

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metodologi Penelitian yang Digunakan**

Metode bagi suatu penelitian merupakan suatu alat di dalam pencapaian suatu tujuan untuk memecahkan masalah. Menurut Sugiyono (2013: 3) metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam pelaksanaannya, penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan, yaitu memberikan gambaran mengenai budaya organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh dari observasi. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013: 11) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana Budaya Organisasi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana Stres Kerja di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

### 3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Metode ini digunakan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah ke empat yaitu: seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat.

## **3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel**

Pada sub bagian ini akan dijelaskan definisi dan ukuran yang digunakan untuk setiap variabel yang digunakan baik variabel independen maupun dependen disertai dengan pengukuran dari variabel tersebut untuk kemudian dioperasionalisasikan.

### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Seorang peneliti akan selalu berhubungan dengan dengan variabel penelitian karena variabel inilah yang mengungkapkan penelitian tersebut. Menurut Hatch dan Farhady yang dikutip oleh Sugiyono (2013: 38) menyebutkan bahwa variabel sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain.

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, maka terdapat tiga

variabel yaitu dua variabel independen (X1 dan X2) serta satu variabel dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel independen pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2).

a. Budaya Organisasi sebagai variabel independen (X1)

Hasil dari suatu proses menairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Edison, 2016: 119).

b. Stres Kerja sebagai variabel independen (X2)

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Efendi, 2009:303).

2. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

a. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012; 67).

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang akan diteliti, konsep variabel, indikator, skala pengukuran, dan kuesioner yang akan dipahami dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2011; 11), Operasionalisasi variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Operasionalisasi variabel ini dijelaskan dengan menggunakan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Kuesioner
	Kesadaran Diri	Kepuasan terhadap pekerjaan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya	Secara umum, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya
		Mengembangkan diri dan kemampuan	Tingkat usaha karyawan untuk mengembangkan diri dan kemampuannya	Karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya
		Menaati peraturan	Tingkat usaha karyawan dalam menaati aturan yang ada	Karyawan selalu menaati aturan-aturan yang ada
	Keagresifan	Memiliki inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan	Tingkat kemampuan karyawan yang penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan	Dalam melaksanakan setiap pekerjaan, karyawan selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada petunjuk pimpinan
		Menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik	Tingkat menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik	Karyawan selalu menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik
	Kepribadian	Saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan	Tingkat saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan	Karyawan saling menghormati dan memberikan salam saat berjumpa

<p><b>(X1) Budaya Organisasi</b></p> <p>Hasil dari suatu proses menairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.</p> <p><b>Edison (2016: 119)</b></p>		Saling membantu	Tingkat antara anggota kelompok saling membantu	Ketika melihat rekan kerja yang kurang cakap dalam bekerja, karyawan lain selalu membantunya
		Saling menghargai perbedaan pendapat	Tingkat masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat	Karyawan tidak pernah menekan pihak lain yang berbeda pendapat, tapi yang terpenting berusaha membuat mereka yakin
	Performa	Mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya	Tingkat mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya	Karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan
		Berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna	Tingkat berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna	Karyawan selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna
		Berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien	Tingkat kebiasaan untuk bekerja dengan efektif dan efisien	Karyawan selalu bekerja dengan efektif dan efisien
	Orientasi Tim	Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan	Tingkat bagaimana tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan	Dalam mengerjakan tugas-tugas tim, selalu diskusikan agar tujuan masing-masing dapat disinergikan
		Penyelesaian masalah yang baik	Tingkat penyelesaian masalah yang baik	Setiap ada permasalahan dalam tim kerja, selalu dapat diselesaikan dengan baik
	Gejala Fisiologis	Tekanan darah meningkat	Tingkat seberapa sering mengalami peningkatan tekanan darah	Saya sering merasakan tekanan darah meningkat apabila menghadapi pekerjaan yang sulit
		Gangguan pencernaan	Tingkat seberapa sering mengalami gangguan pencernaan	Saya sering merasa pencernaan saya terganggu apabila banyak pekerjaan yang harus Segera diselesaikan.

<p style="text-align: center;"><b>(X1)</b> <b>Stres Kerja</b></p> <p>Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan</p> <p style="text-align: center;"><b>(Efendi 2009:303)</b></p>	Gejala Psikologis	Kepala pening	Tingkat seberapa sering mengalami sakit di kepala	Saya sering merasa kepala pening apabila sering mendengar suara telepon yang berdering dari atasan	
		Tegang	Tingkat seberapa sering mengalami ketegangan	Saya sering merasa tegang apabila atasan memeriksa pekerjaan saya	
		Gelisah	Tingkat seberapa sering mengalami kegelisahan	Saya sering merasa gelisah apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja	
		Cepat marah	Tingkat seberapa sering mengalami kemarahan	Saya sering merasa tersinggung apabila seseorang mengkritik hasil pekerjaan saya	
		Sulit berkonsentrasi	Tingkat seberapa sering mengalami konsentrasi	Saya sering merasa sulit berkonsentrasi apabila sedang banyak pekerjaan yang harus diselesaikan	
	Gejala Perubahan Perilaku	Kebiasaan makan berubah	Tingkat seberapa sering mengalami perubahan pola makan	Nafsu makan saya sering menurun apabila saya menerima pekerjaan yang sulit	
		Adanya konflik	Tingkat seberapa sering mengalami konflik	Waktu tidur saya sering menjadi sangat pendek karena saya menerima tugas yang tidak seharusnya saya kerjakan	
		Berbicara tidak tenang	Tingkat seberapa sering mengalami ketidaktenangan dalam berbicara	Seringkali saya berbicara terburu-buru apabila harus berbicara dengan atasan yang tidak menyenangkan	
	<p style="text-align: center;"><b>(Y)</b> <b>Kinerja Karyawan</b></p> <p>Hasil kerja secara</p>	Kuantitas Kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan tugas	Saya selalu bekerja cepat dalam mengerjakan tugas
			Kemampuan	Tingkat kemampuan mengerjakan tugas sesuai target	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan

<p>kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p><b>(Anwar Prabu Mangkunegara 2012: 9)</b></p>	Kualitas Kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan mengerjakan tugas	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih
		Ketelitian	Tingkat ketelitian mengerjakan tugas	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan
		Hasil kerja	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan perintah	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan hasilnya memuaskan
	Kerja Sama	Jalin kerja sama	Tingkat menjalin kerja sama dengan pimpinan	Saya mampu bekerjasama dengan pimpinan
		Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan karyawan lain	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
	Tanggung Jawab	Hasil kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Saya bertanggung jawan atas hasil pekerjaanyang telah diselesaikan
		Mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab pada saat mengambil keputusan	Saya bertanggung jawab pada saat mengambil keputusan dalam bekerja
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Saya selalu mandiri dalam mengerjakan pekerjaan
		Bekerja tanpa pengawasan	Tingkat kesediaan karyawan dalam bekerja tanpa pengawasan	Saya selalu bekerja dengan baik sekalipun itu tidak diawasi oleh atasan

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, karena populasinya berjumlah 104 orang maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 104 orang karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian sesuai dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, maka jenis penelitian ini disebut sensus.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Merupakan pengumpulan data yang diperoleh secara survey langsung ke Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

a. Wawancara

Data yang diperoleh dengan cara melakukan komunikasi dan tanya jawab secara langsung kepada pihak perusahaan atau karyawan tentang masalah yang diteliti sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas.

b. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian, yaitu tentang pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Kuesioner

Kuisisioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah pengumpulan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, literature, artikel, serta situs di internet.

### **3.5 Metode Analisis yang Digunakan**

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah

dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam dalam bentuk tabel (Sugiyono, 2013:206).

### 3.5.1 *Method of Succeshive Interval (MSI)*

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuisisioner, dimana yang asalnya Ordinal dirubah menjadi Skala Interval, karena dalam penggunaan analisis linier berganda data yang diperoleh harus merupakan data dengan Skala Interval. Sebelum data dianalisis dengan menggunakan metode tersebut, untuk data yang berskala ordinal perlu diubah menjadi interval dengan teknik *Succesive Interval Method*. Langkah-langkah yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Tentukan dengan tegas (variabel) sikap apa yang akan diukur.
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut sebagai proporsi.
4. Menentukan poporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (Scale Value / SV).

Menentukan nilai transformasi:

$$SV = \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}}{\text{Area under Upper limit} - \text{Area under Lower Limit}}$$

Menentukan nilai transformasi :

$$Y = SV + [K]$$

Dimana :  $K = 1 + SV \text{ min}$

Digunakan dalam penelitian ini untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS *for windows*.

### 3.5.2 Skala Likert

Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert dengan lima poin. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2013:93). Nilai dalam skala likert variabel yang diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negative. Dimana alternatif jawaban diberikan nilai sampai dengan lima, selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan oleh setiap responden dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	KS (Kurang Setuju)	3	3
4	TS ( Tidak Setuju)	2	4
5	STS ( Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber :Sugiyono (2013 : 94)

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini

semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala likert.

Untuk menganalisis setiap pertanyaan atau indikator, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban) dan jumlahkan. Setelah setiap indikator mempunyai jumlah, selanjutnya peneliti membuat garis kontinum.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

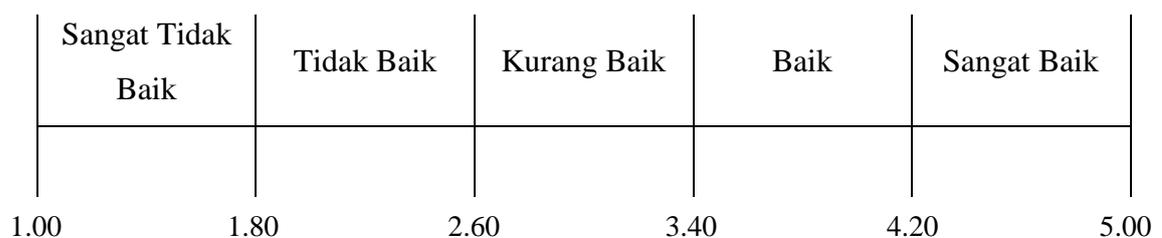
Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval :  $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval :  $(5 - 1) : 5 = 0,8$

**Tabel 3.3**  
**Kategori Skala**

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiono (2013:134)



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

### **3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik 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. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (*mean*), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain (Sugiyono 2013:206). Variabel penelitian ini mengenai budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan.

### **3.5.4 Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verikatif.

#### **3.5.4.1 Uji Validitas**

Uji Validitas menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi pula menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula (Masrum, dikutip oleh Sugiyono, 2004:124).

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai di atas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat ke validitas yang

cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *person product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah responden
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item
- $\sum X$  = 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

#### 3.5.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2004:121). Untuk menguji reliabilitas digunakan metode (*split half*) item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Reliabilitas sering juga disebut uji konsistensi hasil pengukuran. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel/andal jika data dari hasil pengukuran konsisten. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan menggunakan rumusan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi product moment
- n = Jumlah responden
- A = Variabel ganjil
- B = Variabel genap
- $\sum A$  = Jumlah skor belahan ganjil
- $\sum B$  = Jumlah skor belahan genap
- $\sum A^2$  = Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil
- $\sum B^2$  = Jumlah kuadrat total skor belahan genap
- $\sum AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Setelah diketahui nilai korelasinya maka hasil dari korelasi tersebut dimasukkan dalam rumus *Split Half*. Adapun rumusnya adalah:

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Dimana:

- R = Reliabilitas seluruh instrument
- Rb = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

Setelah dapat nilai reliabilitas instrument  $r_{hitung}$  maka nilai tersebut dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  jumlah responden dan taraf nyata. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.6 Analisis Pengolahan Data

Analisis pengolahan data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel (Sugiyono, 2013: 206).

### 3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

Analisis yang digunakan disini adalah regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk persamaan:

$$y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2$$

Dimana:

- $Y$  = Variabel terikat (kinerja karyawan)
- $a$  = Nilai tetap atau bilangan konstanta
- $\beta_1\beta_2$  = Koefisien regresi/koefisien pengaruh dari  $X_1$  dan  $X_2$
- $X_1$  = Variabel bebas (budaya organisasi)
- $X_2$  = Variabel bebas (stres kerja)

### 3.6.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas ( $X$ ) secara keseluruhan dengan variabel terikat ( $Y$ ). Rumus Korelasi ganda adalah:

$$R_{xy} = \sqrt{\frac{JK_{regresi}}{JK_{total}}}$$

Dimana:

- $R$  = Koefisien korelasi ganda
- $JK(\text{reg})$  = Jumlah kuadrat
- $JK(\text{total})$  = Jumlah kuadrat total dikorelasikan

Banyaknya korelasi  $-1 \leq r \leq 1$  yaitu dengan ketentuan untuk  $r$  adalah sebagai berikut:

$r = -1$ , berarti terdapat hubungan linear negative antara  $X$  dan  $Y$

$r = 0$ , berarti tidak terdapat hubungan linear antara  $X$  dan  $Y$

$r = 1$ , berarti terdapat hubungan linear positif antara X dan Y

Adapun untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau korelasi, maka dapat digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:183) sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Internal Koefisien	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 (2004:184)**

### 3.6.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X1), stres kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang dinyatakan dalam presentasi, dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat koefisien korelasi

### 3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja

yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuisioner ini berisi pernyataan mengenai variabel penilaian budaya organisasi, stres kerja, dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel.

### **3.8 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian ini adalah Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 705, Sekejati, Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40253, Indonesia. Penelitian yang dilakukan dari bulan Desember 2016 sampai selesai.