

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian Yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2018 : 2) mendefinisikan metode penelitian adalah sebagai berikut :

“metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, prosen yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis “

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh melalui penelitian ini adalah data rasional, empiris, dan sistematis yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi suatu masalah. Dalam melakukan penelitian ini, penulis mmenggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dengan metode deskriptif dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor untuk melihat hubungan antar Satu faktor dengan faktor lainnya. Menurut Sugiyono (2018:35) adalah sebagai berikut :

“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.”

Kemudian penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2018:8) adalah suatu “penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

3.2. Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel adalah: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono ,2018:38).

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi tterhadap kinerja karyawan PT. PJB Up Cirata Purwakarta, masing-masing variabel di definisikan dan dibuat operasionalisasi variabel. Variabel-variabel itu berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala pengukuran.

3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018 : 38-39) mengemukakan bahwa “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan

yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel tersebut merupakan variabel bebas (*independent*) dan variabel (*dependent*) variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel (*dependent*) variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). berikut adalah definisi variabel penelitiannya :

1. Variabel Stres Kerja (X_1), stres kerja yaitu sebagai respon aditif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya. Robbins dan Judge (2017 : 597).
2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2), bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. (Robbins 2015: 170) .
3. Variabel Komitmen Organisasi (X_3), komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. (Gibson yang dikutip oleh Wibowo 2017:430).

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu menyatakan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67-75).

3.2.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan peneliti untuk mempermudah dalam mengukur dan memahami variabel-variabel penelitian. Berdasarkan pengertian dari keempat variabel yang akan diteliti peneliti menetapkan sub variabel, kemudian di kembangkan menjadi indikator-indikator yang dijadikan sebagai item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Agar lebih jelas mengenai operasionalisasi variabelnya, maka dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Stres Kerja (X1) “stres kerja yaitu respon aditif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya”.	Stres Lingkungan	Ketidakpastian ekonomi	Stres karena menghadapi ketidakpastian ekonomi	Ordinal	1
		Ketidakpastian teknologi	Lingkungan kerja yang mengikuti perkembangan jaman	Ordinal	2
		Ketidakpastian politik	Stres karena terpengaruhi akan ketidakpastian politik	Ordinal	3
Robbins dan Judge (2017:597)	Stres Organisasi	Tuntutan tugas	Stres karena menyelesaikan tuntutan tugas	Ordinal	4

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			Yang banyak		
		Tuntutan peran	Stres karena menyelesaikan lebih banyak pekerjaan	Ordinal	5
		Tuntutan pribadi	Stres karena menyelesaikan tuntutan masalah pribadi	Ordinal	6
	Stres Individu	Masalah keluarga	stres dalam menyelesaikan masalah keluarga tanpa harus ketempt kerja	Ordinal	7
		masalah ekonomi pribadi	Stres mengatasi masalah ekonomi	Ordinal	8
		Karakteristik kepribadian karyawan	Stres ketika menyimpan masalah sendiri daripada harus bercerita dengan orang lain	Ordinal	9
Kepuasan Kerja (X2) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima “ Stephen P. Robbins (2017:121)	Pekerjaan itu sendiri	Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki	Tingkat kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan	Ordinal	10
		Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan	Tingkat kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.	Ordinal	11
		Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif	Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif	Ordinal	12

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	Gaji	Kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar.	Tingkat kepuasan karyawan untuk mendapat kesempatan belajar.	Ordinal	13
		Kepuasan akan kesesuaian gaji dengan pekerjaan	tingkat kepuasan akan kesesuaian gaji dan pekerjaan	Ordinal	14
		Kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Tingkat kepuasan atas tunjangan yang diberikan	Ordinal	15
		Kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji	Tingkat kepuasan atas sistem dan prosedur pembayaran gaji.	Ordinal	16
		Kepuasan atas pemberian insentif	Tingkat kepuasan atas pemberian insentif	Ordinal	17
	Promosi	Kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan	Tingkat kepuasan atas peluang promosi sesuai keinginan karyawan	Ordinal	18
		Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	Tingkat kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima	Ordinal	19
	Supervisi	Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan bantuan teknis yang diberikan atasan	Ordinal	20
		Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan atas dukungan yang diberikan atasan	Ordinal	21
		Kepuasan pengawasan yang dilakukan atasan	Tingkat kepuasan pengawasan yang dilakukan atasan	Ordinal	22

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	Rekan kerja	Kepuasan atas kerjasama dalam tim	Tingkat kepuasan kerjasama tim	Ordinal	23
		Kepuasan atas lingkungan social dalam pekerjaan	Tingkat kepuasan atas lingkungan social dalam pekerjaan	Ordinal	24
		Kepuasan dalam bersaing secara sportif	Tingkat kepuasan dalam bersaing secara sportif	Ordinal	25
Komitmen Organisasi (X3) “komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan dari pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar Pekerjaan lain”	Komitmen afektif	Keinginan berkarir di organisasi.	Tingkat kebahagiaan karyawan menghabiskan sisa masa kerjanya untuk berkarir di organisasi	Ordinal	26
		Rasa percaya terhadap organisasi.	Tingkat rasa percaya karyawan secara emosional terhadap organisasi	Ordinal	27
		Pengabdian kepada organisasi.	Tingkat rasa perxya menjadikan organisasi menjadi bagian hidupnya	Ordinal	28
Jason A Colquitt (2014:64-65)	Komitmen berkelanjutan	Kecintaan karyawan kepada organisasi	Tingkat kecintaan karyawan kepada organisasi secara psikologis	Ordinal	29
		Keinginan bertahan dalam pekerjaannya	Tingkat keinginan karyawan bertahan dalam pekerjaannya	Ordinal	30

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi	Tingkat kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi	Ordinal	31
		Keterikatan karyawan kepada pekerjaan	Tingkat ketertarikan karyawan kepada pekerjaan	Ordinal	32
		Tidak nyaman dalam meninggalkan pekerjaan	Tingkat perasaan terganggu dalam hidup bila meninggalkan pekerjaan	Ordinal	33
	Komitmen normatif	Kesetiaan terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan dalam organisasi	Ordinal	34
		Kebahagiaan dalam bekerja	Tingkat kebahagiaan dalam bekerja	Ordinal	35
		Kebanggaan bekerja dalam organisasi	Tingkat kebanggaan bekerja pada organisasi	Ordinal	36
Kinerja Karyawan (Y) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”	Kualitas kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan	Ordinal	37
		Ketelitian	Tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yan	Ordinal	38
		Hasil kerja	Tingkat hasil kerja yang sesuai diharapkan oleh perusahaan	Ordinal	39

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel dan Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Mangkunegara (2017 67-75)	Kuantitas kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	40
		Kemampuan	Tingkat mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan	Ordinal	41
		Mengambil keputusan	Tingkat mampu mengambil keputusan dalam bekerja	Ordinal	42
	Kerjasama	Jalinan kerja sama	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	43
		Kekompakan	Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan kompak bersama rekan kerja lainnya	Ordinal	44
	Tanggung jawab	Hasil kerja	Tingkat hasil kerja yang diharapkan	Ordinal	45
		Mengambil keputusan	Tingkat mampu mengambil keputusan dalam bekerja	Ordinal	46
	Inisiatif	Bekerja tanpa menunggu perintah atasan	Tingkat mengatasi pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	Ordianl	47

Sumber : Hasil olah data oleh peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 3.1 diatas dapat dilihat bahwa rancangan kuesioner dengan item pernyataan yang berjumlah 47 sedangkan pada kuesioner penelitian pendahuluan berjumlah 16 pernyataan. Perbedaan tersebut dikarenakan rancangan kuesioner disusun menggunakan dimensi, indikator dan alat ukur untuk membentuk rancangan kuesioner. Sedangkan untuk kuesioner penelitian

pendahuluan hanya menggunakan dimensi dari variabel-variabel yang akan diteliti sehingga terdapat perbedaan antara rancangan kuesioner dengan kuesioner penelitian pendahuluan.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Penelitian yang dilakukan menentukan objek atau subyek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan.

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018:80). Focus penelitian ini berlokasi di kabupataen purwakarata. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PJB UP Cirata Purwakarta yang berjumlah 148 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan salah satu unsur dari populasi yang hendak dijadikan suatu obyek penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2018:81). Penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil menjadi sampel, melainkan terbatas hanya sebagian dari populasi saja. Hal ini dikarenakan keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam

melakukan penelitian ini, sampel tersebut di ambil dari populasi dengan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5% (0,05) dan penentuan ukuran sampel tersebut menggunakan rumus Slovin, yang dapat ditunjukkan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jumlah populasi yaitu sebanyak 148 karyawan dengan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 5% (0,05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratan 95% sehingga sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah sebesar :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{148}{1 + 148(0.05)^2} = 108 \end{aligned}$$

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, maka yang jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PJB UP Cirata Purwakarta sebanyak 108 karyawan dengan tingkat kesalahan 5%

3.3.3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian. Pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* yaitu

teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:82). Teknik *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. *Simple random sampling* atau disebut juga dengan *simple* (sederhana) adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018:82).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian, (Sugiyono, 2018:137). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk pembahasan data yang digunakan dalam penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam mengumpulkan data, yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari narasumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Data primer dalam penelitian ini yaitu berupa data yang berisi mengenai , stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta. Adapun cara yang dilakukan pengumpulan data primer adalah sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (sugiyono 2018:223).

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas karyawan di lingkungan kerja PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta.

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan fenomena atau permasalahan yang harus diteliti dan bila peneliti ingin mengetahui hal-hal mendalam yang bisa didapatkan dari responden dan jumlah responden kecil atau sedikit (Sugiyono, 2018:214).

Wawancara yaitu teknik yang dipilih peneliti dalam mengumpulkan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan kepala bagian personalia atau bagian *Human Resources Departement* (HRD) yang tentunya mempunyai wewenang dari para karyawan dan kepada karyawan PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta yang ada kaitannya dengan masalah yang akan diteliti dan sekaligus yang akan menjadi objek penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018:219). pernyataan - pernyataan yang sudah di persiapkan oleh peneliti secara tertulis dengan cara menyebarkan beberapa angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden diluar jam kerja atau pulang kerja.

2. Data Sekunder

merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau melalui pihak lain. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen) yang dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan.

Adapun cara yang dilakukan dalam teknik pengambilan data sekunder sebagai berikut :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang bisa dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber-sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature*, buku-buku yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan untuk mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti serta jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.

b. Jurnal penelitian yaitu penelaahan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah. Jurnal yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jurnal Dinamika Dot Com, Jurnal Manajemen dan Sistem Informatika, Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akuntansi, Jurnal Administrasi Publik.

c. Internet yaitu cara mengumpulkan data dengan mencari informasi-informasi yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipublikasikan di internet, baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.

3.5. Uji Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Instrument penelitian yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan atau pernyataan kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dari populasi dalam penelitian. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, untuk menguji keabsahan tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas (*test of validity*) dan uji reliabilitas (*test of reliability*)

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2018:125). Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3 (> 0.3) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0.3 (< 0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2017:134).

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefesien r *product moment*
- r : Koefesien validitas item yang dicari
- x : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
- y : Skor total instrument
- n : Jumlah responden dalam uji instrumen
- Σx : Jumlah hasil pengamatan variabel X
- Σy : Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- Σxy : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
- Σx^2 : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- Σy^2 : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan yang dapat dilihat dari *Corrected Item-Total Corellation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r_{hitung} yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > 0.3 .

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan

sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono 2018:126). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus Spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor untuk kelompok I dan II
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma AB - (\Sigma A\Sigma B)}{\sqrt{[n\Sigma A^2 - (\Sigma A)^2] [n(\Sigma B^2) - (\Sigma B)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Korelasi *Pearson Product Moment*
 A : Variabel nomor ganjil
 B : Variabel nomor genap

ΣA : Jumlah total skor belahan ganjil

ΣB : Jumlah total skor belahan genap

ΣA^2 : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

ΣB^2 : Jumlah kuadran total skor belahan genap

ΣAB : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *spearman brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r \cdot b}{1 + rb}$$

Keterangan :

r : Nilai reliabilitas

rb : Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0.7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument (r_{hitung}), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya :

- a. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relative sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliable.

3.6. Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:147).

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif (Sugiyono, 2018:93).

Penulis membuat pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yaitu Karyawan PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert*, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif sebagai berikut :

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban dengan Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018:94)

Mengacu pada ketentuan yang telah diuraikan maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung. Skor tersebut kemudian ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikasi yang dapat membantu dalam yang Mengolah, menganalisis dan menginterpretasikan data yang diteliti.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor Rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1 Rentang skor = $\frac{5-1}{5} = 0.8$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

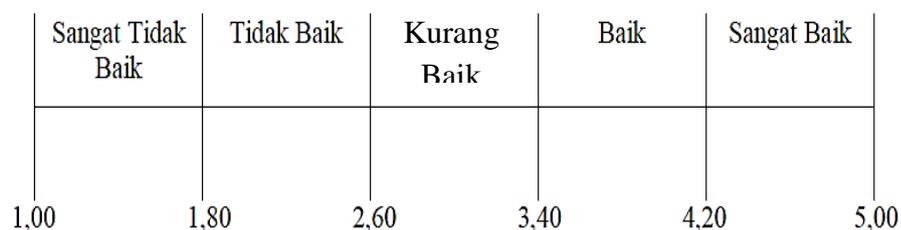
- Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak baik
- Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang baik
- Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
- Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat baik

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 : Sugiyono (2018 : 134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat dilihat pada gambar 3.1 dibawah ini :



Sumber : Sugiyono (2017)

Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2018:54). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan Dengan stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini :

3.6.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (kinerja karyawan)

a : Bilangan konstanta

β_1 dan β_2 : Koefisien regresi stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

X₁ : Variabel bebas (stres kerja)

X₂ : Variabel bebas (kepuasan kerja)

X₃ : Variabel Bebas (Komitmen Organisasi)

e : Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (X), dan kinerja karyawan (Y) dengan rumus sebagai berikut

$$R^2 = \frac{JK_{(reg)}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R₂ : Koefisien korelasi berganda

JK(reg) : Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat total korelasi

Apabila $r = 1$ artinya terdapat hubungan antara variabel X₁, X₂, X₃ dan variabel Y

Apabila $r = -1$ artinya terdapat hubungan antar variabel negatif

Apabila $r = 0$ artinya tidak terdapat hubungan korelasi

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara $+1$ s/d -1 . Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (strength) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:184)

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2018:64). Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X_1

(stres kerja), X_2 (kepuasan kerja), X_3 (komitmen organisasi) dan Y (kinerja karyawan)

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1; \beta_2, \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

$H_1 = \beta_1; \beta_2 ; \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R_2 : Kuadrat koefisien korelasi ganda

K : Banyaknya variabel bebas

N : Jumlah anggota sampel

F : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan $F_{tabel} (n-k-1) = Derajat$

Kebebasan

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel} - H_1$ diterima (signifikan)

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel} - H_1$ ditolak (tidak signifikan)

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
3. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
5. $H_0 : \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
6. $H_1 : \beta_3 \neq 0$, terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji hipotesis parsial atau Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- rp : Korelasi parsial yang ditemukan
- n : jumlah sampel
- t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan)

Tolak H_0 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan H_0 ditolak berarti variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

3.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel stres kerja (X_1), variabel Kepuasan kerja (X_2) dan variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut :

a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel stres kerja (X_1), variabel Kepuasan kerja (X_2) dan variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel kinerja

karyawan (Y). secara simultan dengan mengkuadratkan koefesien korelasinya yaitu :

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

Keterangan :

Kd : Nilai koefesien determinasi

r : Koefesien korelasi product moment

100% : Pengali yang menyatakan dalam persentase

b. Analisis Koefesien Determinasi Parsial

Analisis koefesien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel stres kerja (X_1), variabel Kepuasan kerja (X_2) dan variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). secara parsial :

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

Keterangan :

B : Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order : Matrik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat dimana apabila :

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

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

3.7. Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalisasikan kedalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan

mengenai variabel stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Responden tinggal memilih pernyataan yang sudah disediakan peneliti seperti adanya pilihan sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden tinggal memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti.

3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah PT. PJB UP Cirata Kabupaten Purwakarta, yang beralamatkan Jl. Plered Desa Cadas Sari Kecamatan Tegal Waru Plered Purwakarta Jawa Barat. Waktu penelitian dilaksanakan selama 6 bulan, yang terhitung dari tanggal 14 Februari sampai dengan 10 Agustus 2019.