

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. 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 dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu bersifat logis (Sugiyono, 2018:2).

Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif merupakan metode 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 (Sugiyono, 2018:147). Di dalam metode deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah bagaimana tanggapan karyawan mengenai stres

kerja, *employee engagement*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Metode verifikatif merupakan suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori, dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2018:36). Di dalam metode verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realitas, gejala, fenomena, itu dapat diklasifikasikan relatif tetap, konkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2018:8).

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

Pada dasarnya penelitian ini, terdapat dua variabel bebas yaitu stres kerja dan *employee engagement*, variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening yaitu komitmen organisasi. Dimana variabel-variabel

tersebut masing-masing dibuat operasionalisasi variabelnya yang digunakan untuk menyusun pernyataan kuesioner kepada responden.

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:39). Variabel penelitian pada dasarnya 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).

Penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), *Employee Engagement* ( $X_2$ ), Komitmen Organisasi (Y) Kinerja Karyawan (Z). Dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

#### 1) Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018:39). Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah sebagai berikut :

##### a. Stres Kerja ( $X_1$ )

Stres kerja merupakan kondisi dinamis seseorang yang dihadapkan dengan peluang, kendala atau permintaan yang terkait dengan apa

yang dia inginkan dimana hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati, 2017:597).

b. *Employee Engagement* ( $X_2$ )

*Employee engagement* diartikan keterikatan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan penghayatan (Schaufeli et al yang dikutip oleh Imperatori, 2017:22).

2) Variabel Intervening (Y)

Variabel intervening merupakan variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018:40). Pada penelitian ini variabel intervening yang digunakan adalah Komitmen Organisasi. Menurut Jason A. Colquitt yang dikutip oleh Wibowo (2014:64) Komitmen Organisasi adalah sebagai keinginan pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seseorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain.

3) Variabel Dependen (Z)

Variabel dependen (terikat) sering disebut variabel output, kriteria dan konsekuen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,

2018:39). Pada penelitian ini variabel dependen yang yang digunakan adalah Kinerja Karyawan. Menurut John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Operasionalisasi variabel penelitian merupakan penjabaran secara rinci mengenai definisi masing-masing variabel, dimensi variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran variabel yang kemudian digunakan untuk menyusun kuesioner baik dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan. Operasionalisasi variabel penelitian digunakan agar variabel dapat diukur dengan menggunakan instrumen atau alat ukur yang baik dan tepat, maka variabel harus diberi batasan dengan melakukan pendefinisian terhadap variabel (Juanim, 2020:43).

Indikator setiap masing-masing dari variabel diukur yaitu dengan cara merubah skala ordinal menjadi skala interval. Skala ordinal merupakan skala yang mencakup skala nominal ditambah suatu urutan atau jenjang yang mengikuti suatu kategori tertentu sehingga diperoleh peringkat atau *ranking* (Juanim, 2020:51). Sedangkan pengertian dari skala interval merupakan perbandingan nilai antara jarak satu data dengan data yang lain adalah sama (Juanim, 2020:51).

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

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	NK
<p><b>Stres Kerja (<math>X_1</math>)</b></p> <p>Stres kerja merupakan kondisi dinamis seseorang yang dihadapkan dengan peluang, kendala atau permintaan yang terkait dengan apa yang dia inginkan dimana hasilnya dianggap tidak pasti dan penting.</p> <p><b>(Robbins dan Judge yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati,, 2017:597)</b></p>	Stres Lingkungan	Ketidakpastian Ekonomi	Tingkat stres terhadap ketidakpastian ekonomi	Ordinal	1
		Ketidakpastian Teknologi	Tingkat Perkembangan teknologi di lingkungan organisasi	Ordinal	2
		Ketidakpastian Politik	Tingkat stres terhadap perubahan politik	Ordinal	3
	Stres Organisasi	Tuntutan Tugas	Tingkat stres dari pemberian tugas yang berlebih	Ordinal	4
		Tuntutan Peran	Tingkat stres akibat tekanan dari tuntutan peran dalam organisasi	Ordinal	5
		Tuntutan Pribadi	Tingkat stres akibat permasalahan dari tuntutan pribadi	Ordinal	6
	Stres Individu	Masalah Keluarga	Tingkat stres akibat masalah keluarga yang terbawa sampai ke tempat kerja	Ordinal	7
		Masalah Ekonomi Pribadi	Tingkat stres dari masalah keuangan pribadi	Ordinal	8
		Masalah Kepribadian Individu	Tingkat stres akibat dari ketidaknyamanan individu dengan orang lain	Ordinal	9
<p><b>Employee Engagement (<math>X_2</math>)</b></p> <p><i>Engagement is defined as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption.</i></p>	Vigor (Semangat)	Tingginya Energi dan Resiliensi	Tingkat energi dan resiliensi karyawan ketika bekerja	Ordinal	10
		Kemauan Investasi Tenaga	Tingkat kemauan karyawan untuk menginvestasikan tenaganya dalam bekerja	Ordinal	11
		Presistensi Tidak Mudah Lelah	Tingkat kelelahan karyawan ketika bekerja	Ordinal	12

Lanjutan Tabel 3.1					
Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	NK
<p>Yang artinya keterikatan diartikan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan penghayatan.</p> <p><b>(Schaufeli et al yang dikutip Imperatori, 2017:26)</b></p>	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	Rasa Antusiasme	Tingkat antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya	Ordinal	13
		Rasa Bangga	Tingkat kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya	Ordinal	14
		Rasa Inspirasi	Tingkat inspirasi karyawan yang berasal dari pekerjaannya	Ordinal	15
	<i>Absorption</i> (Penghayatan)	Waktu Cepat Berlalu	Tingkat dari kebetahan karyawan dalam bekerja	Ordinal	16
		Sulit terpisah dari pekerjaan	Tingkat kelekatan karyawan dalam pekerjaan	Ordinal	17
<p><b>Komitmen Organisasi (Y)</b></p> <p>Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan pihak karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi atau pergi untuk mengejar pekerjaan lain.</p> <p><b>(Jason A. Colquitt yang dikutip oleh Wibowo, 2014:64)</b></p>	Komitmen Afektif	Keinginan Berkarir di Organisasi	Tingkat keinginan berkarir karyawan dalam organisasi	Ordinal	18
		Rasa percaya terhadap organisasi	Tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi	Ordinal	19
		Pengabdian kepada organisasi	Tingkat karyawan mengabdikan kepada organisasi	Ordinal	20
	Komitmen Berkelanjutan	Keinginan bertahan dengan pekerjaan	Tingkat keinginan karyawan untuk bertahan dengan pekerjaan	Ordinal	21
		Keterikatan karyawan kepada pekerjaan	Tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal	22
		Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan	Tingkat ketidaknyamanan meninggalkan pekerjaan	Ordinal	23
	Komitmen Normatif	Kesetiaan terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi	Ordinal	24

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	NK
		Kebahagiaan dalam bekerja	Tingkat kebahagiaan dalam bekerja	Ordinal	25
		Kebanggaan bekerja pada organisasi	Tingkat kebanggaan bekerja pada organisasi	Ordinal	26
<p><b>Kinerja Karyawan (Z)</b></p> <p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.</p> <p><b>(John Miner yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:67)</b></p>	Kualitas Kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam hasil kerja karyawan	Ordinal	27
		Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam hasil kerja karyawan	Ordinal	28
		Kehandalan	Tingkat kehandalan dalam bekerja	Ordinal	29
	Kuantitas Kerja	Ketepatan Waktu	Tingkat ketetapan waktu dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target	Ordinal	30
		Hasil Kerja	Tingkat hasil kerja sesuai dengan harapan organisasi	Ordinal	31
		Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan kerja karyawan	Ordinal	32
	Tanggung Jawab	Rasa Tanggung Jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab karyawan dalam mengambil keputusan	Ordinal	33
		Memanfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat pemanfaatan sarana prasarana	Ordinal	34
	Kerjasama	Jalinan Kerjasama	Tingkat dari jalinan kerjasama dengan karyawan lain	Ordinal	35
		Kekompakan	Tingkat kekompakan menyelesaikan masalah bersama	Ordinal	36
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam bekerja	Ordinal	37
		Kemampuan dalam bekerja	Tingkat kemampuan dalam bekerja	Ordinal	38

Sumber : Hasil olah data (2020)



### **3.3 Populasi dan Sampel**

Pengertian dari populasi adalah keseluruhan elemen atau unsur yang akan diteliti sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi, artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Populasi dan sampel dilakukan agar data penelitian menjadi lebih akurat, mendapatkan data yang sesuai dengan harapan dan mempermudah dalam proses penelitian.

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2018:80). Populasi di dalam penelitian ini adalah 151 karyawan atau responden golongan III Dinas Perhubungan Kota Bandung.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel

yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2018:81).

Penentuan untuk besaran sampel, peneliti menggunakan tabel yang dibuat oleh Krejcie dan Morgan yang dikutip oleh Uma Sekaran (2014) yang menjelaskan tentang ukuran sampel untuk populasi tertentu. Peneliti mengambil populasi karyawan dinas perhubungan kota Bandung golongan III dengan populasi yaitu 151 orang, maka besaran sampel yang akan digunakan adalah 113 orang (batas toleransi kesalahan sebesar 5%).

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat teknik sampling yang digunakan. Secara skematis, macam-macam teknik sampling menurut Sugiyono (2018:81-85) yaitu sebagai berikut :

#### 1) *Probability Sampling*

*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2018:82). Teknik ini meliputi : *Simple Random Sampling, Propotionate Stratified Random Sampling, Dispropotionate Stratified Random Sampling* dan *Cluster Sampling*.

#### 2) *Nonprobability Sampling*

*Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau

anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:84).

Teknik ini meliputi : *Sampling Sistematis, Sampling Kuota, Sampling Insidental, Sampling Purposive, Sampling Jenuh* dan *Snowball Sampling*.

Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *nonprobability sampling* dengan pendekatan teknik *sampling insidental* yaitu teknik penentuan sampel yang berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2018:85).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Data merupakan fakta mentah atau peristiwa dari suatu kejadian yang diperoleh dari sebuah proses pengukuran yang hasilnya bisa berupa simbol, kata atau lambang. Data juga merupakan himpunan dari datum-datum. Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Kualitas data hasil penelitian pun dipengaruhi oleh kualitas dari pengumpulan datanya. Berikut merupakan sumber dan teknik dari pengumpulan data di dalam penelitian ini yaitu :

#### **1) Data Primer**

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:137). Data primer atau data

utama adalah data yang diambil langsung dari responden oleh peneliti, kegunaannya untuk menjawab pertanyaan penelitian. Adapun data primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu :

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2018:137). Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan pada Subbagian Umum dan Kepegawaian DISHUB Kota Bandung mengenai permasalahan yang diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142). Peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan mengenai variabel stres kerja, *employee engagement*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Bandung.

c. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2018:145).

Peneliti mengamati secara langsung aktivitas karyawan di Dinas Perhubungan Kota Bandung.

## 2) Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018:137).

- a. Data dari Dinas Perhubungan Kota Bandung yang meliputi profil dan sejarah organisasi, literatur organisasi, absensi karyawan, hasil nilai kinerja karyawan dan lain-lain yang berhubungan dengan organisasi.
- b. Studi Kepustakaan adalah pengumpulan data atau informasi yang relevan dengan cara membaca dan mengkaji berbagai literatur ataupun buku yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Jurnal Penelitian adalah hasil penelitian yang telah dilakukan secara ilmiah. Peneliti menelaah jurnal penelitian sesuai dengan topik permasalahan yang berada di dalam penelitian ini.
- d. Internet adalah pengumpulan data atau informasi yang sesuai dengan topik permasalahan penelitian yang dimana sudah tersedia dan tersebar baik berupa artikel, makalah maupun jurnal penelitian.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Prinsip dalam meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk

mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2018:102).

Kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh kualitas instrumen penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan adalah pertanyaan dan pernyataan dari kuesioner. Uji instrumen terbagi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang berfungsi untuk mengetahui apakah penelitian layak dipakai atau tidak. Uji instrumen tersebut diuji dengan menggunakan program aplikasi yang bernama SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) versi 22 untuk mempermudah dalam hal mengolah data.

### **3.5.1 Uji Validitas**

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2018:121). Uji validitas berfungsi untuk menguji dan mengukur sah atau tidaknya instrumen penelitian yaitu kuesioner yang dilakukan oleh peneliti.

Cara untuk menguji validitas yaitu harus mengkorelasikan skor item pertanyaan dengan skor total seluruh item pertanyaan tersebut. Apabila koefisien korelasi lebih besar nilainya dari 0,3 ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka akan dinyatakan valid sedangkan jika koefisien korelasinya lebih kecil nilainya dari 0,3 ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka akan dinyatakan tidak valid.

Perhitungan validitas yaitu dengan menggunakan rumus *pearson product moment* menurut Sugiyono (2018:183) yaitu :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Jumlah responden

$\sum x_i$  = Jumlah skor item

$\sum y_i$  = Jumlah skor total (seluruh item)

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

$\sum xy$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

Hasil perhitungan setiap butir pertanyaan diuji validitasnya dengan menggunakan SPSS yang dapat dilihat dari tabel *item-total statistics* di dalam *corrected item-total correlation* yang nilai ( $r_{hitung}$ ) harus  $> 0,3$  agar valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018:121). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pertanyaan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan perbedaan interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut.

Cara menguji reliabilitas dengan menggunakan metode *split half* yang dimana hasilnya bisa dilihat di program SPSS, tabel *reliability statistics* yaitu *correlation between forms*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dikatakan reliabel atau membandingkan dengan nilai *cut off point* 0,3 maka reliabel jika  $r > 0,3$ . Menguji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan menggunakan rumus dari Suharsimi Arikunto (2013:239) sebagai berikut :

$$r_1 = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_1$  = Realibilitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah butir varians

$\sigma_t^2$  = Total varians

Setiap instrumen dikatakan reliabel apabila nilai dalam *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7 ( $alpha > r_{tabel}$ ) sedangkan apabila nilai korelasinya kurang dari 0.7 ( $alpha < r_{tabel}$ ) maka akan dinyatakan tidak reliabel. Setelah mengetahui hasil nilai korelasinya, maka dilakukan pengujian reliabilitas menggunakan *internal consistency* dengan teknik belah dua dari *Spearman Brown (split half)* menurut Sugiyono (2018:131) yang dimana untuk menghitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dan memprediksi reliabilitas instrumen yaitu sebagai berikut :

$$r_i \frac{2 r_b}{1 + r_b}$$



Keterangan :

$r_1$  = Realibilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = Korelasi *product moment* antara belahan pertama dan kedua

### 3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Pada penelitian kuantitatif, 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, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:147).

Peneliti mengumpulkan data, salah satunya dengan menggunakan kuesioner. Skala pengukuran di dalam kuesioner menggunakan skala *likert* yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018:93).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dimana alternatif jawaban disediakan dengan lima pilihan dan diberikan skor dari masing-masing pilihan tersebut. Hal itu terdapat dalam tabel alternatif jawaban dengan skala *likert* 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)

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas, jawaban yang disediakan diberikan bobot nilai yang berfungsi untuk memudahkan responden untuk menjawab pernyataan atau pertanyaan dari kuesioner. Pengisian jawaban kuesioner pun dilakukan dalam bentuk *checklist* (√) di setiap kolom kuesioner.

### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang memberikan gambaran mengenai situasi dan kejadian. Metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Analisis deskriptif 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 (Sugiyono, 2018:147).

Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor karyawan. Dari jumlah skor jawaban karyawan yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan atau pertanyaan.

Langkah dalam mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian, dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian. Kemudian hasil data kuesioner dari responden dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2013:130) yaitu :

$$\text{Nilai rata - rata} = \frac{\sum(\text{Frekuensi} \times \text{Bobot})}{\sum \text{Sampel} (n)}$$

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

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

Keterangan :

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

$$\text{Lebar Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

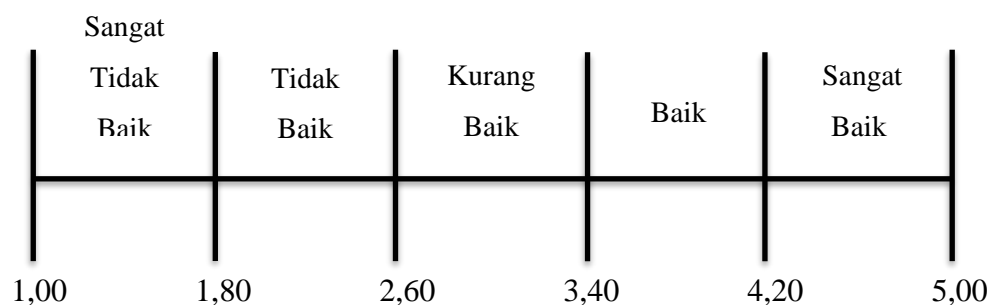
Maka dapat ditentukan kategori skalanya sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Tafsiran Nilai Rata-rata**

Interval	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (Sangat Rendah)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (Rendah)
2,61 – 3,40	Kurang Baik (Sedang)
3,41 – 4,20	Baik (Tinggi)
4,21 – 5,00	Sangat Baik (Sangat Tinggi)

Sumber : Sugiyono (2018)

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



Sumber : Sugiyono (2018)

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

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. 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). Adapun beberapa pengujian yang digunakan di dalam analisis verifikatif yaitu :

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

Data primer dalam penelitian ini, salah satunya berupa penyebaran kuesioner kepada responden yang dimana masih berbentuk skala ordinal. Maka untuk mempermudah dalam pengolahan data, peneliti terlebih dahulu merubah skala ordinal menjadi skala interval yaitu dengan menggunakan teknik *method of succeshive internal* (MSI).

Berikut ini merupakan langkah-langkah dalam teknik *method of successive internal* (MSI) menurut pendapat dari Sugiyono (2017:25) yaitu 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 proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
- 5) Dengan menggunakan tabel distribusi interval standar kita tentukan pada nilai Z.
- 6) Menentukan nilai skala (*Scale Value/SV*).
- 7) Menghitung skor transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

- 8) Tentukan nilai transformasi dengan rumus :

$$Y = SV + [1 + SVmin]$$

Pengolahan data tersebut yaitu menggunakan program aplikasi SPSS (*statistical package for social science*) yang berfungsi untuk memudahkan peneliti dalam mempercepat proses perubahan data di dalam kuesioner yang sebelumnya berbentuk skala ordinal kemudian data tersebut berubah menjadi skala interval.

### 3.6.2.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari pengaruh langsung (*direct effect*) dan tidak langsung (*indirect effect*) variabel independen dan dependen. Melalui metode analisis jalur, peneliti ingin memastikan apakah terdapat pengaruh stres kerja dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Analisis jalur diartikan sebagai analisis statistik yang merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya (Juanim, 2020:57).

Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel, yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal dengan independen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf  $X_1, X_2, \dots, X_m$  dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi atau lebih dikenal dengan dependen variabel yang biasa disimbolkan dengan huruf  $Y_1, Y_2, \dots, Y_n$ .

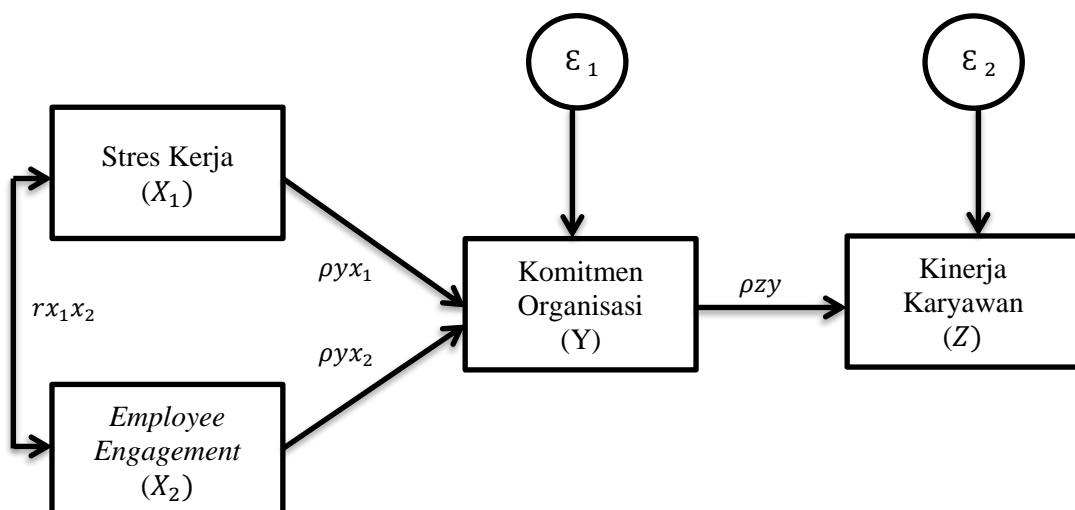
#### 3.6.2.2.1 Diagram Jalur

Diagram Jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening (*intermediary*), dan dependen (Juanim, 2020:57). Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti yaitu stres kerja ( $X_1$ ), *employee engagement* ( $X_2$ ), komitmen organisasi (Y) dan kinerja karyawan (Z).

Cara merepresentasikan hubungan kausalitas diagram jalur yaitu menggunakan simbol anak panah berkepala satu (*single-headed arrow*), ini

mengindikasikan adanya pengaruh langsung antara variabel eksogen atau intervening dan variabel dependen. Anak panah ini juga menghubungkan *error* dengan variabel dependen dan untuk merepresentasikan hubungan korelasi atau kovarian di antara dua variabel menggunakan anak panah berkepala dua (*two headed arrow*). Setiap variabel disimbolkan dalam bentuk kotak, sedangkan variabel lain yang tidak dianalisis dalam model atau *error* digambarkan dalam bentuk lingkaran (Juanim, 2020:57-58).

Pada analisis jalur, variabel yang dianalisis kausalitasnya dibedakan menjadi dua golongan, yaitu variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang variabelitasnya diasumsikan terjadi bukan karena penyebab-penyebab di dalam model, atau dengan kata lain variabel ini tidak ada yang memengaruhi sedangkan variabel endogen adalah variabel yang variasinya terjelaskan oleh variabel eksogen atau variabel endogen lain dalam sistem (Juanim, 2020:58). Diagram jalur dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.2**  
**Diagram Jalur**

Keterangan :

- 1)  $X_1$  = Stres Kerja
- 2)  $X_2$  = *Employee Engagement*
- 3)  $Y$  = Komitmen Organisasi
- 4)  $Z$  = Kinerja Karyawan
- 5)  $\rho$  (rho) = Koefisien masing-masing variabel
- 6)  $\rho y x_1$  = Koefisien jalur stres kerja terhadap komitmen organisasi
- 7)  $\rho y x_2$  = Koefisien jalur *employee engagement* terhadap komitmen organisasi
- 8)  $\rho z y$  = Koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
- 9)  $\varepsilon$  = Pengaruh dari faktor lain

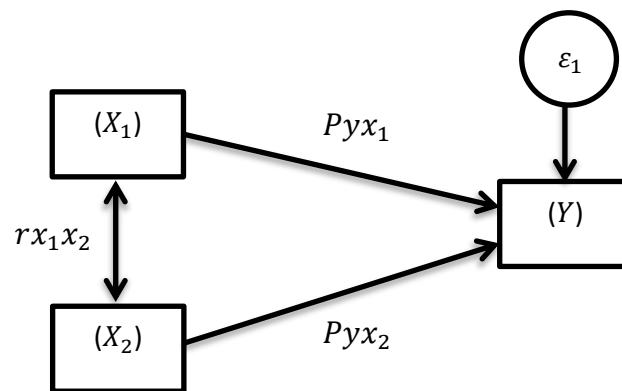
Berdasarkan Gambar 3.2 yaitu tentang diagram jalur tersebut, menjelaskan dan melukiskan adanya hubungan antara variabel eksogen yaitu  $X_1$  (Stres Kerja) dan  $X_2$  (*Employee Engagement*) lalu variabel endogen yaitu  $Y$  (Komitmen Organisasi) dan  $Z$  (Kinerja Karyawan). Setiap variabel eksogen (independen) dan endogen (dependen) yaitu  $X_1, X_2, Y, Z$  digambarkan dalam bentuk persegi atau kotak sedangkan  $\varepsilon$  (*error*) digambarkan bentuk lingkaran. Hubungan antara  $x_1$  dan  $x_2$  menggambarkan hubungan korelasi. Hubungan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dan dari  $Y$  terhadap  $Z$  menggambarkan hubungan pengaruh sebab akibat (*causal path*). Pengaruh dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dan dari  $Y$  terhadap  $Z$  disebut pengaruh langsung (*direct effect*) sedangkan dari  $X_1$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$  dan dari  $X_2$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$  disebut pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).



### 3.6.2.2 Persamaan Struktural

Persamaan struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis (Juanim, 2020:60). Berikut merupakan persamaan strukturalnya yaitu :

- 1) Persamaan jalur sub struktur pertama :

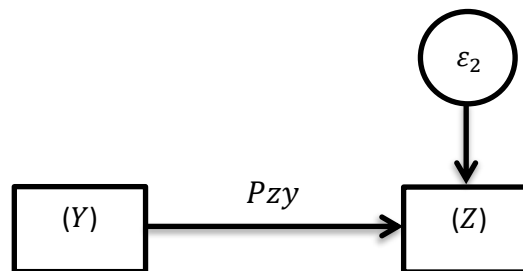


**Gambar 3.3**  
Sub Struktur Pertama : Diagram Jalur  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$

Persamaan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = Pyx_1X_1 + Pyx_2X_2 + \varepsilon_1$$

- 2) Persamaan jalur sub struktur ke-dua :



**Gambar 3.4**  
Sub Struktur Kedua : Diagram Jalur  $Y$  Terhadap  $Z$

Persamaan tersebut dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Z = PzyY + \varepsilon_2$$

### 3.6.2.2.3 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Analisis jalur memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat kita lihat berdasarkan diagram jalur. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen memengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut variabel intervening (intermediari). Pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (Juanim, 2020:62). Adapun pengaruh langsung, tidak langsung dan total dapat dilihat sebagai berikut ini :

#### 1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect/DE*)

Pengaruh dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y dan dari Y terhadap Z atau lebih sederhananya dapat disajikan sebagai berikut ini :

a.  $DE YX_1 : X_1 \longrightarrow Y$

b.  $DE YX_2 : X_2 \longrightarrow Y$

c.  $DE ZY : Y \longrightarrow Z$

#### 2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect/IE*)

Pengaruh dari  $X_1$  terhadap Z melalui Y dan pengaruh dari  $X_2$  terhadap Z melalui Y atau lebih sederhananya dapat disajikan sebagai berikut :

a.  $IE ZYX_1 : X_1 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$

b.  $IE ZYX_2 : X_2 \longrightarrow Y \longrightarrow Z$

#### 3) Pengaruh Total (*Total Effect/TE*)

Pengaruh Total adalah penjumlahan DE dan IE (DE+IE) yaitu dapat disajikan sebagai berikut :

a.  $TE = DE YX_1 + IE ZYX_1$

b.  $TE = DE YX_2 + IE ZYX_2$

c.  $TE = DE ZY$

#### 3.6.2.2.4 Asumsi-Asumsi Analisis Jalur

Asumsi merupakan landasan berpikir dan anggapan yang diterima sebagai dasar. Menurut Juanim (2020:61) mengemukakan bahwa terdapat asumsi-asumsi yang berfungsi untuk efektivitas penggunaan analisis jalur yaitu sebagai berikut :

- 1) Hubungan antar variabel dalam model adalah linear dan adaptif.
- 2) Seluruh *error* (residual) diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya.
- 3) Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung.
- 4) Model hanya berbentuk *recursive* atau serah.
- 5) Variabel-variabel diukur oleh skala interval.

#### 3.6.2.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui rendah atau kuatnya hubungan koefisien korelasi yang berasal dari variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis korelasi merupakan pola hubungan yang melibatkan eratnya hubungan antara satu variabel dengan

variabel yang lain dan disebut dengan hubungan korelasi. Berikut merupakan rumus korelasi berganda yaitu :

$$R^2 = \frac{JK_{regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

$JK_{regresi}$  = Jumlah kuadrat regresi

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat total

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh, terdapat hubungan  $-1 < r < 1$  sedangkan penjelasan masing-masing dari nilai R yaitu:

- a) Apabila  $R = 1$ , artinya terdapat hubungan antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$ , dan  $Z$  bernilai positif.
- b) Apabila  $R = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$ , dan  $Z$  bernilai negatif.
- c) Apabila  $R = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$ , dan variabel  $Z$ .

Adapun interpretasi koefisien korelasinya menggunakan pedoman menurut Sugiyono (2018:184) yaitu sebagai berikut :

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

Interval 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 (2018:184)

### 3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Y) dan kinerja karyawan (Z) yang dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

#### 1) Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dari hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi Berganda

Dengan kriteria untuk analisis koefisien determinasi yaitu :

- a) Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b) Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

#### 2) Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dari hubungan variabel independen dan

variabel dependen secara parsial dengan menggunakan rumus koefisien determinasi parsial yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

$\beta$  = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matriks Korelasi Variabel Independen dengan Variabel  
Dependen

Dengan kriteria untuk analisis koefisien determinasi yaitu :

- a) Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b) Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya. Di dalam uji hipotesis ini dinilai dengan menggunakan penetapan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penetapan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nol ( $H_0$ ) merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) merupakan hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang

signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Terdapat dua jenis uji hipotesis yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji hipotesis simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji statistik f. Uji hipotesis parsial yaitu dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$ . Adapun rumus untuk menguji hipotesis simultan yaitu dengan cara :

$$f_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel Independen

Hasil dari pengujian  $f_{hitung}$  harus dibandingkan dengan  $f_{tabel}$  dengan tingkat nyata atau signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5% atau 0,05. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a) Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (yang memiliki arti signifikan)
- b) Bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (yang memiliki arti tidak signifikan)

- c) Bila probabilitas  $f(f_{sig}) < 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (yang memiliki arti signifikan)
- d) Bila probabilitas  $f(f_{sig}) > 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (yang memiliki arti tidak signifikan)

Kemudian akan diketahui hipotesis dalam penelitian ini secara simultan, apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening ditolak atau tidak, adapun hipotesis secara simultan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

- 1) Hipotesis 1 : Pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) dan *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Y).

$H_0 : PY_{x_1x_2} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.

$H_a : PY_{x_1x_2} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel stres kerja dan *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.

### 3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis parsial yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Nilai dari  $t_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian *coefficient*. Adapun rumus untuk menguji hipotesis parsial menurut Sugiyono (2018:184) yaitu :



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

Keterangan :

$r$  = Korelasi Parsial

$n$  = Banyaknya Sampel

$t$  = Tingkat Signifikansi (Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ )

Peneliti menggunakan taraf signifikan (batas toleransi kesalahan) sebesar 5%. Hasil dari pengujian  $t_{hitung}$  harus dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  menurut ketentuan dari Sugiyono (2018:185) adalah sebagai berikut :

- a) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (yang memiliki arti signifikan)
- b) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (yang memiliki arti tidak signifikan)
- c) Bila probabilitas  $t$  ( $t_{sig}$ )  $< 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (yang memiliki arti signifikan)
- d) Bila probabilitas  $t$  ( $t_{sig}$ )  $> 5\%$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (yang memiliki arti tidak signifikan)

Kemudian akan diketahui hipotesis dalam penelitian ini secara parsial, apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen ditolak atau tidak, adapun hipotesis secara parsial tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

- 1) Hipotesis 1 : Pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi (Y).

$H_0 : P_{yx_1} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi.

$H_a : P_{yx_1} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi.

- 2) Hipotesis 2 : Pengaruh *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi (Y).

$H_0 : P_{yx_2} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.

$H_a : P_{yx_2} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel *employee engagement* terhadap komitmen organisasi.

- 3) Hipotesis 3 : Pengaruh komitmen organisasi (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).

$H_0 : P_{zy} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a : P_{zy} \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

- 4) Hipotesis 4 : Pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui komitmen organisasi (Y).

$H_0 : P_{zyx_1} = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

$H_a : Pzyx_1 \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

- 5) Hipotesis 5 : Pengaruh *employee engagement* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Z$ ) melalui komitmen organisasi ( $Y$ ).

$H_o : Pzyx_2 = 0 \rightarrow$  Artinya tidak terdapat pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

$H_a : Pzyx_2 \neq 0 \rightarrow$  Artinya terdapat pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

### 3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian ini berada di Dinas Perhubungan Kota Bandung yang beralamat di Jalan Sor GBLA, Rancabolang, Gedebage, Kota Bandung (40294). Waktu dilaksanakannya penelitian ini terhitung dari bulan Februari 2020 hingga selesai.

### 3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:142). Kuesioner yang dirancang peneliti ini bersifat tertutup yang dimana pertanyaan atau pernyataan yang

berisi tentang variabel stres kerja, *employee engagement*, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dibatasi dan ditentukan sesuai dengan indikator variabel penelitian sebagai jumlah dan bentuk pertanyaannya. Jawaban kuesioner untuk responden diukur menggunakan skala *likert*. Kuesioner akan dibagikan kepada karyawan Dinas Perhubungan Kota Bandung yang dimana kuesioner tersebut terdiri dari 38 pertanyaan yaitu 9 pertanyaan mengenai stres kerja ( $X_1$ ), 8 pertanyaan mengenai *employee engagement* ( $X_2$ ), 9 pertanyaan mengenai komitmen organisasi (Y) dan 12 pertanyaan mengenai kinerja karyawan (Z).