

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Objek penelitian terdiri dari lingkungan kerja (X_1), stres kerja (X_2), kinerja pegawai (Y), dan komitmen organisasional (M). Lingkungan kerja dan stres kerja merupakan variabel bebas atau *independent variable*, sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel terikat atau *dependent variable*, serta komitmen organisasional sebagai variabel mediasi.

Dimensi yang digunakan untuk membangun variabel lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis dan lingkungan kerja sosial. Dimensi yang digunakan dalam variabel stres kerja terdiri dari tuntutan tugas, ketidakjelasan peran, konflik peran, dilema etis, masalah interpersonal, perkembangan karir, dan lingkungan fisik di sekitar tempat kerja. Dimensi variabel kinerja pegawai terdiri kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab. Sedangkan dimensi variabel komitmen organisasional terdiri dari *affective commitment*/ komitmen afektif, *continuance commitment*/ komitmen berkelanjutan, dan *normative commitment*/ komitmen normatif.

Subjek atau unit analisis dalam penelitian ini merupakan Pegawai Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Sukabumi. Penelitian dilakukan pada bulan Juni sampai dengan Desember 2024.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian cara sistematis yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan. Sugiyono (2018:2) berpendapat bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis deskriptif dan verifikatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang mengumpulkan data berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan (Abubakar, 2021).

Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang menjadikan filsafat positivisme sebagai landasan, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, penggunaan instrumen penelitian dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2018:8).

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain, variabel yang diteliti bersifat mandiri, bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala (Abubakar, 2021). Penelitian deskriptif yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu untuk memperoleh gambaran mengenai variabel lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai.

Sedangkan penelitian verifikatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengecek kebenaran hasil penelitian terdahulu (Abubakar, 2021). Dalam penelitian ini akan diuji kontribusi variabel lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasional dalam memengaruhi kinerja pegawai.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian (Sahir, 2021). Variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri dari Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai. Variabel dalam penelitian ini dibedakan sebagai berikut:

1. Variabel bebas/ *independent variable* (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2018:39). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X_1) dan stres kerja (X_2).

2. Variabel mediator/ *intervening variable* (M)

Variabel mediator merupakan variabel penyela/ antara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung memengaruhi berubah atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2018:40).

Variabel mediator dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional (M).

3. Variabel terikat/ *dependent variable* (Y)

Variabel terikat adalah variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat merupakan akibat dari variabel bebas (Sahir, 2021). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y).

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasional, dan kinerja pegawai. Seluruh variabel digunakan untuk mengukur kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasional.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen	Skala	Item
Lingkungan Kerja (X₁)	Lingkungan Kerja Fisik (Agbozo et al., 2017)	Pencahayaannya di ruang kerja	Pencahayaannya di ruang kerja	Interval	Lk1
Lingkungan kerja yang baik ditandai oleh beberapa karakteristik, seperti upah yang kompetitif, hubungan yang dilandasi kepercayaan antara karyawan dan manajemen, keadilan serta perlakuan yang setara bagi semua pihak, serta beban kerja yang wajar dengan target yang menantang namun masih dapat dicapai (Agbozo et al., 2017)		Kenyamanan suhu ruang kerja	Kenyamanan suhu ruang kerja	Interval	Lk2
		Luas ruang kerja yang memadai	Luas ruang kerja yang memadai	Interval	Lk3
		Mobilitas kerja di ruang kerja	Mobilitas kerja di ruang kerja	Interval	Lk4
		Tata warna ruang kerja	Tata warna ruang kerja	Interval	Lk5
		Perlengkapan kerja yang cukup	Perlengkapan kerja yang cukup	Interval	Lk6
		Fasilitas pendukung yang memadai	Fasilitas pendukung yang memadai	Interval	Lk7
		Kebersihan yang terpelihara baik	Kebersihan yang terpelihara baik	Interval	Lk8

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen	Skala	Item
Lingkungan Kerja Psikologis (Agbozo et al., 2017)		Fasilitas keamanan yang memadai	Fasilitas keamanan yang memadai	Interval	Lk9
		Merasa senang menjadi pegawai perguruan tinggi	Merasa senang menjadi pegawai perguruan tinggi	Interval	Lk10
		Melakukan pekerjaan dengan nyaman	Melakukan pekerjaan dengan nyaman	Interval	Lk11
		Bersemangat mengerjakan pekerjaan	Bersemangat mengerjakan pekerjaan	Interval	Lk12
		Keinginan untuk segera menyelesaikan pekerjaan	Keinginan untuk segera menyelesaikan pekerjaan	Interval	Lk13
		Keinginan untuk selalu datang tepat waktu	Keinginan untuk selalu datang tepat waktu	Interval	Lk14
		Jarang merasakan kelelahan mental yang disebabkan oleh pekerjaan	Jarang merasakan kelelahan mental yang disebabkan oleh pekerjaan	Interval	Lk15
		Budaya organisasi perguruan tinggi mendukung kesehatan mental	Budaya organisasi perguruan tinggi mendukung kesehatan mental	Interval	Lk16
		Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi	Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi	Interval	Lk17
		Rekan kerja menjadi teman bertukar pikiran	Rekan kerja menjadi teman bertukar pikiran	Interval	Lk18
Lingkungan Kerja Sosial (Agbozo et al., 2017)		Rekan kerja bersedia memberikan bantuan	Rekan kerja bersedia memberikan bantuan	Interval	Lk19
		Atasan memberikan	Atasan memberikan	Interval	Lk20

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen	Skala	Item
		arahan kerja dengan jelas	arahan kerja dengan jelas		
		Atasan sering memberikan pujian	Atasan sering memberikan pujian	Interval	Lk21
		Keterbukaan atasan dalam menerima masukan	Keterbukaan atasan dalam menerima masukan	Interval	Lk22
		Atasan menangani masalah dengan bijak	Atasan menangani masalah dengan bijak	Interval	Lk3
		Menyampaikan pendapat dengan nyaman	Menyampaikan pendapat dengan nyaman	Interval	Lk24
Stres Kerja (X₂) stres merupakan kondisi ketegangan yang timbul ketika individu menghadapi tuntutan, tekanan, atau peluang yang melebihi kapasitas normalnya. Schermerhorn et al., (2002).	Tuntutan Tugas Schermerhorn et al., (2002)	Beban kerja terlalu banyak	Beban kerja terlalu banyak	Interval	Sk1
		Mendapatkan tugas yang sulit dikerjakan	Mendapatkan tugas yang sulit dikerjakan	Interval	Sk2
		Tuntutan tugas membuat pekerjaan dikerjakan dengan terburu-buru	Tuntutan tugas membuat pekerjaan dikerjakan dengan terburu-buru	Interval	Sk3
		Tertekan dengan batas waktu yang diberikan	Tertekan dengan batas waktu yang diberikan	Interval	Sk4
		Bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	Bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan	Interval	Sk5
	Ketidakjelasan Peran Schermerhorn et al., (2002)	Tupoksi yang diberikan kurang jelas	Tupoksi yang diberikan kurang jelas	Interval	Sk6
		Kesulitan memahami tugas yang diberikan	Kesulitan memahami tugas yang diberikan	Interval	Sk7
		Mendapatkan instruksi kerja yang tidak jelas	Mendapatkan instruksi kerja yang tidak jelas	Interval	Sk8

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen	Skala	Item
		Merasa kurang optimal dalam mengerjakan tugas	Merasa kurang optimal dalam mengerjakan tugas	Interval	Sk9
		Mengerjakan pekerjaan yang bukan tugasnya	Mengerjakan pekerjaan yang bukan tugasnya	Interval	Sk10
		Tidak mengetahui dengan jelas harapan atasan terhadap hasil kerja	Tidak mengetahui dengan jelas harapan atasan terhadap hasil kerja	Interval	Sk11
Konflik Peran Schermerhorn et al., (2002)		Mendapat perintah yang berlawanan dari berbagai atasan	Mendapat perintah yang berlawanan dari berbagai atasan	Interval	Sk12
		Kesulitan memenuhi harapan yang berbeda dari berbagai atasan	Kesulitan memenuhi harapan yang berbeda dari berbagai atasan	Interval	Sk13
		Harus memilih untuk mengikuti perintah salah satu atasan	Harus memilih untuk mengikuti perintah salah satu atasan	Interval	Sk14
		Tugas dalam tim sering kali tumpang tindih dengan tugas pegawai lain	Tugas dalam tim sering kali tumpang tindih dengan tugas pegawai lain	Interval	Sk15
Dilema Etis Schermerhorn et al., (2002)		Mengerjakan tugas yang bertentangan dengan prinsip pribadi	Mengerjakan tugas yang bertentangan dengan prinsip pribadi	Interval	Sk16
		Tertekan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan prinsip pribadi saya	Tertekan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan prinsip pribadi saya	Interval	Sk17
		Mendapat perintah yang bertentangan dengan aturan kerja	Mendapat perintah yang bertentangan dengan aturan kerja	Interval	Sk18

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen	Skala	Item
		Merasa tidak nyaman saat rekan kerja melakukan tindakan tidak etis	Merasa tidak nyaman saat rekan kerja melakukan tindakan tidak etis	Interval	Sk19
	Masalah Interpersonal Schermerhorn et al., (2002)	Sering terlibat perselisihan dengan rekan kerja	Sering terlibat perselisihan dengan rekan kerja	Interval	Sk20
		Sering tidak paham dengan rekan kerja	Sering tidak paham dengan rekan kerja	Interval	Sk21
		Merasa sering diabaikan oleh rekan kerja	Merasa sering diabaikan oleh rekan kerja	Interval	Sk22
		Cara berkomunikasi atasan membuat tidak nyaman	Cara berkomunikasi atasan membuat tidak nyaman	Interval	Sk23
		Pendapat yang diberikan tidak sesuai harapan atasan	Pendapat yang diberikan sering tidak sesuai harapan atasan	Interval	Sk24
		Atasan sering memberikan kritik berlebihan	Atasan sering memberikan kritik berlebihan	Interval	Sk25
	Perkembangan karir Schermerhorn et al., (2002)	Beban kerja yang tinggi menghambat dalam pengembangan karir	Beban kerja yang tinggi menghambat dalam pengembangan karir	Interval	Sk26
		Merasa kesulitan mendapatkan peluang promosi	Merasa kesulitan mendapatkan peluang promosi	Interval	Sk27
		Merasa kesulitan mendapatkan pelatihan yang dibutuhkan	Merasa kesulitan mendapatkan pelatihan yang dibutuhkan	Interval	Sk28
		Merasa tidak ada kemajuan karir	Merasa tidak ada kemajuan karir	Interval	Sk29

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen	Skala	Item
		walaupun telah bekerja keras	walaupun telah bekerja keras		
Komitmen Organisasional (M) komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. (Meyer & Allen, 1991)	Affective commitment/ Komitmen Afektif (Meyer & Allen, 1991)	Selalu menaati aturan kampus	Selalu menaati aturan kampus	Interval	Ko1
		Selalu aktif mengikuti kegiatan kampus	Selalu aktif mengikuti kegiatan kampus	Interval	Ko2
		Selalu mempromosikan keunggulan kampus	Selalu mempromosikan keunggulan kampus	Interval	Ko3
		Merasa masalah yang terjadi di kampus adalah masalahnya juga	Merasa masalah yang terjadi di kampus adalah masalahnya juga	Interval	Ko4
		Memahami semboyan kampus dengan baik	Memahami semboyan kampus dengan baik	Interval	Ko5
	Continuance commitment/ komitmen berkelanjutan (Meyer & Allen, 1991)	Tidak memiliki niat untuk berhenti dari tempat kerja saat ini	Tidak memiliki niat untuk berhenti dari tempat kerja saat ini	Interval	Ko6
		Betah bekerja di tempat ini karena kebutuhan sehari-hari dapat terpenuhi	Betah bekerja di tempat ini karena kebutuhan sehari-hari dapat terpenuhi	Interval	Ko7
		Merasa akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan tempat kerja saat ini	Merasa akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan tempat kerja saat ini	Interval	Ko8
	Normative commitment/ komitmen normatif (Meyer & Allen, 1991)	Tetap bekerja di sini sampai pensiun	Tetap bekerja di sini sampai pensiun	Interval	Ko9
		Akan menolak tawaran kerja yang lebih baik dari tempat lain	Akan menolak tawaran kerja yang lebih baik dari tempat lain	Interval	Ko10
		Akan merasa bersalah jika	Akan merasa bersalah jika	Interval	Ko11

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen	Skala	Item
Kinerja Pegawai (Y) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok, yang mencerminkan kapasitas mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dilihat dari aspek jumlah dan kualitas kerja yang dihasilkan. Simamora (2015)	Kuantitas Simamora (2015)	berhenti bekerja di sini	berhenti bekerja di sini	Interval	Ko12
		Memiliki keinginan untuk memajukan perguruan tinggi	Memiliki keinginan untuk memajukan perguruan tinggi		
		Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Interval	Kp1
		Berusaha menyelesaikan sebanyak mungkin pekerjaan	Berusaha menyelesaikan sebanyak mungkin pekerjaan	Interval	Kp2
	Kualitas Simamora (2015)	Mampu mencapai target kerja yang ditetapkan	Mampu mencapai target kerja yang ditetapkan	Interval	Kp3
		Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan	Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan	Interval	Kp4
		Berusaha tidak melakukan kesalahan dalam bekerja	Berusaha tidak melakukan kesalahan dalam bekerja	Interval	Kp5
		Selalu memberikan pelayanan terbaik kepada siapapun	Selalu memberikan pelayanan terbaik kepada siapapun	Interval	Kp6
		Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik	Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik	Interval	Kp7
	Ketepatan Waktu Simamora (2015)	Menaati ketentuan jam kerja yang berlaku	Menaati ketentuan jam kerja yang berlaku	Interval	Kp8
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Interval	Kp9
		Memiliki manajemen	Memiliki manajemen	Interval	Kp10

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen	Skala	Item
		waktu yang baik dalam pekerjaan	waktu yang baik dalam pekerjaan		
	Kreativitas Simamora (2015)	Sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja	Sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja	Interval	Kp11
		Memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Interval	Kp12
		Mencari cara baru yang lebih sederhana untuk menyelesaikan pekerjaan	Mencari cara baru yang lebih sederhana untuk menyelesaikan pekerjaan	Interval	Kp13
	Tanggung Jawab Simamora (2015)	Tidak pernah menunda-nunda mengerjakan pekerjaan	Tidak pernah menunda-nunda mengerjakan pekerjaan	Interval	Kp14
		Mengerjakan setiap pekerjaan dengan sungguh-sungguh	Mengerjakan setiap pekerjaan dengan sungguh-sungguh	Interval	Kp15
		Memahami dengan baik aturan kerja yang berlaku di perguruan tinggi	Memahami dengan baik aturan kerja yang berlaku di perguruan tinggi	Interval	Kp16

Sumber: diolah peneliti, (2024)

3.5 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dan dinyatakan dalam bilangan atau angka. Data kuantitatif biasanya merupakan hasil transformasi dari data kualitatif yang memiliki perbedaan berjenjang, namun terdapat juga data kuantitatif murni yang keberadaannya sudah dalam bentuk kuantitatif (Bungin, 2014:130). Adapun sumber data terdiri dari sumber data primer dan sekunder.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti (Umar, 2008). Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui pengisian kuesioner oleh responden yang merupakan PTS di Wilayah Sukabumi, serta wawancara dengan bagian kepegawaian PTS di Wilayah Sukabumi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil dari sumber lain yang secara sah memiliki kewenangan untuk memberikan data tersebut (Suryadi et al., 2020:103). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi literatur yang terdiri dari buku, artikel jurnal, dokumen kepegawaian PTS maupun laporan-laporan lain yang berkaitan dengan penelitian.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:80). Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai dari 9 PTS di Wilayah Sukabumi berjumlah 181 orang. 9 PTS di Wilayah Sukabumi yang dipilih merupakan perguruan tinggi yang berada di bawah Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi, serta telah terakreditasi oleh BAN-PT.

Tabel 3. 2 Pegawai PTS di Wilayah Sukabumi

No	Perguruan Tinggi	Jumlah Pegawai
1	Institut Citra Buana Indonesia	12
2	Politeknik BBC Sukabumi	7
3	Politeknik Sukabumi	10
4	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi	24
5	STH Pasundan	11
6	STISIP Widyapuri Mandiri	12
7	STKIP Bina Mutiara Sukabumi	6
8	Universitas BSI Kampus Sukabumi	5
9	Universitas Muhammadiyah Sukabumi	94
Total		181

Sumber: Bagian Kepegawaian PTS, diolah (2024)

3.6.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018:81). Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi yang merupakan pegawai PTS di Wilayah Sukabumi yang berjumlah 181 orang.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suryadi et al. (2020:103) pengumpulan data dalam penelitian disebut sebagai instrumentasi yang mencakup kegiatan memilih atau merancang alat yang digunakan dan menetapkan prosedur serta kondisi pada saat alat tersebut digunakan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan wawancara dengan bagian kepegawaian PTS.

1. Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan sejumlah pertanyaan dan atau pernyataan yang ditujukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban (Suryadi et al., 2020:108). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket langsung tertutup, yang dirancang sedemikian rupa untuk merekam data tentang keadaan yang dialami responden sendiri, kemudian seluruh alternatif jawaban yang harus dijawab oleh responden telah tertera dalam angket tersebut (Bungin, 2014:133). Kuesioner disampaikan kepada responden melalui bantuan *google form*.

2. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian melalui cara tanya jawab secara tatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara (Bungin, 2014:136). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan bagian kepegawaian PTS di Wilayah Sukabumi.

Skala yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini yaitu Skala Likert. Menurut Suryadi et al. (2020:114) Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap setuju atau tidak setuju responden terhadap topik yang

diajukan, jumlah alternatif jawaban yang disediakan adalah lima dengan satu titik netral di tengah-tengah, sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|---|
| a) Sangat Setuju | 5 |
| b) Setuju | 4 |
| c) Netral | 3 |
| d) Tidak Setuju | 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | 1 |

Instrumen penelitian yang menggunakan Skala Likert dapat dibuatkan dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda (Sugiyono, 2018:93). Kuesioner dalam penelitian ini berisi pernyataan-pernyataan mengenai lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Tahapan selanjutnya setelah kuesioner diisi oleh para responden yaitu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keabsahan data dari setiap item kuesioner.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas berkaitan dengan kemampuan angket untuk menghasilkan data yang sesuai dengan indikator yang ditetapkan (Suryadi et al., 2020:115). Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah terdapat pertanyaan-pertanyaan di dalam kuesioner yang harus dibuang/ diganti karena dianggap tidak relevan (Umar, 2008). Diharapkan dengan menggunakan instrumen yang valid, maka akan menghasilkan penelitian yang valid juga. Instrumen yang valid memiliki arti bahwa alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono, 2018:121).

Menurut Coolican salah satu teknik untuk menguji validitas angket yaitu dengan menggunakan statistik korelasi item total dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi
 n : Jumlah sampel uji coba/ responden
 x : Skor setiap butir angket
 y : Skor total angket

Menurut Suryadi et al. (2020) perlu dilakukan uji signifikansi untuk mengetahui nilai koefisien korelasi tersebut signifikan atau tidak dengan membandingkan hasil perhitungan dengan r_{tabel} , adapun kriterianya yaitu: $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $P < 0.05$. butir-butir angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini akan diuji adalah validitas dari instrumen kinerja pegawai yang merupakan variabel Y, lingkungan kerja yang merupakan variabel X_1 , stres kerja sebagai variabel X_2 , serta komitmen organisasional sebagai variabel M.

Nilai koefisien korelasi ditentukan dengan menghitung derajat bebas (db) menggunakan rumus $db = n - 2$, dengan n sebagai jumlah responden penelitian. Perhitungan derajat bebas diperlukan untuk mengetahui batas kritis dalam uji signifikansi korelasi. Langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai koefisien korelasi hasil perhitungan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikansi tertentu yang terdapat dalam tabel koefisien korelasi. Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan instrumen kepada 35 orang responden. Nilai koefisien korelasi sebagai berikut:

- Jumlah responden (n) = 35 $\rightarrow db = 35 - 2 = 33$
- Tingkat signifikansi (α) = 0,05
- Maka r tabel pada $db = 33$, $\alpha = 0,05$ yaitu 0.344

Jumlah pernyataan untuk variabel Y sebanyak 16 buah, variabel X_1 sebanyak 24 buah, variabel X_2 sebanyak 29 buah, dan variabel M sebanyak 12 buah. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	Lk1	0.585	0.344	Valid
	Lk2	0.531	0.344	Valid
	Lk3	0.566	0.344	Valid
	Lk4	0.632	0.344	Valid

Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
	Lk5	0.480	0.344	Valid
	Lk6	0.421	0.344	Valid
	Lk7	0.500	0.344	Valid
	Lk8	0.528	0.344	Valid
	Lk9	0.598	0.344	Valid
	Lk10	0.518	0.344	Valid
	Lk11	0.614	0.344	Valid
	Lk12	0.437	0.344	Valid
	Lk13	0.519	0.344	Valid
	Lk14	0.553	0.344	Valid
	Lk15	0.789	0.344	Valid
	Lk16	0.722	0.344	Valid
	Lk17	0.535	0.344	Valid
	Lk18	0.559	0.344	Valid
	Lk19	0.352	0.344	Valid
	Lk20	0.682	0.344	Valid
	Lk21	0.594	0.344	Valid
	Lk22	0.558	0.344	Valid
	Lk23	0.570	0.344	Valid
	Lk24	0.479	0.344	Valid
Stres Kerja	Sk1	0.845	0.344	Valid
	Sk2	0.745	0.344	Valid
	Sk3	0.750	0.344	Valid
	Sk4	0.754	0.344	Valid
	Sk5	0.671	0.344	Valid
	Sk6	0.650	0.344	Valid
	Sk7	0.773	0.344	Valid
	Sk8	0.813	0.344	Valid
	Sk9	0.727	0.344	Valid
	Sk10	0.677	0.344	Valid
	Sk11	0.883	0.344	Valid
	Sk12	0.826	0.344	Valid
	Sk13	0.834	0.344	Valid
	Sk14	0.593	0.344	Valid
	Sk15	0.879	0.344	Valid
	Sk16	0.782	0.344	Valid
	Sk17	0.709	0.344	Valid
	Sk18	0.825	0.344	Valid
	Sk19	0.740	0.344	Valid
	Sk20	0.826	0.344	Valid
	Sk21	0.789	0.344	Valid
	Sk22	0.837	0.344	Valid
	Sk23	0.814	0.344	Valid
	Sk24	0.817	0.344	Valid
	Sk25	0.817	0.344	Valid
	Sk26	0.735	0.344	Valid
	Sk27	0.841	0.344	Valid

Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
	Sk28	0.822	0.344	Valid
	Sk29	0.791	0.344	Valid
Komitmen Organisasional	Ko1	0.714	0.344	Valid
	Ko2	0.647	0.344	Valid
	Ko3	0.584	0.344	Valid
	Ko4	0.602	0.344	Valid
	Ko5	0.709	0.344	Valid
	Ko6	0.634	0.344	Valid
	Ko7	0.696	0.344	Valid
	Ko8	0.732	0.344	Valid
	Ko9	0.838	0.344	Valid
	Ko10	0.538	0.344	Valid
	Ko11	0.736	0.344	Valid
	Ko12	0.623	0.344	Valid
Kinerja Pegawai	Kp1	0.776	0.344	Valid
	Kp2	0.672	0.344	Valid
	Kp3	0.520	0.344	Valid
	Kp4	0.589	0.344	Valid
	Kp5	0.643	0.344	Valid
	Kp6	0.881	0.344	Valid
	Kp7	0.855	0.344	Valid
	Kp8	0.757	0.344	Valid
	Kp9	0.771	0.344	Valid
	Kp10	0.756	0.344	Valid
	Kp11	0.441	0.344	Valid
	Kp12	0.643	0.344	Valid
	Kp13	0.602	0.344	Valid
	Kp14	0.748	0.344	Valid
	Kp15	0.745	0.344	Valid
	Kp16	0.641	0.344	Valid

Sumber: diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan Tabel 3.3 terlihat bahwa seluruh item pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} lebih dari nilai r_{tabel} yaitu 0.344 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran keajegan atau konsistensi angket dalam mengukur konstruk yang seharusnya (Suryadi et al., 2020:119). Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur

obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama pula (Sugiyono, 2018:121). Uji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Adapun rumus *cronbach's alpha* menurut Suryadi et al. (2020:120) sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Keterangan:

- α = koefisien alfa
- k = jumlah butir angket
- σ_i^2 = varians setiap butir soal
- σ_X^2 = varians total

Sebuah angket dinyatakan reliabel jika memiliki nilai alfa > 0.70 (Suryadi et al., 2020:120).

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Kriteria interpretasi	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	0.896	0.70	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.976	0.70	Reliabel
Komitmen Organisasional (M)	0.883	0.70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.920	0.70	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3.4 terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar dari 0.70, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah seluruh data yang dibutuhkan dalam penelitian terkumpul. Kegiatan dalam analisis data terdiri dari pengelompokan 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 diajukan (Sugiyono, 2018:147).

Teknik analisis data dalam penelitian ini antara lain analisis data deskriptif dan analisis data verifikatif.

3.9.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif dilakukan setelah peneliti memiliki pasangan data (*data set*) variabel-variabel penelitian (Suryadi et al., 2020:128). Analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:147). Analisis data deskriptif dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan menghitung rerata nilai dimensi dan indikator berdasarkan data yang terkumpul dari instrumen hasil isian responden. Selanjutnya analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel-variabel penelitian yang terdiri dari lingkungan kerja, stres kerja, komitmen organisasional dan kinerja pegawai beserta kedudukannya melalui prosedur sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah skor kontinum dengan rumus:

$$\text{Skor Kontinum} = \text{Skor tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{jumlah responden}$$

2. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kontinum dengan rumus:

$$\Sigma = X1 + X2 + X3 + \dots + Xn$$

Keterangan:

Σ : Jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$X1 - Xn$: Jumlah skor hasil kuesioner masing-masing responden

3. Membuat kategori kontinum menjadi lima tingkatan yang terdiri dari sangat rendah/ sangat tidak kondusif, rendah/ tidak kondusif, sedang/ cukup kondusif, tinggi/ kondusif dan sangat tinggi/ sangat kondusif. Adapun tahapan untuk membuat kategori kontinum sebagai berikut:

- a) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

$$\text{Tinggi} = \text{Skor tertinggi} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{jumlah responden}$$

Rendah = Skor terendah x jumlah pernyataan x jumlah responden

- b) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan menggunakan rumus:

$R = (\text{Skor kontinum tertinggi} - \text{Skor kontinum terendah}) / \text{Jumlah Interval}$

- c) Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian atau *rating scale* dalam kontinum (Jumlah skor : Skor maksimal x 100%)

Sangat rendah/ sangat tidak kondusif	Rendah/ tidak kondusif	Sedang/ cukup kondusif	Tinggi/ kondusif	Sangat tinggi/ sangat kondusif
---	------------------------	---------------------------	---------------------	-----------------------------------

3.9.2 Analisis Data Verifikatif

Setelah melakukan analisis data deskriptif, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis data verifikatif. Analisis data verifikatif dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural (Abdillah & Hartono, 2015:164). Adapun dasar penggunaan PLS-SEM dalam penelitian ini antara lain: 1) PLS-SEM tidak memerlukan asumsi distribusi data seperti normalitas, sehingga PLS-SEM cocok digunakan pada data yang tidak berdistribusi normal; 2) PLS-SEM dapat digunakan untuk sampel ukuran kecil maupun besar; 3) PLS-SEM cocok digunakan pada model yang memiliki banyak indikator seperti dalam penelitian ini; 4) PLS-SEM dapat digunakan untuk penelitian reflektif di mana indikator merupakan cerminan variabel laten.

Tahapan dalam PLS-SEM terdiri dari *inner model*/ model struktural, *outer model*/ model pengukuran dan pengujian hipotesis. Model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten, sementara model pengukuran menggambarkan hubungan antara variabel laten dan ukurannya (Hair et al., 2017).

3.9.2.1 Model Pengukuran/ *Outer Model*

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen (Abdillah & Hartono, 2015). Adapun tahapan pada model pengukuran PLS-SEM terdiri dari:

1. *Convergent validity*, di mana nilai *factor loadings* harus lebih dari 0.70, nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih dari 0.50, dan nilai *communality* lebih dari 0.50 (Abdillah & Hartono, 2015).
2. *Dicriminant validity*, nilai *AVE square-root* lebih besar dari korelasi variabel laten, kemudian *cross loading* lebih dari 0.70 dalam satu variabel (Abdillah & Hartono, 2015). Selain itu menggunakan kriteria *Fornell-Lacker* dan *Heterotrait-Monotrait (HTMT)*. Adapun korelasi *heterotrait* harus lebih kecil dari korelasi *monotrait*, artinya rasio HTMT harus di bawah 1.0 atau 0.90.
3. *Internal consistency reliability*, nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0.70 (Abdillah & Hartono, 2015).

3.9.2.2 Model Struktural/ *Inner Model*

Setelah melakukan evaluasi model pengukuran, maka langkah selanjutnya yaitu evaluasi model struktural dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-value* tiap *path* untuk diuji signifikansi antar konstruk dalam model struktural (Abdillah & Hartono, 2015:197). Nilai R^2 dari model struktural akan menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Nilai *T-statistic* harus di atas 1.96 untuk hipotesis *two-tailed*, dan di atas 1.64 untuk hipotesis *one-tailed*; pengujian *alpha* 5 persen; dan power 80% (Abdillah & Hartono, 2015:197).

Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik sehingga model mempunyai relevansi prediktif, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif (Narimawati et al., 2020).

Ukuran pengaruh nilai f^2 dikategorikan lemah jika nilai f^2 sebesar 0.02; dikategorikan pengaruh cukup/ moderat jika nilai f^2 sebesar 0.15; dan dikategorikan pengaruh kuat jika nilai f^2 sebesar 0.35 (Narimawati et al., 2020).

3.9.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Dikatakan sementara karena hipotesis diturunkan dari dugaan-dugaan teoritis yang memerlukan pengujian secara empirik. Objek penelitian yang menjadi variabel eksogen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2), sedangkan yang menjadi variabel mediasi yaitu Komitmen Organisasional (M), adapun variabel endogen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y), maka uji statistik yang digunakan untuk empat variabel tersebut yaitu melalui perhitungan analisis PLS-SEM dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *t-value* dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan derajat kebebasan sebesar n (sampel). Nilai *t-value* dalam program SmartPLS 3.0 merupakan nilai *Critical Ratio* (C.R). Apabila nilai $C.R \geq 1,967$ atau nilai probabilitas (P) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, dan hipotesis penelitian diterima. Sementara besaran pengaruh dapat dilihat dari hasil *output estimates* pada kolom *total effect*. Model struktural yang diusulkan untuk menguji hubungan kausalitas antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional (M). Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

H_0 : Lingkungan kerja yang kondusif, stres kerja yang dikelola dengan baik, dan komitmen organisasional yang tinggi tidak mendukung peningkatan kinerja pegawai.

H_a : Lingkungan kerja yang kondusif, stres kerja yang dikelola dengan baik, dan komitmen organisasional yang tinggi mendukung peningkatan kinerja pegawai.

2. Hipotesis 2

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ($\beta_2 = 0$)

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ($\beta_2 \neq 0$)

3. Hipotesis 3

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ($\beta_3 = 0$)

H_a : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional ($\beta_3 \neq 0$)

4. Hipotesis 4

H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta_4 = 0$)

H_a : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta_4 \neq 0$)

5. Hipotesis 5

H_0 : Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta_5 = 0$)

H_a : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta_5 \neq 0$)

6. Hipotesis 6

H_0 : Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta_6 = 0$)

H_a : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta_6 \neq 0$)

7. Hipotesis 7

H_0 : Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ($\beta_7 = 0$)

H_a : Komitmen organisasional memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ($\beta_7 \neq 0$)

8. Hipotesis 8

H_0 : Komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai ($\beta_8 = 0$)

H_a : Komitmen organisasional memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai ($\beta_8 \neq 0$)