. Memiliki kesempatan untuk berargumentasi dengan pemimpin/atasan.	Sangat setuju				Tidak Setuju	Unfavorable

### 4.3. Prosedur Penelitian

#### 4.3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian berupa non eksperimental yang bersifat *ex post facto fields study*. Menurut Kerlinger dan Lee (2000) penelitian non eksperimental adalah suatu penelitian sistematis dan empiris dimana peneliti tidak mempunyai kontrol terhadap variabel bebas karena variabel tersebut sudah tertanam dalam diri responden dan tidak dapat dimanipulasi. Jadi, nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) dan gaya penyelesaian konflik yang merupakan variabel dalam penelitian ini sudah tertanam dalam diri responden dan tidak dapat dikontrol serta dimanipulasi oleh peneliti

#### 4.3.2. Tahap Uji Coba ALat

##### 4.3.2.1. Metode Analisis Validitas dan Reliabilitas

Metode analisis yang digunakan untuk menguji nilai validitas adalah teknik *internal consistency*. *Internal consistency* dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item tes dengan skor total (Anastasi & Urbina, 1997). Pengujian dimaksudkan untuk mengetahui validitas konstruk alat ukur, berupa sejauh mana sebuah tes dikatakan dapat mengukur konstruk atau sifat-sifat teoritis tertentu. Nilai validitas yang dianggap memadai sehingga item dapat digunakan dalam penelitian adalah lebih besar atau sama dengan 0,2 (Cronbach, 1960).

Metode yang digunakan dalam mengestimasi reliabilitas adalah koefisien *alpha*, karena koefisien *alpha* merupakan metode pengujian reliabilitas yang dilakukan pada *single test* (tes yang dilaksanakan satu kali). Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan peneliti untuk melihat hubungan nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) dan gaya penyelesaian konflik yang hanya dilakukan satu kali. Metode koefisien *alpha* merupakan metode pengujian reliabilitas yang dilakukan berdasarkan konsistensi respon partisipan terhadap item-item pernyataan. Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi

skor yang diperoleh subjek ketika diuji dengan alat ukur yang sama atau dengan alat ukur yang setara dalam kondisi yang berbeda (Anastasi & Urbina, 1997). Menurut Kerlinger & Lee (2000), tingkat koefisien *alpha* yang dianggap memadai untuk penelitian adalah 0,5.

Reliabilitas dilihat dari koefisien *alpha*, sementara validitas dilihat dari *corrected item total correlation*. Pengukuran reliabilitas dan validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 13.00.

#### 4. 3. 2. 2. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

##### Gaya Penyelesaian Konflik

Alat ukur yang digunakan di penelitian ini sudah diujicobakan sebanyak 3 kali. Uji coba pertama pada 60 responden dengan karakteristik memiliki pekerjaan tetap dan 119 karyawan salah satu perusahaan elektronika milik swasta, uji coba kedua dan ketiga masing-masing 122 karyawan dan 426 karyawan salah satu Bank milik pemerintah yang memiliki karakteristik sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut ini akan disajikan tabel hasil pengujian reliabilitas kuesioner gaya penyelesaian konflik dari uji coba pertama, kedua dan ketiga.

Tabel 4.4. Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner Gaya Penyelesaian Konflik Uji

Coba Pertama			
Sikap Kerja	Koefisien Alpha	Corrected Item-Total Correlation	Jumlah Item Yang Tidak Valid
Gaya Penyelesaian Konflik	0, 477	-0.096 s/d 0.413	4 item



Tabel 4.5. Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner Gaya Penyelesaian Konflik Uji

Coba Kedua

Sikap Kerja	Koefisien Alpha	Corrected Item-Total Correlation	Jumlah Item Yang Tidak Valid
Gaya Penyelesaian Konflik	0,317	-0.264 s/d 0.395	7 item

Tabel 4.6. Hasil Pengujian Reliabilitas Kuesioner Gaya Penyelesaian Konflik Uji

Coba Ketiga

Sikap Kerja	Koefisien Alpha	Corrected Item-Total Correlation	Jumlah Item Yang Tidak Valid
Gaya Penyelesaian Konflik	0,567	-0.113 s/d 0.392	4 item

Untuk meningkatkan nilai validitas dan reliabilitas dari uji coba pertama, kedua dan ketiga maka tim peneliti melakukan beberapa kali revisi agar item dapat lebih dipahami oleh responden penelitian sehingga diharapkan item pernyataan benar-benar mengukur konstruk gaya penyelesaian konflik.

Tabel 4.7 Contoh Perubahan Item Gaya Penyelesaian Konflik

No kuesioner	Pengujian 1	Pengujian 2	Pengujian 3	Field
1	Menurut saya membicarakan konflik secara terbuka akan menyinggung perasaan seseorang	Menurut saya membicarakan konflik secara terbuka tidak akan menyinggung perasaan seseorang	Tidak ada perubahan	
2	Menurut saya membuka informasi akan membuat orang dapat melihat permasalahan yang ada.		Tidak ada perubahan	Menurut saya berbagi informasi akan membuat orang dapat melihat permasalahan yang ada.
3	Saya tidak pernah mundur dari argumen yang saya anggap bagus	Saya pada umumnya mempertahankan pendapat yang saya anggap benar.	Tidak ada perubahan	
4	Menurut saya, membicarakan konflik secara terbuka dan langsung adalah jalan penyelesaian terbaik.	Menurut saya, penyelesaian konflik terbaik adalah dengan membicarakan konflik secara terbuka.	Tidak ada perubahan	
5	Mengalah untuk menang adalah prinsip yang efektif dalam menghadapi konflik.		Tidak ada perubahan	Mengalah adalah cara yang efektif dalam menghadapi konflik

Setelah dilakukan beberapa kali revisi item pernyataan kuesioner gaya penyelesaian konflik maka nilai koefisien reliabilitas meningkat menjadi 0,567. Dengan batasan minimum nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,5 (Kerlinger & Lee, 2000) maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur gaya penyelesaian konflik sudah memenuhi syarat dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

#### 4. 3. 2. 3. Hasil Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Nilai

##### Budaya Jarak Kekuasaan (*Power Distance*)

Alat ukur nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) merupakan hasil adaptasi dari penelitian payung 2006 (Diah, 2006) berdasarkan konstruk nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) yang dikemukakan Hofstede pada *Value Survey Module '94* (VSM 94) dan dikembangkan oleh Dra.Wustari Mangundjaya MOP. Item nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) memiliki koefisien reliabilitas 0,734 dan memiliki nilai validitas 0.202 – 0,546.

Dengan batasan minimum nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,5 (Kerlinger & Lee, 2000) item pernyataan kuesioner nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) dengan nilai koefisien reliabilitas 0,734 dapat disimpulkan sudah memenuhi syarat dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

#### 4. 4 Teknik Kontrol Variabel Sekunder

Variabel sekunder yang mempengaruhi gaya penyelesaian konflik dikontrol dengan menggunakan teknik kontrol konstansi. Konstansi adalah teknik kontrol yang digunakan untuk menghilangkan pengaruh variabel sekunder (VS) terhadap variabel terikat (VT) dengan menganggap partisipan mendapat kondisi atau perlakuan yang sama (Seniati, Yulianto, & Setiadi, 2005). Hal ini dilakukan dengan cara mengambil partisipan dari satu perusahaan. Dengan demikian, partisipan dianggap mendapat

pengaruh budaya organisasi yang sama sehingga hasil penelitian diasumsikan hanya dipengaruhi oleh variabel bebas (VS).

#### **4. 5. Tahap Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan secara bersama-sama (payung penelitian) yang diikuti oleh 6 orang mahasiswa. Penelitian dilakukan pada (6 Agustus 2007- 8 Agustus 2007), 6 orang mahasiswa membagi diri menjadi 3 tim. Setiap tim memiliki tujuan daerah pengambilan data yang berbeda. Tim pertama yang terdiri dari dua orang mahasiswa mengambil data di daerah Medan Sumatra Utara, tim kedua yang terdiri dari 3 orang mahasiswa mengambil data di daerah Semarang Jawa Tengah dan tim ketiga yang terdiri dari satu orang mahasiswa mengambil data di daerah Surabaya Jawa Timur. Terakhir ketiga tim mengambil data bersama-sama di BUMN Z Cabang Bandung dan Cabang CTC. (Cawang-Tomang- Cililitan). Selama 3 hari setiap tim mengunjungi kantor-kantor cabang di kelima daerah sesuai dengan jadwal yang diberikan dari kantor pusat BUMN Z di Jakarta. Kerja sama pihak kantor pusat dengan pihak kantor cabang sangat membantu dalam mempersiapkan karyawan untuk dijadikan responden penelitian.

Dari 120 kuesioner yang disebar di kota Medan Sumatra Utara, hanya 45 kuesioner yang merupakan responden yang bersuku Batak asli. Kuesioner diberikan kepada penanggung jawab di setiap kantor cabang untuk dibagikan kepada karyawan yang berada di setiap gerbang tol maupun staf kantor. Waktu penyebaran kuesioner dimulai pagi hari pada setiap gerbang tol, kemudian pada siang hari peneliti kembali ke kantor untuk mengambil data para staf kantor. Pada kantor cabang Bandung dan CTC butuh waktu beberapa hari untuk menyelesaikan kuesioner, sehingga data kuesioner baru akan diberikan pada 2 atau 3 hari setelah penyebaran kuesioner.

## 4. 6. Metode Analisis

### 4. 6. 1. Metode Analisis Hasil Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yang ada, peneliti melakukan pengujian statistik menggunakan SPSS versi 13.00. Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Frekuensi dan Persentase

Teknik ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum subjek penelitian dalam hal jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja, dan jabatan pekerjaan.

#### 2. Nilai Rata-rata

Teknik ini digunakan untuk menentukan nilai ambang batas bagi individu yang digunakan untuk mendapatkan gambaran nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*) dan gaya penyelesaian konflik partisipan penelitian.

#### 3. Teknik Korelasi *Pearson Product Moment*

Teknik ini digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yang diteliti yaitu gaya penyelesaian konflik dan nilai budaya jarak kekuasaan (*power distance*).