

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data untuk membuat kesimpulan yang mendukung tujuan penelitian, dengan menggunakan metode survei untuk mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono, (2020:4) pengertian metode survei merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan menggunakan angket sebagai alat penelitiannya yang disebar pada populasi untuk kemudian diambil sampelnya sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian yang menjadi objek penelitian.

3.1.1 Metode Penelitian Deskriptif

Sugiyono (2020:206) mengatakan bahwa Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui nilai variabel mandiri (independen), baik satu atau lebih, tanpa melakukan analisis atau perbandingan dengan variabel lain. Metode ini digunakan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah nomor satu, dua, dan tiga mengenai bagaimana *Job insecurity*, stres kerja, dan kinerja karyawan PT. Handsomekovi Subang Indonesia.

3.1.2 Metode Penelitian Verifikatif

Metode verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2020:55) metode verifikatif adalah metode

yang digunakan untuk menentukan kebenaran hipotesis melalui penggunaan perhitungan statistik untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah nomor empat mengenai seberapa besar pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial di PT. Handsomekovi Subang Indonesia.

3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel adalah elemen yang sangat penting dalam penelitian, karena dengan adanya variabel, penelitian dapat dikembangkan dan diolah untuk menemukan solusi masalah. Agar lebih mudah menemukan hubungan antara variabel, operasionalisasi variabel harus didefinisikan secara operasional. Penelitian ini mencakup variabel (X_1) yaitu *Job insecurity*, (X_2) stres kerja, dan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Variabel – variabel tersebut dioperasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala pengukuran. Oleh karena itu, peneliti harus menyertakan operasionalisasi sebagai alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang diteliti. Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai definisi variabel dan operasionalisasi variabel sebagai berikut.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Handsomekovi Indonesia. Menurut Sugiyono (2020:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya.

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*), sebagaimana berikut ini:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab timbulnya perubahan dari variabel terikat (*dependent variable*) yang dapat disimbolkan dengan huruf “X” dimana *Job insecurity* sebagai (X_1), dan Stres kerja (X_2).

- a. *Job insecurity* (X_1)

Greenhalgh & Rosenblatt dalam Meliyandrie, dkk. (2021:29) *Job insecurity* merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang. Dalam hal ini *Job insecurity* merupakan hal yang dapat membuat seorang karyawan menjadi khawatir akan masa depan pekerjaannya.

- b. Stres Kerja (X_2)

Sartika, (2023:27) Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sehingga variabel ini merupakan variabel terikat yang besarnya tergantung dari besaran variabel

independent (X). Variabel dependen dapat disimbolkan dengan (Y) dimana kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada penelitian ini.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Mankunegara dalam Novia Ruth Silaen, (2021:31) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator yang akan menjadi bahan untuk menyusun instrument kuesioner. Tujuannya ialah untuk mempermudah pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian (Alyani, dkk. 2022).

Berdasarkan judul penelitian yaitu Pengaruh *Job insecurity* dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat tiga variabel dalam judul penelitian yang digunakan lalu dikembangkan menjadi indikator – indikator kemudian dikembangkan lagi menjadi item – item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner.

Selanjutnya, untuk memudahkan peneliti lebih fokus pada objek dan tujuan penelitian ini yaitu variabel bebas (variabel independen) yaitu *Job insecurity* dan Stres kerja sedangkan variabel terikat (variabel dependen) yaitu kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel operasional secara lebih rinci berikut ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p><i>Job insecurity</i> (X₁)</p> <p><i>Job insecurity</i> merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang. Dalam hal ini <i>Job insecurity</i> merupakan hal yang dapat membuat seorang karyawan menjadi khawatir akan masa depan pekerjaannya..</p> <p>Menurut Greenhalgh & Rosenblatt</p>	Tingkat Ketidakamanan terhadap Aspek-aspek dalam Pekerjaan	Ketidakpastian terhadap aspek pekerjaan (gaji, promosi jabatan, perkembangan karier)	Tingkat ketidakpastian karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan	Ordinal	1
		Kekhawatiran terhadap perubahan negatif	Tingkat kekhawatiran karyawan terhadap kemungkinan perubahan negatif pada aspek pekerjaan	Ordinal	2
	Tingkat Ancaman Kehilangan Pekerjaan	Kekhawatiran terhadap PHK akibat pelanggaran	Tingkat kekhawatiran karyawan terhadap kemungkinan PHK akibat pelanggaran	Ordinal	3

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
dalam Meliyandrie, dkk. (2021:29)		Risiko kehilangan pekerjaan	Persepsi karyawan terhadap risiko kehilangan pekerjaan akibat kondisi atau kebijakan perusahaan	Ordinal	4
	Powerlessness (Ketidakberdayaan)	Ketidakmampuan mencegah ketidakamanan kerja	Tingkat perasaan tidak mampu mencegah ketidakamanan terhadap pekerjaan	Ordinal	5
		Tidak memiliki kendali atas pekerjaan	Tingkat perasaan tidak memiliki kendali atas kondisi pekerjaan	Ordinal	6

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p>Stres Kerja (X₂)</p> <p>Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan</p>	Stres Lingkungan	Ketegangan akibat perubahan sistem kerja	Tingkat ketegangan karyawan ketika terjadi perubahan sistem kerja	Ordinal	7
		Stres akibat lingkungan kerja tidak nyaman	Tingkat stres karyawan akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman	Ordinal	8
	Stres Organisasi	Tuntutan tugas dengan target tinggi	Tingkat stres akibat tuntutan tugas dengan target yang tinggi	Ordinal	9
		Ketidakjelasan peran dalam bekerja	Tingkat stres akibat ketidakjelasan peran kerja	Ordinal	10
		Desakan waktu penyelesaian pekerjaan	Tingkat stres akibat desakan waktu	Ordinal	11

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
dalam pekerjaan.			dalam penyelesaian pekerjaan		
Menurut Sartika, (2023:27)	Stres Individu	Masalah keluarga	Tingkat stres karyawan akibat masalah keluarga	Ordinal	12
		Masalah dengan rekan kerja	Tingkat stres karyawan akibat masalah dengan rekan kerja	Ordinal	13
		Masalah personal	Tingkat stres karyawan akibat masalah personal	Ordinal	14
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	15
Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang		Ketelitian	Tingkat ketelitian dalam	Ordinal	16

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<p>dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>Menurut Mankunegara dalam Novia Ruth Silaen, (2021:31)</p>			melaksanakan pekerjaan		
		Hasil kerja	Tingkat kualitas hasil kerja yang dihasilkan	Ordinal	17
	Kuantitas Kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	18
		Kemampuan	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	19
	Tanggung Jawab	Hasil kerja	Tingkat tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	Ordinal	20
		Pengambilan keputusan	Tingkat kemampuan	Ordinal	21

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
			mengambil keputusan dalam pekerjaan		
	Kerja Sama	Jalinan kerja sama	Tingkat kerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	22
		Kekompakan karyawan	Tingkat kekompakan dalam tim kerja	Ordinal	23
	Inisiatif	Mengatasi masalah tanpa menunggu perintah	Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	24
		Menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah	Tingkat inisiatif menyelesaikan tugas tanpa instruksi atasan		

Sumber: Peneliti, 2025

3.3 Populasi Dan Sampel

Pada sub bab ini akan menjelaskan pengertian populasi serta ukuran sampel yang akan digunakan. Populasi merupakan segala sesuatu yang dijadikan objek penelitian, dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data. Sampel sangat membantu jika populasi dianggap terlalu banyak dan sampel akan membantu peneliti dalam melakukan penelitiannya.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah subyek penelitian secara keseluruhan, yaitu seluruh satuan analisis yang menjadi target penelitian. Menurut Sugiyono (2020:72) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Handsomekovi Indonesia yang berjumlah 597 orang

Tabel 3.2
Daftar Jumlah Karyawan Divisi PT. Handsomekovi Indonesia

No	Departemen/Unit Kerja	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Printing	Driver	3
2		Gudang	4
3		Manager	1
4		Leader	17
5		Mekanik	3
6		Production Control/perencanaan produksi	15
7		Distribusi/Pengiriman produk	3
8		Press	8

No	Departemen/Unit Kerja	Bagian	Jumlah Karyawan	
9		QA (Quality Assurance)	9	
10		QC (Quality Control)	14	
11		Rotary	167	
12		Sample	11	
13		Screen	4	
14		Security	2	
15		Supervisor	8	
16		Staff	12	
17		Tinta	6	
18		Embroidery	Assisten	27
19			Cutting	5
20			Detector	2
21			Driver	6
22			Finishing	38
23			Gudang	5
24			Staff	3
25			Juki	9
26	Laser		4	
27	Leader		12	
28	Operator		98	
29	Production Control/perencanaan produksi		14	
30	Supervisor		2	
31	Pengiriman		2	
32	Press		12	
33	QA (Quality Assurance)		2	
34	QC (Quality Control)		23	
35	Sample		7	
36	Security		4	
37	Spray		1	
38	Sulam		21	
39	Target		2	
40	Mekanik		5	
41	Titik		5	
42	CL/Cheker Line		1	
Total			597	

Sumber: HRD PT. Handsomekovi Indonesia

3.3.1 Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi Sugiyono (2020:56). Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan metode atau teknik sampling tertentu. Sehingga jumlah sampel yang diambil harus dapat mewakili populasi penelitian. Anggota sampel yang tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka peluang kesalahan semakin kecil dan begitu sebaliknya, pada penelitian ini sampel tersebut diambil dari populasi dengan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditolelir sebesar 10% (0,1). Kemudian penentuan ukuran sampel tersebut menggunakan rumus slovin, yang dapat ditunjukkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e² = Tingkat Kesalahan

Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 597 karyawan PT. Handsomekovi Indonesia, dengan tingkat kesalahan yang telah ditentukan sebesar 10% (0,01), maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut adalah sebagai berikut:

$$\frac{597}{1 + 597 (0.01)^2} = 90$$

Sesuai perhitungan diatas, maka sampel yang mewakili populasi adalah sebanyak 90 karyawan PT. Handsomekovi Indonesia.

3.4 Teknik *Sampling*

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah metode pengambilan sampel dimana setiap anggota dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Metode ini memberikan semua anggota populasi kemungkinan yang sama untuk menjadi sampel terpilih. Teknik yang digunakan dalam *probability sampling* adalah *proportional random sampling*. Menurut Sugiyono (2020:87), *proportional random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak dengan jumlah sampel di setiap strata yang *propotional*.

Tabel 3.3
Pembagian Sampel PT. Handsomekovi Indonesia

No	Departemen/Unit Kerja	Bagian	Jumlah Karyawan	Sampel
1	Printing	Driver	3	0
2		Gudang	4	1
3		Manager	1	0
4		Leader	17	2
5		Mekanik	3	1
6		Production Control/perencanaan produksi	15	2
7		Distribusi/Pengiriman produk	3	0
8		Press	8	1
9		QA (Quality Assurance)	9	1
10		QC (Quality Control)	14	2
11		Rotary	167	24
12		Sample	11	2
13		Screen	4	1

No	Departemen/Unit Kerja	Bagian	Jumlah Karyawan	Sampel	
14		Security	2	2	
15		Supervisor	8	1	
16		Staff	12	2	
17		Tinta	6	1	
18	Embroidery	Assisten	27	4	
19		Cutting	5	1	
20		Detector	2	0	
21		Driver	6	1	
22		Finishing	38	5	
23		Gudang	5	1	
24		Staff	3	0	
25		Juki	9	1	
26		Laser	4	1	
27		Leader	12	2	
28		Operator	98	14	
29		Production Control/perencanaan produksi	14	2	
30		Supervisor	2	1	
31		Pengiriman	2	0	
32		Press	12	2	
33		QA (Quality Assurance)	2	2	
34		QC (Quality Control)	23	3	
35		Sample	7	1	
36		Security	4	1	
37		Spray	1	0	
38		Sulam	21	3	
39		Target	2	0	
40		Mekanik	5	1	
41		Titik	5	1	
42		CL/Cheker Line	1	0	
Total			597	90	

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan – keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2020:194) jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan dan memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh melalui:

a. Pengamatan (*Observation*)

Peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan PT. Handsomekovi Indonesia. Menurut Sugiyono (2020:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan salah satu staff PT. Handsomekovi Indonesia. Menurut Sugiyono (2020:195) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Penyebaran Angket (Kuesioner)

Kuesioner akan diberikan kepada karyawan divisi produksi di PT. Handsomekovi Indonesia, untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2020:199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

3.5.2 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian untuk memperoleh data sekunder atau data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti atau melalui pihak lain. Penelitian ini bersifat teoritis dan penunjang. Adapun cara yang dilakukan dalam teknik pengambilan data sekunder sebagai berikut:

a. Buku

Digunakan untuk membantu melengkapi informasi yang diperlukan dan relevan untuk menjawab masalah dalam penelitian.

b. Jurnal

Merupakan data pendukung yang berasal dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain dan relevan dengan topik yang akan diteliti

c. Internet

Digunakan sebagai mencari informasi tambahan terkait topik penelitian yang dipublikasikan secara online, baik dalam bentuk jurnal, makalah, artikel, maupun karya tulis lainnya.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reabilitas adalah bagian dari uji instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk membatasi atau menekan kesalahan dalam penelitian sehingga hasilnya akurat dan bermanfaat. Uji validitas menunjukkan relevansi pernyataan terhadap temuan atau tujuan penelitian. Di sisi lain, uji reabilitas menunjukkan seberapa konsisten pengukuran dari satu responden ke yang lain atau seberapa baik pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan perbedaan penafsiran dalam pemahaman pernyataan.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Wibowo (2021) Uji validitas digunakan untuk menentukan validitas suatu item dengan mengukur tingkat ketetapan antara data yang ada dalam objek penelitian dan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Data yang valid adalah data yang sama antara yang dilaporkan dengan data sesungguhnya yang diteliti. Selama pengujian, setiap komponen instrumen valid atau tidak jelas bagaimana menghubungkan skor masing-masing komponen dengan skor total. Jika koefisien (rhitung) lebih besar atau sama dengan (rtabel) yaitu 0,3 maka pernyataan tersebut valid. Tetapi jika korelasi dibawah 0,3 maka pernyataan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan;

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden uji coba

x = skor tiap item

y = skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$ = jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah hasil pengamatan variabel Y

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

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat pada masing – masing skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat pada masing – masing skor Y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku sebagai berikut:

- a. Jika $r > 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r < 0,30$ maka instrument 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*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing – masing butir pertanyaana. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung yang merupakan nilai *Corrected Item Total Correlation* $> 0,30$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat dipercaya. Jika pernyataan tidak memenuhi kriteria validitas, maka mereka tidak dapat diuji reliabilitasnya. Menurut Sugiyono dalam Sinaga (2020) Uji reliabilitas menentukan seberapa jauh hasil pengukuran dengan objek yang sama yang menghasilkan data yang sama. Jika data dari hasil pengukuran konsistensi, alat ukur akan menyatakan reliabel.

Peneliti dalam penelitian ini akan menggunakan metode *Alpha Cronbach* (CA), yang merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menyebarkan reliabilitas instrumen penelitian. Kemudian, mereka akan menguji alat ukur dengan rumus Spearman Brown untuk mengetahui apakah alat ukur dapat diandalkan dan konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang dengan instrumen tersebut, berikut cara kerjanya:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor masing – masing kelompok di jumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi *product moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

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

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

Keterangan:

r = Nilai reabilitas

rb = Korelasi pearson product method antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reabilitas minimal 0,7

Setelah mendapat nilai reabilitas instrument (rb hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut ini merupakan keputusannya:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument tersebut dikatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut harus memiliki keandalan reabilitas. Jika alat ukur digunakan berulang kali dan memberikan hasil yang relatif sama (tidak

jauh berbeda), alat ukur tersebut dapat diandalkan. Untuk mengetahui andal tidaknya alat ukur, koefisien reliabilitas dihitung, dan pernyataan dianggap reliabel jika koefisiennya lebih besar dari 0,7.

3.7 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data adalah mengumpulkan data berdasarkan jenis dan variabel responden, membuat tabulasi berdasarkan variabel dari seluruh responden, menampilkan data untuk setiap variabel yang diteliti, dan menghitung untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel sebagai hasil dari pengolahan data.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dalam penelitian ini. Analisis ini bertujuan untuk menunjukkan kebenaran fakta yang ada dan menjelaskan bagaimana variabel yang diteliti berhubungan dengan orang lain dengan mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data untuk menguji hipotesis statistik. Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dasar yang relevan dengan mendeskripsikan atau menggambarkan satu atau lebih variabel tanpa membandingkannya atau membandingkannya dengan variabel lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono dalam Siagian (2020) memaparkan bahwa skala *likert* adalah alat yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu atau sekelompok individu tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert* mempunyai skor masing – masing, yaitu 5 – 4 – 3 – 2 – 1. Adapun alternatif jawabannya sebagai berikut:

Tabel 3.4
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 dalam Siagian (2020)

Pada penelitian ini, analisis deskriptif menggunakan *mean* atau nilai rata-rata dari semua variabel dan sampel yang diteliti untuk mengetahui mengenai *Job insecurity*, stres kerja, dan kinerja karyawan. Setelah kuesioner di distribusikan, rumus berikut digunakan untuk menemukan rata-rata:

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

Setelah diketahui skor rata – rata, maka hasil dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan di dasarkan pada nilai rata – rata skor, selanjutnya akan di kategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

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

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

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Jarak Interval : $(5-1) : 5 = 0.8$

Tabel 3.5
Ketagori Skala

Interval	Kriteria
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 dalam Siagian (2020)

Ketika data terkumpul, kemudian dapat diaplikasikan pada pengelolaan data, disajikan dalam bentuk gambar dan analisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap hasil rata-rata jawaban responden atau data rekapitulasi yang kemudian

Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik

Gambar 3. 1 Garis Kontinum

disusun kriteria penilaian. Berdasarkan hasil di atas maka secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:

Keterangan garis kontinum sebagai berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1.00 – 1.80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1.81 – 2.60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2.61 – 3.40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3.41 – 4.20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4.21 – 5.00 : Sangat Baik

3.7.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2022:17) analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dan hipotesis. Analisis verifikatif merupakan analisis model dan pembuktian yang berguna untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini, analisis verifikatif bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.7.2.1 Method of Succesive Interval (MSI)

Analisis *Method of Succesive Interval (MSI)* digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method of Succesive Interval (MSI)*, langkah-langkah dalam *MSI* sebagai berikut:

1. Menghitung distribusi frekuensi setiap pilihan jawaban responden.
2. Menghitung proporsi dari setiap jawaban berdasarkan distribusi frekuensi.
3. Menghitung proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
4. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel distribusi normal.
5. Menentukan nilai tinggi densitas setiap nilai Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel tinggi dimensi.
6. Menghitung *scale value* (nilai interval rata – rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut ini.

$$Scale Value = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

Keterangan:

Density at Lower Limit = Kedapatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kedapatan batas atas

Area Below Upper Limit = Daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah dibawah batas bawah

7. Mengitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut: $Y = SV + (\text{Nilai Sakala} + 1)$.

3.7.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2 \dots \dots X_n$) 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 berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau perubahan.

Analisis linier berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen antar variabel X_1 (*Job insecurity*) dan X_2 (stres kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 - b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Bilangan Konstanta

X_1 = Variabel bebas (*Job insecurity*)

X_2 = Variabel bebas (Stres Kerja)

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

ε = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan selain *Job insecurity* dan Stres Kerja.

3.7.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel *Job insecurity* (X_1), stres kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x)^2 - (\sum x)^2\}\{n(\sum y)^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

n = Jumlah Responden

x = Variabel Independent

y = Variabel Dependent

Bila nilai koefisien korelasi berganda r dapat bervariasi dari -1 sampai dengan +1 atau ditulis $-1 < r < +1$ yaitu:

- a. Jika $r = 1$ atau mendekati 1, maka terdapat hubungan antara variabel independen dan dependen yang sangat kuat dan korelasi antara kedua variabel tersebut dapat dikatakan positif atau searah

- b. Jika $r = -1$ atau mendekati -1 , maka hubungan variable independen dan dependen negatif atau berlawanan
- c. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 , maka hubungan antara variabel independen dan dependen tidak ada hubungan korelasi.

Oleh karena itu, untuk setiap situasi, pengukuran hubungan antara dua variabel akan menghasilkan keputusan: hubungan yang sangat kuat, kuat, cukup kuat, atau rendah. analisis dari koefisien korelasi berganda, atau seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang diolah menggunakan SPSS dengan memperhatikan hasil pada *Output Model Summary* (Nilai R) yang berpedoman pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2022:167) yakni sebagai berikut:

Tabel 3.6
Koefisien Korelasi dan Tafsiran

Interval Koefisien	Tingkat 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 – 0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022:167)

3.7.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel *Job insecurity* (X_1) dan variabel stres kerja (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 *Job insecurity* (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

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

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi.

R^2 = Koefisien korelasi product moment.

100% = Pengali yang mengatakan persentase.

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

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

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

Keterangan:

β = Beta (nilai *standarlized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat, dimana apabila:

K = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat.

3.7.3 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022:171) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Penguji hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antar variabel *Job insecurity* (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3.7.3.1 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 *Job insecurity* terhadap kinerja karyawan.
2. $H_1 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh *Job insecurity* terhadap kinerja karyawan.
3. $H_0 : b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. $H_1 : b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan 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 *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.
 $H_1 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh *Job insecurity* 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:

n = Jumlah anggota sampel

r = Nilai korelasi parsial

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

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

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

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

3.7.3.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik F. Uji statistik F ini menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen. Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_0 : b_1 dan $b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H_1 : b_1 dan $b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

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

$$F = \frac{r^2/K}{(1 - r^2) - (n - K1)}$$

Keterangan:

r^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

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

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k1) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_1 diterima (signifikan)
- b. Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_1 ditolak (tidak signifikan)

3.8 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2022:76) kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana responden diberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Kuesioner dibuat dengan tujuan untuk mengetahui variabel mana yang dianggap penting oleh responden. Kuesioner ini berisi pernyataan tentang variabel *Job insecurity*, stres kerja, dan kinerja karyawan. Ini bersifat tertutup, dengan pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden hanya perlu memilih pada kolom yang diberikan peneliti: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Responden akan memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*, dimana setiap jawaban 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

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan oleh peneliti di PT. Handsomekovi Indonesia, yang beralamat di Jl. Dusun Sidamukti Kampung Wanakerta Kecamatan Purwadadi Kabupaten Subang Jawa Barat 41216 Indonesia. Pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 12 November 2025 – 20 Maret 2026.