

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan ini terdiri dari dua variabel, variabel bebas “X” (*independent variable*) adalah stres kerja sedangkan variabel terikat “Y” (*dependent variable*) adalah kepuasan kerja karyawan.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia (persero) Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia Kantor Pusat Bandung. Penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Pusat di Jalan Cilaki No. 73 Kota Bandung.

Berdasarkan objek dan subjek penelitian tersebut, maka akan diteliti mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:2) Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah diartikan penelitian berdasarkan ciri-ciri keilmuan yaitu rasional (terjangkau akal), empiris (bisa diamati indera manusia) dan sistematis (menggunakan tahapan tertentu yang bersifat logis).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian adalah metode deskriptif dan metode verifikatif.

Menurut Sugiyono (2012:29) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Menurut Sugiyono (2012:55) metode verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dua variabel atau lebih.

Dengan metode deskriptif dapat diperoleh deskripsi mengenai stres kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia. Sedangkan metode penelitian verifikatif menguji kebenaran suatu hipotesis dengan cara pengumpulan data dari lapangan, dimana dalam metode penelitian verifikatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung.

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:51) “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan”.

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kausalitas. Desain ini bertujuan untuk adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang akan diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja yang selanjutnya akan dianalisis dan diinterpretasikan untuk dicari pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Agar konsep-konsep penelitian dapat diteliti secara empiris maka konsep tersebut harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel penelitian. Hal ini dilakukan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian yang dilakukan peneliti.

Menurut Sugiyono (2012:38) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini menurut Sugiyono (2012:39) adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel Bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variable dependen* (terikat). Adapun yang menjadi *variable independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah stres kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya *variable independent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variable dependent* (terikat) adalah kepuasan kerja.

Berikut ini akan diuraikan operasionalisasi variabel dari variabel X dan Y, seperti terlihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Stres kerja (X) Stres kerja adalah respon psikologi, fisiologi dan tingkah laku seorang individu ketika mereka manerima ketidaksetaraan antara tuntutan dengan kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan tersebut yang apabila dibiarkan dalam jangka waktu tertentu dapat mempengaruhi kesehatan. (John Clark (2002:4)	Pencegahan Stres				
	<ul style="list-style-type: none"> • Peran Manajer 	Pengaturan Waktu	Tingkat efisiensi pengaturan waktu dalam bekerja	Ordinal	1
		Beban Kerja	Tingkat kuantitas beban kerja yang diberikan perusahaan	Ordinal	2
		Agresifitas	Tingkat keagresifan ketika bekerja	Ordinal	3
		Absensi	Tingkat absensi karena sakit	Ordinal	4
		Hari libur	Tingkat hari libur yang diberikan perusahaan	Ordinal	5
		Komunikasi	Tingkat intensitas komunikasi yang dilakukan karyawan	Ordinal	6
		Tanggung jawab	Tingkat batasan tanggung jawab karyawan	Ordinal	7

	Peran dan Tugas	Tingkat pemahaman peran dan tugas karyawan	Ordinal	8
• Peran Manajemen	Kepemimpinan Kelompok	Tingkat tanggung jawab manajer dalam mengatur kelompok	Ordinal	9
	Pemecah masalah	Tingkat kemampuan manajer dalam memecahkan masalah	Ordinal	10
	Penghubung	Tingkat komunikasi manajer dengan kelompok	Ordinal	11
	Pembagi Informasi	Tingkat distribusi informasi yang diberikan manajer	Ordinal	12
	Peran sebagai Innovator	Tingkat kemampuan atasan untuk mendorong ide-ide baru		13
	Pengendali masalah	Tingkat respon manajer dalam menangani konflik dan masalah ketidakdisiplinan	Ordinal	14
	Negosiator	Tingkat intensitas	Ordinal	15

			perundingan yang dilakukan manajer dengan karyawan		
	Penanggulangan Stres				
	• Kebijakan Stres	Definisi Stres Kerja	Tingkat pemahaman akan stres kerja	Ordinal	16
		Tanggung jawab perusahaan	Tingkat tanggung jawab perusahaan akan stres kerja karyawan	Ordinal	17
		Tanggung jawab karyawan	Tingkat tanggung jawab karyawan dalam mengelola stres yang dialami	Ordinal	18
		Penanganan stres yang diberikan perusahaan	Tingkat kepedulian perusahaan dalam membantu menangani stres kerja	Ordinal	19
	• Primary Level	Diskusi	Tingkat diskusi perusahaan dengan karyawan dalam membantu menangani stres kerja	Ordinal	20
		Peningkatan lingkungan kerja	Tingkat peningkatan dukungan lingkungan kerja	Ordinal	21

	<ul style="list-style-type: none"> • Secondary Level 	Mengenali gejala stres kerja	Tingkat kemampuan karyawan mengenali gejala stres yang dialami	Ordinal	22
	<ul style="list-style-type: none"> • Tertiary Level 	Pemulihan	Tingkat bantuan yang diberikan kepada karyawan untuk pulih dari tekanan karena stres kerja	Ordinal	23
<p>Kepuasan Kerja (Y)</p> <p>Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik mereka memberikan hal yang dinilai penting.</p> <p>(Fred Luthans 2006:243)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan itu sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> • Penempatan karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan akan penempatan karyawan 	Ordinal	24
		<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitas yang menunjang pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kelengkapan fasilitas penunjang pekerjaan 		25
		<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang menarik dan menantang 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang menarik 		26
	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian gaji dengan pengabdian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pengabdian 	Ordinal	27
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian beban pekerjaan • Kesesuaian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap gaji dengan beban pekerjaan 		28

		dengan prestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan gaji yang diterima dengan prestasi 		29
	• Promosi	• Keadilan promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap keadilan promosi 	Ordinal	30
		• Peluang promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap peluang mendapatkan promosi 		31
	• Pengawasan	• Cara pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap cara pengawasan yang dilakukan atasan 	Ordinal	32
		• Partisipasi karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan atas partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan 		33
	• Kelompok kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama dengan rekan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap kerjasama dengan rekan kerja 	Ordinal	34
	• Hubungan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keharmonisan hubungan dengan rekan kerja 	35		
	• Kondisi Kerja	• Ruang yang layak	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan terhadap 	Ordinal	36

		<ul style="list-style-type: none"> • Kenyamanan dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • kelayakan ruangan kerja • Tingkat kepuasan terhadap kenyamanan dalam bekerja 		37
--	--	--	---	--	----

3.4 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172) sumber data dalam penelitian ini adalah subyek darimana data diperoleh. Sumber-sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber internal maupun dari luar perusahaan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer: Data yang diperoleh secara langsung dari responden pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan wawancara kepada responden terpilih yang berisikan pertanyaan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data Sekunder: Data yang diperoleh melalui dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, majalah, jurnal, dan data diperusahaan maupun internet untuk mendukung penelitian ini.

Tabel 1.2
Jenis Data

No	Keterangan	Jenis Data
1.	Draft absensi	Sekunder
2.	Jumlah pegawai yang diteliti	Primer
3.	Draft Penilaian Kinerja	Sekunder
4.	Draft Penilaian Tingkat Stres dan Kepuasan Kerja	Sekunder
5.	Wawancara tentang Kepuasan Kerja	Primer
6.	Draft <i>Turnover</i>	Sekunder

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

1. Dokumentasi. Cara ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan. Dalam hal ini data yang diperoleh yaitu mengenai absensi karyawan, penilaian kinerja dan data tingkat turnover karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung.
2. Observasi yaitu suatu proses yang kompleks, suatu proses mengamati langsung ke PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung untuk mengetahui dari dekat masalah-masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.
3. Wawancarayaitu teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab dengan responden untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam hal ini wawancara dilakukan kepada beberapa manajer Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero)

Bandung sebagai pihak yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data yang diperlukan.

4. Studi kepustakaan yaitu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data teoritis dari para ahli melalui sumber bacaan, jurnal, dan internet yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang diteliti.
5. Kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2012:142) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner berupa memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden mengenai variabel yang diteliti. Dalam hal ini penulis menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2007:132-133)

Gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi skor (Sugiyono, 2007:133), misalnya :

1. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
2. Setuju/sering/positif diberi skor 4
3. Ragu-ragu/jarang/netral diberi skor 3
4. Tidak setuju/kadang-kadang/negatif diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat negatif diberi skor 1

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:215) yang menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dari data yang diperoleh didapat data jumlah karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia berjumlah 37 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.4
Data Populasi Karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

No	Bagian	Populasi
1	Remunerasi dan K3	20 orang
2	Kinerja dan Administrasi	11 orang
3	Penghargaan dan Penegakan Disiplin	6 orang
JUMLAH		37 orang

Sumber: Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung

3.5.1 Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dilihat dari jumlah karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang kurang dari 100 orang maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang berjumlah 37 orang.

Menurut Sugiyono (2012:81) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai macam teknik sampling yang bisa digunakan. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2012:85). Karena populasi dalam penelitian kurang dari 100 orang maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yang berjumlah 37 orang.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:211) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan sesuatu instrument”. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Untuk pengujian validitas dalam penelitian ini akan

digunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

(Arikunto, 2010:213)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor Total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi Y
- N = Banyaknya responden
- r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y, dua variabel yang dikorelasikan

Hasil perhitungan r_{xy} dibandingkan dengan r tabel pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (dk = n-2). Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka instrument angket dinyatakan valid (r_{hitung} > r_{tabel}, Valid)
2. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} maka instrument angket dinyatakan tidak valid (r_{hitung} < r_{tabel}, Tidak Valid)

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*. Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 37 item. Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($30-2= 28$) didapat r tabel sebesar 0,361. Uji Validitas untuk variabel stres kerja dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Penelitian Variabel X (Stres Kerja)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,471	0,361	Valid
2	0,524	0,361	Valid
3	0,375	0,361	Valid
4	0,397	0,361	Valid
5	0,476	0,361	Valid
6	0,245	0,361	Tidak Valid
7	0,422	0,361	Valid
8	0,599	0,361	Valid
9	0,521	0,361	Valid
10	0,519	0,361	Valid
11	0,585	0,361	Valid
12	0,749	0,361	Valid
13	0,637	0,361	Valid
14	0,596	0,361	Valid
15	0,439	0,361	Valid
16	0,670	0,361	Valid
17	0,744	0,361	Valid
18	0,757	0,361	Valid
19	0,623	0,361	Valid
20	0,542	0,361	Valid
21	0,386	0,361	Valid
22	0,629	0,361	Valid
23	0,483	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014 dengan SPSS 22.0 for Windows

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, maka dapat disimpulkan terdapat satu item kuesioner yang tidak valid yaitu item nomor 6 yang memiliki r hitung 0,245 lebih kecil dari r tabel 0,361. Sehingga item pertanyaan tersebut dihilangkan tidak dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti. Sedangkan sisanya memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga item pertanyaan bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Penelitian Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,510	0,361	Valid
2	0,494	0,361	Valid
3	0,619	0,361	Valid
4	0,863	0,361	Valid
5	0,855	0,361	Valid
6	0,853	0,361	Valid
7	0,659	0,361	Valid
8	0,618	0,361	Valid
9	0,535	0,361	Valid
10	0,651	0,361	Valid
11	0,700	0,361	Valid
12	0,434	0,361	Valid
13	0,511	0,361	Valid
14	0,612	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2014 dengan SPSS 22.0 for Windows

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,361. Sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto, 2010:211). Uji reliabilitas dilakukan

untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*, adapun rumus untuk menghitung varians tiap item adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2 t} \right] \text{ (Arikunto, 2010:239)}$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

$\sum \sigma^2 t$ = varians total

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan reliabel

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

Perhitungan reliabilitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*. Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ yaitu $(30-2 = 28)$ di dapat r tabel yaitu sebesar 0,361. Adapun hasil pengujian reliabilitas stres kerja dan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian Variabel X (Stres kerja) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja	0,915	0,361	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,917	0,361	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2014 dengan SPSS 22.0 for Windows

Hasil pengujian pada tabel 3.7 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian X dan Y dinyatakan reliabel hal ini karena masing-masing nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

3.7 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah data. secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

- a. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh reponden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang rusak).
- b. *Coding*, dalam hal ini adalah pembobotan dari setiap item instrumen berdasarkan pada pembobotan sebagai berikut: untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan yang terkecil dan untuk jawaban negatif ranking pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai dengan yang terbesar. Nilai atau bobot untuk setiap jawaban positif diberi nilai 5-4-3-2-1, dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5. Pengukuran dalam kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert yaitu kuesioner yang disebarkan dan dibuat dengan sistem tertutup, artinya tanggapan untuk setiap pertanyaan telah disediakan dan responden hanya tinggal memberi tanda (\surd) pada kolom tanggapan sesuai dengan pendapat responden masing-masing.

- c. *Tabulating*, yaitu menghitung hasil scoring, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8
Tabel Rekapitulasi Perubahan Data

Resp.	Skor Item						Total
	1	2	3	4	...	N	
1							
2							
...							
N							

- d. Rancangan Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk menggambarkan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Analisis ini dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Dimana:

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- Membandingkan jumlah skor hasil angket dengan jumlah skor kriteria, untuk mencari jumlah skor hasil angket menggunakan rumus:

$$\sum X_i = X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n$$

dimana:

X_i = jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = jumlah skor angket masing-masing responden

- Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum ke dalam tiga tingkatan sebagai berikut:

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SS \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

dimana:

ST = Skor tertinggi

SS = Skor sedang

SR = Skor rendah

JB = Jumlah bulir

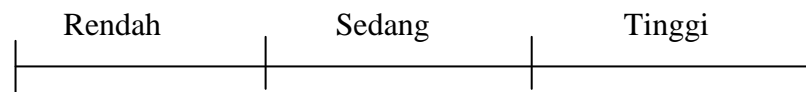
JR = Jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang, dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.

- a) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk stres kerja (X) dan kepuasan kerja (Y).



Gambar 3.1
Garis Kontinum Variabel X dan Y

- b) Analisis Verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis. Langkah-langkahnya dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).
- c) Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka semua data yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasikan ke tingkat interval dengan bantuan program *excel windows 7* melalui *method of successive interval*.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan banyaknya frekuensi (f)
- b. Menghitung proporsi dengan rumus : $P_i=f/N$
- c. Menerapkan nilai Z yang diperoleh dari tabel kurva normal baku
- d. Menghitung *skala value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ below\ upper\ limit) - (Area\ below\ lower\ limit)}$$

Keterangan: Scala Value (SV) : 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

Berdasarkan langkah-langkah tersebut, dapat dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.9
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi kumulatif					
Nilai Z tabel					
Scala Value					

3.7.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arrah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-), atau $(-1 \leq r \leq +1)$ artinya jika:

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati +1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dilihat pada tabel 3.8 di bawah ini:

Tabel 3.10
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, (2010:250)

3.7.4 Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini penulis menganalisis data dengan menggunakan regresi sederhana. Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) stres kerja. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel independent, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen.

Berikut merupakan persamaan umum regresi linier sederhana:

$$Y' = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2012:188})$$

Dimana:

Y' = Kepuasan Kerja

X = Stres kerja

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

- Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koeffisien a dan b , yaitu : $\sum X_i$, $\sum Y_i$, $\sum X_i * Y_i$, $\sum X_i^2$ $\sum Y_i^2$ dan
- Mencari koeffisien regresi a dan b dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^1 - (\sum X)^1}$$

(Sugiyono,2012:272)

Untuk Mengetahui b maka dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^1 - (\sum X)^1}$$

(Sugiyono,2012:272)

X dikatakan mempengaruhi Y , jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y , artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X , karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

3.7.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$, maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:144})$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Nilai koefisien penentu diantara 0-100%. Jika nilai koefisien penentu makin mendekati 100%, berarti semakin kuat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

3.7.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:184})$$

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $N-2$
- apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel X (stres kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah:

- $H_0 : \rho \leq 0$

Maka : Korelasi tidak berarti, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

- $H_1 : \rho > 0$

Maka : Korelasi berarti, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.