

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Dalam menentukan kinerja karyawan, perusahaan atau organisasi memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerja sama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu. Menurut Sugiyono (2019:2) pengertian metode survei merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan menggunakan angket sebagai alat penelitiannya yang di sebar pada populasi untuk kemudian diambil sampelnya sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian yang menjadi objek penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif sendiri menurut Sugiyono (2019:11), merupakan metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang dipertanyakannya. Maka dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Bagaimana Stres Kerja di PT. LIE LING INDONESIA.
2. Bagaimana Efikasi Diri di PT. LIE LING INDONESIA.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. LIE LING INDONESIA.

Metode verifikatif adalah suatu penelitian yang di tunjukan untuk menguji teori, dan penelitian yang akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono,2019:11). Metode verifikatif ini digunakan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis di mana pada penelitian ini yang akan diuji adalah besarnya pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. LIE LING INDONESIA baik secara simultan maupun parsial.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian, karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi variabel stres kerja (X_1), efikasi diri (X_2), dan kinerja karyawan (Y), lalu untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti dimensi, indikator, ukuran dan skala. Untuk lebih jelas, berikut pengertian variabel penelitian dan operasionalisasi variabel.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019:58). Berdasarkan judul penelitian, maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu stres kerja (X_1), efikasi diri (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Variabel dalam

penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut.

1. Stres Kerja (X_1)

Menurut Cooper dalam Moh Heru Budi Santoso (2019:07) yang menyatakan bahwa “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

2. Efikasi Diri (X_2)

Menurut Alwisol dalam Cahyadi (2021: 5) yang menyatakan bahwa “Efikasi diri adalah pandangan atau persepsi pada diri tentang bagaimana diri dapat berfungsi sesuai situasi yang sedang dihadapi, secara umum tidak berkaitan dengan keahlian yang dimiliki individu melainkan lebih kepada psikologis atau keyakinan individu”.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Stolovitch and Keeps (2020), menyatakan bahwa “Kinerja atau *performance*, merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, di mana pegawai tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan dan pengetahuan berbasis kompetensi, di mana kinerjanya dapat diukur berdasarkan kemampuan, keahlian, dan perilakunya pada saat pelaksanaan tugasnya”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan dan mengacu pada teori yang ada, maka peneliti menetapkan definisi dan indikator yang sesuai dengan kondisi

dan situasi dengan Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan di PT. LIE LING INDONESIA untuk lebih memberikan gambaran terhadap hasil penelitian, maka perlu dibuat operasionalisasi variabel. Operasionalisasi variabel merupakan pedoman bagi pembuatan kuesioner guna memperoleh data yang akurat dari responden. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti yaitu: Perencanaan Sumber Daya Manusia (X_1), Orientasi Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Di mana indikator- indikator dalam setiap variabel akan diukur dengan skala ordinal. Operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dan Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Stres Kerja (X_1) Stres kerja adalah kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi- situasi yang penuh tekanan dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang tertekan Cooper dalam Moh Heru Budi Santoso (2019:07)	Kondisi Pekerjaan	Beban kerja dalam faktor internal	Tingkat beban kerja faktor internal	Ordinal	1
		Beban kerja dalam faktor eksternal	Tingkat beban kerja faktor eksternal	Ordinal	2
		Jadwal kerja	Tingkat kejelasan jadwal kerja	Ordinal	3
	Peran	Ketidakjelasan peran	Tingkat kejelasan peran	Ordinal	4
	Faktor Interpersonal	Hasil kerja dan dukungan sosial yang baik	Tingkat hasil kerja dan dukungan sosial yang baik	Ordinal	5
		Perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan	Tingkat perhatian manajemen terhadap hasil kerja karyawan	Ordinal	6
	Perkembangan karir	Promosi jabatan berdasarkan kemampuan karyawan	Tingkat promosi jabatan yang diberikan berdasarkan kemampuan karyawan	Ordinal	7

		Keamanan pekerja	Tingkat keamanan dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	8
	Struktur Organisasi	Struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja	Tingkat struktur organisasi membantu karyawan memahami lingkungan kerja	Ordinal	9
		Pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi	Tingkat pengawasan yang jelas dan sesuai standar organisasi	Ordinal	10
		Keterlibatan dalam pengambilan keputusan	Tingkat keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan	Ordinal	11
Efikasi Diri (X ₂) Efikasi diri adalah pandangan atau persepsi pada diri tentang bagaimana diri dapat berfungsi sesuai situasi yang sedang dihadapi. Efikasi diri sendiri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Alwisol (2019:287)	Level	Bertahan menghadapi hambatan	Tingkat Bertahan dalam menghadapi hambatan	Ordinal	12
		Menghadapi kesulitan pekerjaan	Tingkat Menghadapi kesulitan pekerjaan	Ordinal	13
	Generality	Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu	Tingkat keyakinan dapat menyelesaikan tugas tertentu	Ordinal	14
		Yakin dapat menyelesaikan tugas dengan range yang luas maupun sempit	Tingkat keyakinan dapat menyelesaikan tugas dengan range yang luas maupun sempit	Ordinal	15
	Strength	Dapat memotivasi serta melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat memotivasi melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	16

		Mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun	Tingkat berusaha dengan keras, gigih dan tekun	Ordinal	17
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,</p> <p>Prabu Anwar Mangkunegara (2019:9)</p>	Kualitas Kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	18
		Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam menyesuaikan pekerjaan	Ordinal	19
		Kehandalan	Tingkat kehandalan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	20
	Kuantitas Kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	21
		Hasil Kerja	Tingkat mempertanggung jawabkan hasil kerja yang diberikan	Ordinal	22
		Kepuasan Kerja	Tingkat kepuasan kerja yang diberikan	Ordinal	23
	Kerja Sama	Jalin Kerja Sama	Tingkat kerja sama bersama rekan kerja	Ordinal	24
	Tanggung Jawab	Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat tanggung dalam mengambil keputusan saat melakukan pekerjaan	Ordinal	25
		Memfaatkan sarana dan prasarana	Tingkat memanfaatkan sarana dan prasarana yang diberikan	Ordinal	26
	Inisiatif	Kemandirian	Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah	Ordinal	27

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Pada sub bab ini akan menjelaskan pengertian populasi serta ukuran sampel yang akan digunakan. Penelitian yang digunakan pasti memerlukan objek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Sampel sangat membantu jika populasi dianggap terlalu banyak maka sampel akan membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya.

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek/objek yang akan diukur, yang merupakan nilai unit yang diteliti meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang akan diteliti, Sugiyono (2022:126). Populasi yang diteliti di PT. LIE LING INDONESIA berjumlah 200 karyawan yang terdiri dari 4 orang *security*, 3 orang di bagian administrasi, 1 orang di bagian HR, 1 orang di bagian kepala produksi pembuatan rangka, 1 orang di bagian kepala produksi pengecatan, 2 orang di bagian kepala produksi bagian *finishing*, dan 188 orang di bagian produksi.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi pada penelitian. Dengan jumlah keseluruhan karyawan di PT. LIE LING INDONESIA berjumlah 200 orang, Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *non probability* sampling yang tidak

memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh.

Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini, pengambilan jumlah responden menggunakan rumus Slovin, sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan persentase kelonggaran ketidakteelitian adalah sebesar 10% (0,01) dan penentuan ukuran sampel tersebut menggunakan rumus Slovin, penggunaan rumus ini akan menghasilkan jumlah sampel yang relatif lebih besar dibandingkan beberapa rumus lain, sehingga karakteristik dari populasi akan lebih terwakili yang dapat ditunjukkan. Oleh karena itu, sampel Menurut Sugiyono (2019:81) untuk menghitung besarnya ukuran sampel dapat dihitung dengan menggunakan teknik Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e^2 = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir ($e = 10\%$ atau $0,01$)

Berdasarkan rumus sebelumnya maka dapat diukur besarnya sampel adalah sebagai berikut:

$$\frac{200}{1 + 200(0,1)^2} = 67$$

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas maka sampel diatas keseluruhan sebanyak 67 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. (Sugiyono, 2019:137). Teknik pengumpulan data dan *instrument* pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan studi kepustakaan.

1. Studi lapangan

Melaksanakan peninjauan ke organisasi atau instansi yang bersangkutan. Data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung di perusahaan yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada responden pada PT. LIE LING INDONESIA. Tujuan penelitian lapangan ini adalah memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

2. Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang terjadi di lapangan. Untuk mendapat data-data informasi yang dibutuhkan dalam

penyusunan skripsi ini, yaitu pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan di lakukan. Wawancara di lakukan dalam bentuk pertanyaan - pertanyaan yang di ajukan kepada petugas yang bersangkutan sehingga di harapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas.

4. Penyebaran angket dan kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang sesuai yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.

5. Studi keperustakaan

Yaitu pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literature-literature, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

6. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian

7. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik masalah yang diteliti.

8. Internet, dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik atau penelitian, di publikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah, ataupun karya tulis.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami dan tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian ketepatan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak. Menurut Sugiyono (2022:175) Pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika koefisien antar item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau di atas 0.3 (>0.3) maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya di bawah 0.3 (<0.3) maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono, 2022:134).

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

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

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 instrumen

n : Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum x$: Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$: Jumlah hasil pengamatan variabel Y

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

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

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

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi 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 ke validan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari *Corrected item-Total Correlation* masing-masing butir pernyataan.

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 pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas dan tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Menurut Sugiyono (2022:177) menyatakan bahwa reliabilitas instrumen merupakan suatu syarat untuk pengujian validitas.

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

1. Pertanyaan atau alat ukur yang sudah dinyatakan valid, selanjutnya disusun ulang.
2. Pertanyaan bernomor ganjil semuanya dipisahkan dari pertanyaan yang bernomor genap. Kedua kelompok tersebut kemudian masing-masing dijumlahkan.
3. Korelasikan jumlah skor pertanyaan ganjil dengan jumlah skor pertanyaan genap, dengan rumus:

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

Keterangan :

r : 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

Hasil korelasi antara total pertanyaan ganjil dengan pertanyaan genap

kemudian masukan ke dalam rumus *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 instrumen r_{hitung} , maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. 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 relatif 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 reliabel.

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Adapun teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2022:64) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini meneliti

menggunakan skala *likert* di dalam kuesioner, jawaban dari setiap item *instrument* yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif serta mempunyai skor masing-masing yaitu antara 5-4-3-2-1. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala *likert* yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2022:147)

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, efikasi diri dan kinerja karyawan. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\%$$

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

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

Di mana:

Indeks Minimum = 1

Indeks Maksimum = 5

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

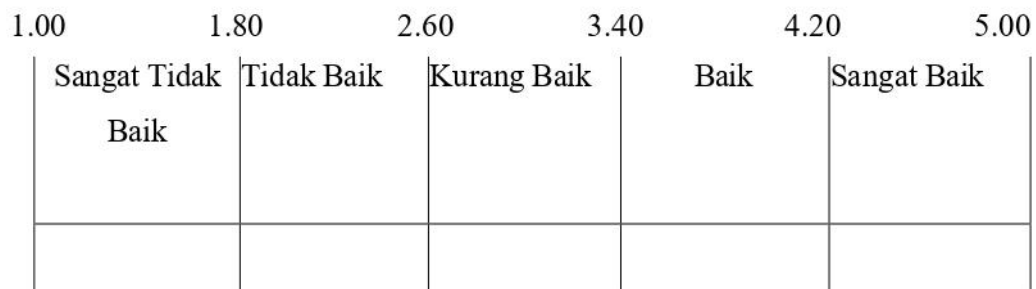
Skala pengukuran menurut Sugiyono (2012:95) yaitu sebagaimana pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Tafsiran Nilai Rata-rata

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 (2022)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di interpretasikan ke dalam garis kontinum. Garis kontinum dilihat pada gambar 3.1 di bawah ini :



Sumber: Sugiyono (2022)

Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2022:17) analisis verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis verifikatif pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh stres kerja (X_1) dan efikasi diri (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini memiliki beberapa metode statistik

yang akan digunakan seperti analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda (simultan) dan koefisien determinasi (R^2). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

3.6.2.1 *Method Of Successive Interval (MSI)*

Analisis *Method Of Successive Interval (MSI)* digunakan untuk mengubah data yang berskala nominal menjadi skala interval. *Method Of Successive Interval (MSI)* menurut Sugiyono (2019:25).

Langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai yaitu sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.

Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik

3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlah nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).

7. Menentukan nilai skala *scale value* (*SV*) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density of lower limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Dimana:

Scala Value : Nilai skala

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

Density at Upper Limit : Densitas batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

8. Menghitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut $Y = SV + (\text{Nilai Skala} + 1)$.

3.6.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \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 di pergunakan dalam penelitian

sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$y = a + b^1x^1 + b^2x^2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel kinerja karyawan

a = Bilangan konstan atau nilai tetap

X_1 = Variabel Perencanaan sumber daya manusia

X_2 = Variabel Orientasi kerja

$b_1 - b_2$ = Koefisien regresi variabel independen

e = *Error* atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain perencanaan sumber daya manusia dan orientasi kerja.

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2022:213) Analisis Korelasi Berganda yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel independen atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Korelasi berganda digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel *independent* (X) dengan variabel *dependent* (Y) secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien Korelasi Berganda

JK : jumlah kuadrat

$\sum y^2$: jumlah kuadrat total korelasi

Jika $r = 1$ maka adanya hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y . Jika $r = -1$ maka hubungan antara variabel *negative*.

Jika $r = 0$ maka artinya tidak ada hubungan korelasi.

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara $+1$ s/d -1 . Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Interpretasi hubungan korelasi atau seberapa besar pengaruh di antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, diolah menggunakan SPSS 2.6 dengan memperhatikan hasil *Output Model Summary* (nilai R) berikut merupakan tabel koefisien korelasi menurut Sugiyono (2022:248).

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi dan Tafsiran

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Kurang Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022:248)

3.6.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang di mana 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. Hasil penyelidikan atau pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima yang dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Uji hipotesis statistic antara stres kerja (X_1) dan efikasi diri (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji parsial dan simultan adalah sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan 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 : b_1 dan $b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh stres kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

H_1 : b_1 dan $b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh stres kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis.

Untuk melakukan uji signifikan lefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

- R^2 : Koefisien korelasi ganda
 K : Banyaknya variabel bebas
 n : Ukuran sampel
 F : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} (n-k-1)

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan Pembilang K dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow$ maka, tolak H_0 dan H_1 diterima (signifikan)
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow$ maka, terima H_0 dan 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. $H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. $H_1 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
3. $H_0 : b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan
4. $H_1 : b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis parsial juga 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. $H_0 : b_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
2. $H_1 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

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

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

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 :

1. Terima H_0 $t_{hitung} < t_{tabel}$ – H_1 ditolak (tidak signifikan)
2. Tolak H_0 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ – H_1 diterima (signifikan)

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

3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel stres kerja (X_1) dan variabel efikasi diri (X_2)

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

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel stres kerja (X_1) dan variabel efikasi diri (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan :

Kd : Nilai koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi *product moment*

100% : Pengali yang mengatakan persentase

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel stres kerja (X_1) dan variabel efikasi diri (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial:

$$Kd = \beta \times Zero Order \times 100\%$$

Keterangan :

β : Beta (nilai *standarlized coef icients*)

Zero Order : Matrik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

di mana apabila :

K : 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 instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel stres kerja, efikasi diri dan kinerja karyawan, sebagaimana yang tercantum pada operasional variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, di mana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert, di mana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Sehingga responden tinggal memilih pada kolom, yang sudah di sediakan.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian untuk penulisan skripsi dilakukan oleh penulis di PT. LIE LING INDONESIA. Yang beralamatkan di Jl. Katapang Andir No.30, Bojongmalaka, Kec. Baleendah, Bandung, Jawa Barat 40375. Waktu penelitian ini berlangsung selama 7 bulan mulai dari bulan Maret sampai dengan bulan September 2024.

