

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian merupakan Langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dan informasi serta mengolah data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2018:2) menyatakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan demikian, dalam melakukan penelitian perlu adanya suatu metode penelitian yang sesuai untuk memperoleh sebuah data yang akan diteliti dalam sebuah penelitian.

Bentuk penelitian ini yang dilakukan adalah dengan metode deskriptif dan verifikatif, karena penelitian ini ditunjukkan untuk mendapatkan gambaran dan informasi mengenai, Stres Kerja, Pelatihan, Promosi Jabatan dan Kinerja serta pengaruh dari Stres Kerja, Pelatihan, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung. Data penelitian yang diperoleh tersebut diolah, dianalisis secara kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian, sehingga data yang dihasilkan berupa angka-angka yang akan dianalisa dan diolah dengan metode statistik menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS). Dalam penelitian ini, metode deskriptif yang digunakan penulis untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Stres Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Pelatihan Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Promosi Jabatan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung
4. Bagaimana tanggapan karyawan tentang Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung

Sedangkan pada metode verifikatif yaitu penelitian dengan metode pengujian teori, untuk menghasilkan metode ilmiah dengan mengetahui hasil hipotesis menggunakan perhitungan statistik yang berupa kesimpulan, hal ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent yang dimana suatu hipotesis tersebut akan diterima atau tidak. Metode verifikatif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu digunakan untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Kerja, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung baik secara simultan maupun parsial.

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

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terikat dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

### **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, 2018:68). Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal 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 akan diteliti, yaitu variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Promosi Jabatan ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

#### **a. Variabel Bebas (Independen)**

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada faktor yang diukur atau dipilih oleh seorang peneliti dalam mengetahui hubungan antara fenomena yang diamati. Menurut Sugiyono (2017:39) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen. Dalam penelitian ini, yang termasuk variabel independent adalah sebagai berikut :

1. Stres Kerja ( $X_1$ )

Menurut Robbins dan Judge (2018:430) Stres Kerja merupakan Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

2. Pelatihan ( $X_2$ )

Menurut Gary Dessler (2015:284) Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja baik pegawai yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan .

3. Promosi Jabatan ( $X_3$ )

Menurut Ardana, dkk (2012) Promosi merupakan proses pergantian dari satu tugas tertentu ke tugas lainnya, dari tingkatan kewenangan dan tanggungjawab yang lebih tinggi dibanding yang ditugaskan pada karyawan tersebut sebelumnya.

b. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh adanya variabel bebas/ variabel independen, yang biasanya disimbolkan dengan huruf Y.

Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel-variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator yang akan dijadikan sebagai bahan penyusunan instrumen kuesioner. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh stres kerja, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung maka terdapat empat variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menetapkan variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu dikembangkan lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah:

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<b>Stres Kerja (X1)</b>  Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis	1. Faktor Lingkungan	a. Ketidakpastian Ekonomi	Tingkat ketidakpastian ekonomi	Ordinal	1
		b. Ketidakpastian Politik	Tingkat ketidakpastian politik	Ordinal	2
		c. Ketidakpastian	Tingkat	Ordinal	3

Tabel 3.1 (Lanjutan)

<p>dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.</p> <p><b>Robbins dan Judge (2019:597)</b></p>	2. Faktor Organisasi	a. Tuntutan Tugas	ketidakpastian teknologi Tingkat tuntutan tugas	Ordinal	4	
		b. Tuntutan Peran	Tingkat tuntutan peran	Ordinal	5	
		c. Tuntutan Pribadi	Tingkat Tuntutan pribadi	Ordinal	6	
			Tingkat umpan balik yang diberikan kepada pegawai	Ordinal	7	
	3. Faktor Pribadi	a. Masalah Keluarga	Tingkat masalah keluarga	Ordinal	8	
		b. Masalah Ekonomi	Tingkat masalah ekonomi	Ordinal	9	
		c. Kepribadian Karyawan	Tingkat kepribadian karyawan	Ordinal	10	
	<p><b>Pelatihan (X2)</b></p> <p>Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang sudah ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan</p>	1. Tujuan dan sasaran	a. Kesesuaian tujuan pelatihan kerja	Tingkat kesesuaian tujuan pelatihan dengan tugas pokok pekerjaan	Ordinal	11
			b. Kesesuaian sasaran pelatihan kerja	Tingkat kesesuaian sasaran pelatihan dengan tujuan pelatihan	Ordinal	12
		2. Pelatih	a. Materi dikuasai oleh para pelatih	Tingkat penguasaan materi yang dimiliki pelatih	Ordinal	13
b. Ahli dalam menyampaikan materi			Tingkat penguasaan penyajian	Ordinal	14	

Tabel 3.1 (Lanjutan)

<p>salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja baik pegawai yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.</p> <p><b>Gary Dessler (2020:263)</b></p>		saat pelatihan	materi pelatihan			
	3. Materi	a. Materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan	Tingkat kesesuaian materi pelatihan dengan tugas pokok pekerjaan yang ingin dicapai	Ordinal	15	
		b. Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	Tingkat kelengkapan dan kemudahan materi untuk dipahami dalam pelatihan	Ordinal	16	
	4. Metode	a. Metode yang digunakan	Tingkat kesesuaian metode yang digunakan	Ordinal	17	
		b. Fasilitas metode yang diberikan	Tingkat kesesuaian fasilitas dengan metode yang digunakan	Ordinal	18	
	5. Peserta	a. Bersemangat untuk mengikuti pelatihan	Tingkat semangat untuk mengikuti pelatihan	Ordinal	19	
		b. Perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan	Tingkat perubahan perilaku peserta setelah diadakan pelatihan	Ordinal	20	
	<p><b>Promosi Jabatan (X3)</b></p> <p><i>Promotion has traditionally referred to advancement</i></p>	1. Senioritas	a. Kemampuan yang lebih tinggi serta lamanya bekerja	Tingkat kemampuan serta masa kerja pada perusahaan	Ordinal	21
			b. Memiliki gagasan yang	Tingkat memiliki	Ordinal	22

Tabel 3.1 (Lanjutan)

<p><i>in position and increased responsibilities . Most people crave a promotion which usually means more pay, responsibility, and job satisfaction</i></p> <p><b>Gary Dessler (2020:359)</b></p>		lebih luas	gagasan yang lebih luas		
		c. Manajerial yang rasional	Tingkat pemikiran yang sistematis dan perencanaan yang matang dalam pengambilan keputusan	Ordinal	23
	2. Prestasi Kerja	a. Prestasi/hasil pekerjaan yang dicapai selama bekerja	Tingkat prestasi/hasil pekerjaan yang dicapai	Ordinal	24
	3. Loyalitas	a. Kesetiaan terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan terhadap organisasi	Ordinal	25
		b. Bertanggung jawab	Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal	26
4. Kejujuran	a. Kejujuran yang dimiliki	Tingkat kejujuran yang dimiliki	Ordinal	27	
<p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p> <p><i>Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job</i></p> <p><b>Robbins and Coutler (2018:18)</b></p>	1. Kualitas kerja	a. Hasil sesuai standar	Tingkat yang menunjukkan hasil sesuai dengan standar	Ordinal	28
		b. Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	29
		c. Keterampilan dalam bekerja	Tingkat keterampilan yang baik dalam bekerja	Ordinal	30
	2. Kuantitas kerja	a. Menghasilkan output	Tingkat seberapa banyak menghasilkan output	Ordinal	31
		b. Kecepatan	Tingkat kecepatan	Ordinal	32



Tabel 3.1 (Lanjutan)

			dalam bekerja		
	3. Tanggung jawab	a. Menerima pekerjaan	Tingkat kemampuan menerima pekerjaan yang telah ditentukan	Ordinal	33
		b. Tepat waktu	Tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan	Ordinal	34
	4. Kerjasama	a. Menjaga hubungan dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan dalam menjaga hubungan dengan rekan kerja dalam bekerja	Ordinal	35
		b. Menjalin kerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	36
	5. Inisiatif	a. Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah	Tingkat pekerjaan yang dihasilkan tanpa perintah	Ordinal	37
		b. Mampu mengambil keputusan tanpa perintah	Tingkat kemampuan mengambil keputusan dalam bekerja tanpa perintah	Ordinal	38

### 3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti, objek atau subjek tersebut akan membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian. Populasi merupakan segala sesuatu yang dijadikan objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Setelah menentukan populasi yang akan diteliti untuk mempermudah pengelolaan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel. Sampel penelitian diperoleh dari Teknik sampling tertentu.

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung yang berjumlah 50 orang yang data nya bersumber dari Pak Rabu sebagai Supervisor PT. Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. Berikut Tabel 3.2 yaitu data jumlah karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung:

**Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung**

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	Bagian TSI (Technologi System Information)	3
2.	Bagian Audit	5

Tabel 3.2 (Lanjutan)

3.	Bagian Akuntansi	5
4.	Bagian Keuangan	5
5.	Bagian PUPL (Pelayanan Unit Pos Luar)	3
6.	Bagian Pelayanan	2
7.	Bagian Penjualan Jaskug	5
8.	Bagian Filateli	3
9.	Bagian Penjualan Ritel	4
10.	Bagian Dukungan Umum	3
11.	Bagian SDM	7
12.	Bagian Koorporat	5
<b>TOTAL</b>		<b>50</b>

Sumber: PT. Pos Asia Afrika

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi atau beberapa bagian yang diambil dari populasi yang besar sesuai dengan prosedur penelitian untuk dapat dijadikan bahan penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:81). Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung yaitu berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan karena kurang dari 100 orang.

### 3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan Sugiyono (2018:81). Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling*.

Menurut Sugiyono (2018:84) definisi *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2018:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel dimana populasi sebanyak 50 responden.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dilakukan oleh peneliti tentang bagaimana memperoleh sumber data dan keterangan lainnya yang diperlukan untuk mendukung penyelesaian pada masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan data sekunder (Sugiono 2018:137). Adapun sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari narasumber asli dan data dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai/akurat dengan variabel penelitian. Pengumpulan sumber data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke lokasi PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Asia Afrika Bandung sebagai tempat objek penelitian.

Untuk memperoleh data tersebut, teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian wawancara, kuesioner, dan observasi.

a. Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2018:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang wajib diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal berasal responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan data yang diperoleh langsung melalui tanya-jawab dengan pihak instansi atau karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Asia Afrika Bandung tentang masalah yang diteliti yaitu mengenai masalah stres kerja, pelatihan, promosi jabatan, dan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Asia Afrika Bandung.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2018:142). Kuisisioner data yang berisi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada sejumlah responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah

disusun sebelumnya dengan alternatif jawaban yang harus dipilih responden. Penyebaran kuesioner yang dilakukan yaitu secara langsung karena berdasarkan kesepakatan pihak instansi. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan tanggapan responden mengenai pengaruh stres kerja, pelatihan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Asia Afrika Bandung.

c. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2018:145) menyatakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis . Data itu dikumpulkan bantuan berbagai alat, sehingga fokus pada penelitian akan tergambar dengan jelas Pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan di teliti di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Asia Afrika Bandung.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder biasanya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (dokumen) yang dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan. Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari:

- a. Dokumen-dokumen, catatan maupun buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.

- b. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- c. Studi kepustakaan digunakan sebagai data pendukung yang berhubungan dengan penelitian, yang diperoleh melalui literatur perpustakaan seperti ebooks dan buku-buku pendukung.
- d. Sumber internet atau website, seperti artikel yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

### **3.5 Uji Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Uji validasi dan reliabilitas merupakan pengujian yang akan digunakan dalam uji instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu kuesioner.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk indikator sejauh mana suatu alat ukur menunjukkan ketepatan dan kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:125) pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018:121). Menurut Sugiyono (2018:179) syarat yang harus dipenuhi untuk memenuhi kriteria validitas suatu alat ukur adalah sebagai berikut:

- c. Jika  $r \geq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- d. Jika  $r \leq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam mencari korelasi peneliti menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien *r product moment*
- $r$  : Koefisien validitas item yang dicari
- $x$  : Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
- $y$  : Skor total instrument



$n$  : Jumlah responden dalam uji instrumen

$\Sigma x$  : Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\Sigma y$  : Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\Sigma xy$  : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\Sigma x^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\Sigma y^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Dasar mengambil keputusan :

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

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Nilai validitas suatu butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat dari nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan 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 indikator sejauh mana alat ukur dapat dipercaya merupakan syarat pengujian validitas instrumen, karena itu

instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. Menurut Sugiyono (2017:130), bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis non parametrik yaitu metode belah dua dari *Spearman-Brown Correlation (split-half method)*. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok 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

$\Sigma A$  : Jumlah total skor belahan ganjil

$\Sigma B$  : Jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\Sigma AB$  : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

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

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

Keterangan:

$r$  : Nilai reliabilitas

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

Selain valid instrumen penelitian juga harus memiliki keandalan, keandalan instrumen penelitian indikator sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut

memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan penyederhanaan dari data yang telah terkumpul kedalam bentuk yang mudah untuk diinterpretasikan oleh peneliti. Menurut sugiyono (2018:147) menyatakan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif sebagai teknik analisis data.

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dasar yang relevan dengan menggambarkan peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2018) mendefinisikan analisis deskriptif sebagai analisis data yang menggambarkan atau mendeskripsikan satu atau lebih variabel tanpa membandingkan atau menghubungkan variabel lain. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dalam skala likert dibagi menjadi indikator variabel dan digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item - item instrumen, dengan pernyataan sebagai alternatifnya. Setiap item instrumen yang dinilai dengan skala likert memiliki tingkat jawaban yang bervariasi dari sangat positif hingga sangat negatif, dengan skor masing-masing 5-4-3-2-1. Adapun alternatif jawaban dengan

menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada setiap jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Alternatif Jawaban dengan Skala Likert**

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

Sumber: Sugiyono (2018:94)

Analisis deskriptif pada penelitian ini dengan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi Stres Kerja, Pelatihan, Promosi Jabatan dan Kinerja karyawan. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus berikut :

$$\text{Skor Rata - Rata} = \frac{\Sigma \text{jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{pertanyaan} \times \Sigma \text{responden}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan, mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

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

Dimana:

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

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

Setelah ,mengetahui rentang skor, maka kita dapat menentukan kategori skala pengukuran menurut Sugiyono (2018:134), yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Kategori Skala Pengukuran**

Skala	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Berdasarkan Tabel 3.3 kategori skala tersebut dapat di identifikasikan ke dalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti.



**Gambar 3.1 Garis Kontinum**

### 3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif adalah suatu metode 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).

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Promosi Jabatan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode yang akan penelitian bahas pada sub bab berikutnya.

#### 3.6.2.1 Uji MSI (*Method Of Successive Internal*)

*Method of Succesive Interval* (MSI) adalah proses data ordinal yang harus dikonversi ke data interval. Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data berskala ordinal. Untuk memudahkan pengolahan data selanjutnya yaitu analisis regresi linier berganda, data harus terlebih dahulu dikonversi ke data skala interval. Untuk data skala ordinal, perlu menggunakan teknik *Method of Successive Interval* untuk mengubahnya menjadi interval. Langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Tentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).

2. Tentukan 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. Tentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z. Data >30 dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal.
6. Menentukan nilai skala (*Scale Value/SV*) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Destiny of Lower Limit} - \text{Destiny of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Keterangan :

SV (Scale Value) = Rata-rata Interval

Density at lower limit = Kepaduan batas bawah

Density at upper limit = Kepaduan batas atas

Area under upper limit = Daerah dibawah batas atas

Area under lower limit = Daerah dibawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan dengan rumus:

$$Y = Sv + K$$

$$K = 1 [sv \text{ min}]$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).



### 3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubah nya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh  $X_1$  (Stres Kerja),  $X_2$  (Pelatihan),  $X_3$  (Promosi Jabatan) dan  $Y$  (Kinerja Karyawan). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2021:258) sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel terikat (kinerja karyawan)

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi variabel

$X_1$  = Variabel Stres Kerja

$X_2$  = Variabel Pelatihan

$X_3$  = Variabel Promosi Jabatan

$\epsilon$  = Tingkat kesalahan (*standar error*)

### 3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Pada penelitian ini

korelasi ganda tiga variabel, yaitu antara variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), Promosi Jabatan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara variabel  $X$  dan  $Y$  atau mungkin kontribusi  $X$  terhadap  $Y$ . Algifari (2019:14) mendefinisikan korelasi sebagai derajat hubungan yang terjadi antara satu variabel dengan variabel lainnya. Imam Ghozali (2019:173) juga menyebutkan bahwa uji korelasi digunakan untuk mencari besarnya hubungan dan arah hubungan variabel yang satu dengan variabel lainnya. Analisis korelasi ganda dirumuskan sebagai berikut:

$$R_{Y(1,2,3)} = \frac{\beta_1 \sum X_1 Y + \beta_2 \sum X_2 Y + \beta_3 \sum X_3 Y}{\sum y^2}$$

Patokan untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada halaman selanjutnya:

**Tabel 3.5 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

#### 3.6.2.4 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) yang

merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi dan biasanya dinyatakan dalam bentuk (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien product moment

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

### 3.6.2.5 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{ZeroOrder} \times 100\%$$

Keterangan:

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

*Zero order* = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

$Kd = 0$ , berarti pengaruh variable X terhadap Y lemah

$K_d = 1$ , berarti pengaruh variable X terhadap Y kuat

### **3.7 Rancangan Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel stres kerja, pelatihan, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan operasionalisasi variabel penelitian. Responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala Likert.

### **3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Asia Afrika Bandung. Lokasi penelitian ini yaitu di PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Asia Afrika Bandung yang terletak di Jl. Asia Afrika No.49, Braga, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111. Peneliti melakukan penelitian dimulai dari Desember 2023 sampai dengan selesai.