

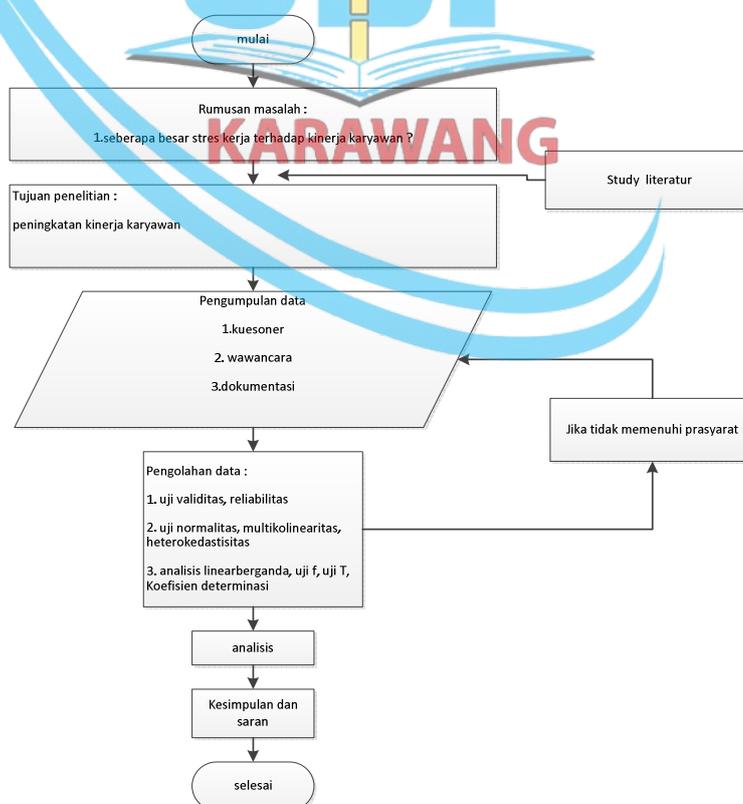
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain dan tujuan penelitian

Merujuk pada permasalahan yang akan diteliti, penelitian ini dapat digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel Sugiyono (dalam cokorda dkk :2016). Penelitian ini jenis hubungannya adalah hubungan linear karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas stress kerja terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka penulis memberikan beberapa penjelasan-penjelasan berikut yang terkait dengan langkah-langkah penelitian. Langkah-langkah tersebut antara lain adalah sebagai berikut ini:



Gambar 3.1 flow chart penelitian

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Populasi dan Sampel

Adapun yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Terminal Semen Karawang yang berjumlah sekitar 12 orang. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 12 orang.

3.2.2 Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

Untuk mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

1) Data Kuantitatif

Data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Terminal Karawang yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2) Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari Terminal Semen Karawang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

B. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1) Data Primer

Data yang diambil dan di peroleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah pegawai.

2) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yg terkait.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab.

2) Wawancara

Wawancara adalah data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung kepada setiap responden.

3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai secara umum, keadaan stres dan kinerja karyawan.

3.3 Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis, yaitu :

- 1) Analisis Deskriptif : analisis deskriptif kuantitatif yang menggambarkan secara umum tentang stres kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Analisis Kuantitatif : yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara mengumpulkan data, dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi karyawan terhadap stres kerja serta kinerja karyawan dalam kategori yang pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Menurut Imam Ghazali (2018 :) skala yang sering di pakai untuk pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima poin. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden, adalah :
 - a) Sangat Setuju (SS) dengan bobot 5
 - b) Setuju (S) diberi bobot 4
 - c) Ragu-Ragu (RR) diberi bobot 3
 - d) Tidak Setuju (TR) diberi bobot 2
 - e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot

3.3.1 Uji Validitas (Uji Kebenaran, Kesahihan)

Menurut Imam Ghozali (2018 :) uji validitas adalah untuk mengukur tingkat kevalidan dari kuisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji tingkat keandalan, keabsahan (kebenaran) dari kuisioner (angket) dan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 5%. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dengan demikian instrument yang benar benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Untuk menguji validitas data ini menggunakan rumus yaitu *product moment* (Sugiyono, 2010:182) :

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

Keterangan : r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total $\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = Banyaknya responden

Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (Γ) lebih besar dari pada nilai (R tabel) dengan taraf signifikan 5%. Dari 11 item pernyataan untuk variabel Stress kerja (X) dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) semua dinyatakan valid.

3.3.2 Uji Reliabilitas (Uji Kepercayaan)

Menurut Imam Ghozali (2018 :) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Masing-masing variabel baik untuk mengukur Stress kerja dan untuk mengukur kinerja karyawan telah dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten. Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, dengan taraf signifikan 5%. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus alpha Cronbach $>0,70$ (Nunally, 1994)

$$\left[\frac{k}{k-1} \right] \left[x \frac{\sum \sigma_1^2}{a_1^2} \right]$$

Keterangan: r_{11} = nilai reliabilitas instrument

k = banyaknya item pertanyaan

$\sum a_1^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

a_1^2 = varians total

Untuk mencari harga varians total (σ_1) dan varians item (σ_2) dihitung dengan menggunakan rumus varians (σ) sebagai berikut:

$$a^2 = - \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Kemudian menjumlahkan varians semua item dengan rumus: $\sum \sigma_1 = \sigma_1 + \sigma_2 + \sigma_3 + \dots + \sigma_n$

Dimana: $\sum \sigma_1$ = jumlah varians semua item

$\sigma_1 + \sigma_2 + \sigma_3 + \dots + \sigma_n$ = varian item ke 1,2,3,.....n

Distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $dk = (n - 2) = 30 - 2 = 28$.

3.3.3 Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji nilai residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji *onesample Kolmogorov smirnov*.

- a) Metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya jika titik titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, nilai residual tersebut telah normal
- b) Metode *onesample Kolmogorov smirnov* yaitu di gunakan untuk mengetahui distribusi data normal, dalam penelitian ini jika nilai signifikansi nya lebih dari 0,05

3.3.4 Uji Multikolinieritas

Menurut Duwi Priyatno (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432). Menurut Singgih Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance} \text{ atau } Tolerance = \frac{1}{vif}$$

3.3.5 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duwi Priyatno (2018) Uji heteroskedstisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas, yaitu uji glejser dan melihat pola titik titik pada *scatterplots* regresi

- 1) Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel indevenden dengan nilai absolut residualnya.jika nilai signifikasi antara variabel indevenden dengan absolut residualnya lebih dari 0,05, berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Uji dengan melihat pola titik titik pada *scatterplots* regresi di lakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) Dengan *studentized residual* (SRESID).ada tidak nya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Uji dengan melihat pola titik titik pada *scatterplots* regresi dengan ketentuan Apabila titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model rgresi.

3.3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Duwi Priyatno (2018) analisis linear berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel indevenden terhadap satu variabel devenden.selain itu untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif) dan seberapa besar pengaruhnya serta untuk memprediksi nilai variabel devenden dengan menggunakan variabel indevenden. Dalam analisis regresi linear berganda terdapat uji asumsi klasik yang harus terpenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X1, X2 sehingga rumus umum dari regresi linear berganda ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana: Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X1 = Variabel Independen yaitu Stressor Individu

X2 = Variabel dependen yaitu Stressor Organisasi

a = Nilai konstanta

b = Koefisien arah regresi

3.3.7 Pengujian secara parsial (Uji T)

Menurut Duwi Priyatno (2018) uji T di gunakan Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

H_0 : $r = 0$; artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel prediktor (X1) dengan variabel terikat (Y).

H_1 : $r \neq 0$; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel prediktor (X1) dengan variabel terikat.

H_0 : $r = 0$; artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel prediktor (X2) dengan variabel terikat (Y).

H_1 : $r \neq 0$; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel prediktor (X2) dengan variabel terikat.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi konstanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka dilakukan Uji t, yang sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (dalam Hulifah Gaffar 2012: 32) dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana: t = nilai t yang dihitung selanjutnya disebut t-hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Sampel

Kriteria pengujian adalah:

- a) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stres terhadap karyawan.
- b) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3.8 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Menurut Duwi Priyatno (2018) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. F-tes digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara Stres individu dan Stres organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, maka variabel bebas X_1, X_2 secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Y .
- b. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, maka variabel bebas X_1, X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y .

Jika nilai F-hitung $>$ F-tabel maka secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau H_0 ditolak. Jika F-hitung $<$ F-tabel maka secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau H_0 diterima. Atau dapat juga digunakan dengan kriteria pengujian tingkat signifikansi 5% :

- a. Jika nilai signifikansi F-hitung $>$ 0,05, yang artinya bahwa variabel bebas (X_i) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi f-hitung $<$ 0,05 yang artinya bahwa variabel bebas (X_i) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai signifikansi dari uji F dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom sig atau significance.

3.3.9 Koefisien Determinasi (R_2)

Koefisien determinasi (R_2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R_2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R_2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R_2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R_2 , nilai adjusted R_2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan adjusted R_2 agar tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3.4 Definisi Operasional

Untuk memudahkan arah penelitian ini, definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Variabel Dependent (Kinerja (Y))

Variabel terkait (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan Terminal Semen Karawang. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dari jawaban kuesioner dari seluruh karyawan terminal indocement plant dawuan yang berjumlah sekitar 12 orang. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 12 orang. Point- point pertanyaan merujuk pada indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja menurut Dharma dan Iswahyudi Hartati (dalam Resky Rahayu dkk : 2017) :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Mengacu pada teori di atas, untuk memperjelas konsep variabel, indikator, maka dibuatkan tabel beserta item pertanyaan seperti di bawah ini :

Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item pertanyaan Variabel Kinerja

VARIABLE	DEVINISI	INDIKATOR	ITEM PERTANYAAN
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggungjawab masing-masing karyawan.	1. Kualitas Kerja  2. Kuantitas kerja  3. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tepat waktu dalam menjalankan tugas • Bekerja sesuai standar kerja • Hasil kerja memenuhi target. • Berusaha fokus menyelesaikan pekerjaan sampai selesai • kalau pekerjaan belum selesai menunjukkan rasa tidak enak • kalau ada masalah pekerjaan langsung kordinasi atasan • Menunjukkan rasa semangat dalam bekerja • Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan • Tepat waktu tiba dikantor. • Berusaha memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Sumber : Di kutip dari teori Dharma (dalam Iswahyu Hartati, 2005)

Tabel 3.2 lanjutan

		<p>3. penembangan karir</p>	<p>kerja dan atasan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya diharuskan menghadiri rapat yang jumlahnya sangat banyak. • Saya memperoleh ruang kantor yang memadai untuk bekerja. • Saya memperoleh dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya. • Saya memperoleh dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya. • Saya mengalami kesulitan memperoleh bahan-bahan habis pakai yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya. • Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggungjawab pekerjaan yang saya jalankan. • Saya tidak tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan • Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan atasan atasan saya yang berbeda
		<p>4. hubungan dalam pekerjaan</p>	
		<p>Stressor Organisasi (X2)</p>	

Tabel 3.2 lanjutan

		<p>1.Struktur Organisasi</p> <p>2.Kepemimpinan</p>	<p>paham</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan atasan • Alat-alat kantor yang saya butuhkan untuk menjalankan pekerjaan sering kali rusak atau tidak berfungsi • Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saya.
--	--	----------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Diturunkan dari teori Gibson (dalam Istijanto, 2010:186-190 dan Robbins, 2006:767).

