

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016) variabel independent sering disebut variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016) variabel *dependent* sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Unit yang menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung. Penelitian ini dilakukan di kota Bandung, tepatnya di PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung Jalan Lembong No. 11 Kota Bandung.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif.

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain”. Dengan penelitian deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini, maka diperoleh gambaran mengenai stres kerja dan kinerja.

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa “Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Sifat verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan akan di uji apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian menurut Arikunto (2010) adalah desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Menurut Sugiyono (2016) desain kausalitas yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Desain kausalitas bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan-hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel

Wina Desiana Gunawan, 2017

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WITEL BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | Respository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

lainnyasehingga dapat diketahui variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Maka desain penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2016) “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut”. Dalam penelitian ini ada 2 variabel yang akan di bahas, yaitu:

1. Variabel *dependent* atau tidak bebas (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya atau fungsinya diterangkan oleh variabel lainnya. Variabel *dependent* (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
2. Variabel *independent* atau bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas atau yang fungsinya menerangkan variabel lainnya. Variabel *independent* (X) dalam penelitian ini adalah stres kerja.

Tabel 3. 1

Operasional Variabel Stres Kerja (X)

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Ukuran	Skala
Stres kerja adalah suatu respon adaptif yang dipengaruhi oleh beberapa factor yang dapat berdampak pada setiap tindakan, situasi, peristiwa, dan yang akan menempatkan	1. <i>Stressor</i> Individu	• Konflik peran	• Tingkat konflik peran yang dirasakan	Ordinal
		• Beban kerja	• Tingkat beban pekerjaan yang diberikan • Tingkat keanekaragaman pekerjaan yang diberikan	Ordinal
	2. <i>Stressor</i> Kelompok	• Partisipasi	• Tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan	Ordinal

tuntutan khusus terhadap seseorang. (Ivanevich : 2007)		<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antar kelompok 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat komunikasi dalam kelompok kerja 	Ordinal
	3. <i>Stressor</i> Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penyesuaian budaya di tempat kerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Teknologi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penggunaan teknologi di tempat kerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan pengembangan karir 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kesempatan pengembangan karir di tempat kerja 	Ordinal
	4. <i>Stressor</i> Non pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Keluarga 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat permasalahan yang terjadi di dalam keluarga 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Ekonomi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat permasalahan ekonomi keluarga 	Ordinal

Tabel 3. 2

Operasional Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Ukuran	Skala
"Performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period". Kinerja adalah <i>outcome</i> yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan dalam waktu periode tertentu atau pada saat ini. Bernardin and Russel (2010, hlm. 147)	1. Quality (Kualitas)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketelitian dalam bekerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan 	Ordinal
	2. Quantity (Kuantitas)	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian target kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pencapaian target kerja dengan yang telah ditetapkan 	Ordinal
	3. Timeliness (Ketepatan waktu)	<ul style="list-style-type: none"> • Pemanfaatan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemanfaatan waktu dalam bekerja 	Ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Penghematan waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penghematan waktu dalam bekerja 	Ordinal
	4. Cost Effectiveness (Efektivitas biaya)	<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat penggunaan sarana di perusahaan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Pemeliharaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemeliharaan sarana di perusahaan 	Ordinal
	5. Need Supervision (Kebutuhan pengawasan)	<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat inisiatif karyawan dalam bekerja 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kemandirian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemandirian dalam bekerja 	Ordinal
	6. Interpersonal impact (Pengaruh interpersonal)	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan karyawan lain 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan dengan sesama karyawan • Tingkat hubungan dengan atasan/bawahan 	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kerjasama karyawan dalam bekerja 	Ordinal

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber dari mana data diperoleh.

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer yaitu sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara langsung kepada manajer dan beberapa karyawan serta menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, buku, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan penelitian ini.

Tabel 3. 3

Jenis dan Sumber Data Penelitian

No.	Data Penelitian	Sumber Data	Jenis Data
1.	Data jumlah pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung	HR PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung.	Sekunder
2.	Data turn over karyawan tahun 2016	HR PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung.	Sekunder
3.	Data pencapaian target perusahaan tahun 2016	War Room PT. Telekomunikasi (Telkom) Witel Bandung	Sekunder
4.	Wawancara mengenai stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia (Telkom) Witel Bandung	Manajer HRD PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung	Primer
5.	Kuisisioner	Karyawan PT. Telekomunikasi	Primer

		Indonesia (Telkom) Witel Bandung	
6.	Stress Kerja	Literatur (Buku)	Sekunder
7.	Kinerja karyawan	Literatur (Buku)	Sekunder

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang tepat yaitu dengan mempertimbangkan penggunaannya berdasarkan jenis data dan sumbernya. Data yang objektif dan relevandengan pokok permasalahann penelitian merupakan indikator keberhasilan suatu penelitian. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan membaca, menelaah, mempelajari dan mengutip pendapat buku-buku literatur, makalah dan tulisan-tulisan ilmiah lainnya yang mempunyai hubungan dengan masalah yang diteliti sebagai pendukung analisis dan mengimplikasinya sehingga dapat membantu menyelesaikan penulisan ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan peneilitian yang dilaksanakan secara langsung dengan meneliti objek yang akan diteliti. Instrumen yang dipakai dalam penelitian lapangan ini diantaranya sebagai berikut:

a) Wawancara (*Interview*)

Wawancara yang dilakukan melalui pembicaraan berupa tanya jawab dengan pihak-pihak atau narasumber yang dianggap perlu untuk memperoleh data tentang permasalahan yang sedang diteliti. Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara denganbeberapa manajer dan beberapa karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung.

b) Kuesioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat dalam bentuk sederhana dengan metode pertanyaan tertutup yaitu pada setiap pertanyaan telah disediakan sejumlah alternatif jawaban untuk dipilih oleh setiap responden. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui pendapat/tanggapan responden mengenai variabel penelitian yaitu stres kerja dan kinerja karyawan. Dalam proses penyebaran kuisisioner, penulis menyebarkan angket kepada responden yang terkait dengan penelitian ini yaitu karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung..

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah populasi dari pegawai PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung yang berjumlah 277 orang. Berdasarkan data yang ada jumlah populasi karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4

Jumlah Populasi PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Witel Bandung

No	Divisi	Jumlah Pegawai
1.	Deputi dan General Manajer	2
2.	War Room	6
3.	Access & Service Operation	32
4.	Data Manajemen & Access Maintenance	17
5.	Access Optima & Construction SPV	14
6.	Network Area	17
7.	CCAN	8
8.	Wholesale Access Network	10
9.	Home Service 1	10

10.	Home Service 2	13
11.	Home Service 3	11
12.	Personal Service	8
13.	Customer Care	24
14.	Bussiness Service	14
15.	Govt & Enterprise Service	15
16.	Logistik & General Support	14
17.	HR & CDC	9
18.	SAS	7
19.	Finance	6
20.	Payment Collection	6
21.	JM IS Operation Support	4
22.	Kakandatel Soreang	13
23.	Kakandatel Sumedang	7
24.	Kakandatel Cimahi	10
	JUMLAH	277

Sumber: HR PT. Telkom Witel Bandung 2016

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dari populasi yang telah ditentukan di atas, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus representatif atau mewakili dari populasi tersebut. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah n . Teknik untuk pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin Riduwan (2013) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolelir ($e=0,1$)

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{277}{1 + 277(0,1)^2}$$

$$n = \frac{277}{3,77} = 73,4 = 73$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka sampel secara keseluruhan sebanyak 73 orang. Untuk meningkatkan presisi atau pendugaan dengan batas kesalahan yang terjadi sebesar 10% atau 0,1 dari 73 orang (10 % x 73= 7,3) maka ukuran sampel dinaikan menjadi 80 orang (73 + 7,3 = 80,3 atau 80).

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Sugiyono (2016) menyatakan “bahwa yang dimaksud dengan teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data yang sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representative”.

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan, penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik ini dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Rumus penarikan sampel adalah sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni \times n}{N}$$

Keterangan:

ni = Anggota sampel pada proporsi ke-1

N_i = Populasi ke-1

N = Populasi total

n = Sampel yang diambil dalam penelitian

Perhitungan proporsi karyawan:

$$1. ni = \frac{2}{277} \times 80 = 0,57 \text{ atau } 1$$

$$2. ni = \frac{6}{277} \times 80 = 1,73 \text{ atau } 2$$

$$3. ni = \frac{32}{277} \times 80 = 9,24 \text{ atau } 9$$

$$4. ni = \frac{17}{277} \times 80 = 4,90 \text{ atau } 5$$

$$5. ni = \frac{14}{277} \times 80 = 4,04 \text{ atau } 4$$

$$6. ni = \frac{17}{277} \times 80 = 4,90 \text{ atau } 5$$

$$7. ni = \frac{8}{277} \times 80 = 2,31 \text{ atau } 2$$

$$8. ni = \frac{10}{277} \times 80 = 2,88 \text{ atau } 3$$

$$9. ni = \frac{10}{277} \times 80 = 2,88 \text{ atau } 3$$

$$10. ni = \frac{13}{277} \times 80 = 3,75 \text{ atau } 4$$

$$11. ni = \frac{11}{277} \times 80 = 3,17 \text{ atau } 3$$

$$12. ni = \frac{8}{277} \times 80 = 2,31 \text{ atau } 2$$

$$13. ni = \frac{24}{277} \times 80 = 6,93 \text{ atau } 7$$

$$14. ni = \frac{14}{277} \times 80 = 4,04 \text{ atau } 4$$

$$15. ni = \frac{15}{277} \times 80 = 4,33 \text{ atau } 4$$

$$16. ni = \frac{14}{277} \times 80 = 4,04 \text{ atau } 4$$

$$17. ni = \frac{9}{277} \times 80 = 2,59 \text{ atau } 2$$

$$18. ni = \frac{7}{277} \times 80 = 2,02 \text{ atau } 2$$

$$19. ni = \frac{6}{277} \times 80 = 1,73 \text{ atau } 2$$

$$20. ni = \frac{6}{277} \times 80 = 1,73 \text{ atau } 2$$

$$21. ni = \frac{4}{277} \times 80 = 1,15 \text{ atau } 1$$

$$22. ni = \frac{13}{277} \times 80 = 3,75 \text{ atau } 4$$

$$23. ni = \frac{7}{277} \times 80 = 2,02 \text{ atau } 2$$

$$24. ni = \frac{10}{277} \times 80 = 2,88 \text{ atau } 3$$

Tabel 3. 5
Proporsi Sampel Responden Penelitian

No	Divisi	Jumlah Pegawai
1.	Deputi dan General Manajer	1
2.	War Room	2
3.	Access & Service Operation	9
4.	Data Manajemen & Access Maintenance	5
5.	Access Optima & Construction SPV	4
6.	Network Area	5
7.	CCAN	2
8.	Wholesale Access Network	3
9.	Home Service 1	3
10.	Home Service 2	4
11.	Home Service 3	3
12.	Personal Service	2
13.	Customer Care	7
14.	Bussiness Service	4
15.	Govt & Enterprise Service	4
16.	Logistik & General Support	4
17.	HR & CDC	2
18.	SAS	2
19.	Finance	2
20.	Payment Collection	2
21.	JM IS Operation Support	1
22.	Kakandatel Soreang	4

23.	Kakandatel Sumedang	2
24.	Kakandatel Cimahi	3
	JUMLAH	80

Sumber: Data Diolah

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atas kesahihan suatu instrument.” Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur apa yang ingin diukur, sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran.

Uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur (kuisisioner) yang digunakan dapat mengukur apa yang diukur. Uji validitas akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

(Suharsimi 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 skor distribusi X
- $(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N = Banyaknya responden

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$)

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus diatas menggunakan fasilitas *software SPSS 20.0 for windows*. Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3. 6
Interpretasi Nilai r, Besarnya Nilai Korelasi

Besarnya Nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,400	Sangat Rendah (Tak berkorelasi)

Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisa validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yakni korelasi antara skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tolak ukurnya dari prestasi yang sama.

Keputusan pengujian validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut :

1. Nilai t dibandingkan dengan harga t_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka soal tersebut valid
3. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka soal tersebut tidak valid

Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 23 item.

Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n - 2$, yaitu $30 - 2 = 28$ sehingga diperoleh nilai nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuisisioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki $r_{i(x-i)}$ lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{tabel}$). Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner dapat dijadikan alat ukur apa yang hendak diukur.

Tabel 3. 7
Hasil Pengujian Validitas Variabel X (Stres Kerja)

No. Bulir	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.668	0.374	Valid
2.	0.568	0.374	Valid
3.	0.678	0.374	Valid
4.	0.678	0.374	Valid
5.	0.626	0.374	Valid
6.	0.480	0.374	Valid
7.	0.571	0.374	Valid
8.	0.583	0.374	Valid
9.	0.711	0.374	Valid
10.	0.688	0.374	Valid
11.	0.643	0.374	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 2.0 for Windows

Berdasarkan tabel 3.7 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuisisioner variabel Stres Kerja (X) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variable yang diteliti.

Tabel 3. 8
Hasil Pengujian Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Bulir	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0.730	0.374	Valid
2.	0.628	0.374	Valid
3.	0.668	0.374	Valid
4.	0.794	0.374	Valid
5.	0.817	0.374	Valid
6.	0.402	0.374	Valid
7.	0.556	0.374	Valid
8.	0.647	0.374	Valid
9.	0.480	0.374	Valid
10.	0.530	0.374	Valid
11.	0.413	0.374	Valid
12.	0.379	0.374	Valid

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 2.0 for Windows

Berdasarkan tabel 3.8 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuisisioner variabel Kinerja Karyawan (X) memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga bisa dijadikan sebagai alat ukur untuk variable yang diteliti.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Arikunto (2010) menyatakan bahwa “Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.”

Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Reliabilitas terdiri dari dua jenis, yaitu reliabilitas eksternal dan reliabilitas internal. Uji reliabilitas eksternal dilakukan dengan teknik paralel dan teknik ulang,

sedangkan reliabilitas internal diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengujian. Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misal : 0-100 atau 0-10) atau yang terbentuk skala (misal : 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya) maka digunakan rumus *Alpha Croanbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

(Suharsimi Arikunto, 2010)

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$: Jumlah varian total

Sedangkan rumus variansnya adalah:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2010)

Keterangan:

σ^2 = Varians

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrumen dengan rumus-rumus tersebut menggunakan fasilitas *software SPSS 20.0 for windows*, yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X)	0.747	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.779	0.70	Reliabel

Sumber : Data Hasil Pengolahan SPSS20.0 for Windows

Hasil pengujian pada tabel 3.9 menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu Stres Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan r_{hitung} variabel Stres Kerjadan r_{hitung} variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hal ini berarti bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan dan tidak ada sesuatu hal yang dapat menjadikan kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrumen yang teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrument barangkali ada yang terlepas atau sobek).
2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap opsi dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negative diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3. 10
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan
Selalu/ Sangat Setuju	5
Sering/ Setuju	4
Kadang-Kadang/ Kurang Setuju	3
Jarang/ Tidak Setuju	2
Tidak Pernah/ Sangat Tidak Setuju	1

3. *Tabulating*, maksudnya hasil skoring dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

Tabel 3. 11
Tabel Rekapitulasi Pengubahan Data

Responden	Skor Item			
	1	2	...N	Total
1				
2				
...				
N				

4. Analisis Data, yaitu dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana yang diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.
- a. Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel X dan variabel Y serta kedudukannya. Terutama untuk melihat gambaran secara umum penilaian responden untuk masing-masing penelitian. Untuk pengkategorian penilaian atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, rendah, terlebih dahulu harus menentukan

indeks minimum, maksimum, dan intervalnya. Analisis ini dilakukan dengan rumus (Sugiyono, 2008:187) sebagai berikut:

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

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

Dimana :

ST = skor tinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- 2) 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

- 3) Membuat daerah kategori kontinum, untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka peneliti membagi daerah kategori kontinum kedalam 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 tinggi

SS = skor sedang

SR = skor terendah

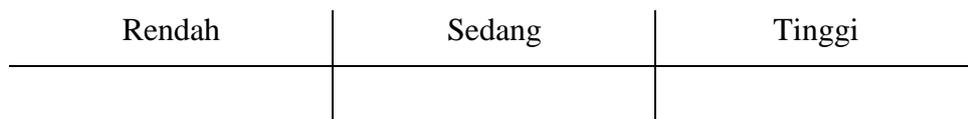
JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- 4) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus:

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

- 5) Menentukan garis kontinum dan daerah letak skor untuk stres kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Kemudian setelah hasil dari perhitungan skor sudah didapatkan, untuk selanjutnya hasil tersebut diinterpretasikan kedalam garis kontinum dibawah ini.



Gambar 3. 1
Contoh Garis Kontinum Penelitian

- b. Analisis verifikatif, digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan statistic. Langkah-langkahnya adalah dengan menggunakan data ordinal menjadi interval menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*), analisis korelasi, analisis regresi linear sederhana, karena menganalisis dua variabel.

3.7.2 Method of Successive Interval (MSI)

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penerapan statistic parametric mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1.2.3.4.5 yang disebut frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan proporsi kumulatif

5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
7. Tentukan nilai skala (Skala Value) dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

- Scale value : Nilai skala
 Density at Lower Limit : Densitas batas bawah
 Density at Upper Limit : Densitas batas atas
 Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas
 Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

Tabel 3. 12
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

Kriteria/ Unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
<i>Skala Value</i>					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

3.7.3. Analisis Korelasi

“Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu” (Suharsimi Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan saru

variabel bebas yakni stres kerja (X), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan satu variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien validitas antara x dan y
- 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 skor distribusi x
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y
- N = Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas : $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif/ korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

1. Jika $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
2. Jika nilai $r = -1$, maka korelasi antara 2 variabel sangat kuat dan negatif.
3. Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah atau tidak ada hubungan.

Tabel 3. 13

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah

0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *dependent* dengan variabel *independent*. Regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bX \dots\dots\dots(\text{Sugiyono, 2009})$$

Dimana:

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

X = Stres Kerja

α = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah/koeffisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable *dependent* yang didasarkan pada variable *independent*. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

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

1. Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koeffisien a dan b yaitu $\sum x_i$, $\sum y_i$, $\sum x_i y_i$, $\sum x_i^2$, $\sum y_i^2$ serta mencari nilai a dan b.
2. Mencari nilai a dan b dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

Setelah nilai a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana individu dalam variabel *dependent* akan terjadi apabila individu dalam variabel *independent* ditetapkan.

3.7.5 Koefisien Determinasi (KD)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X dan variabel Y adalah dengan menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (KD), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Arikunto, 2010})$$

Dimana :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y. Sebaliknya, jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0, maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0 – 1.

3.7.6 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data yaitu melakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

Selain itu dalam uji hipotesis terdapat rumus sebagai alat untuk menguji suatu hipotesis yaitu:

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

Sugiyono (2012)

Dimana :

t = distribusi student dengan derajat kebebasan (dk) = n - 2

r = koefisien korelasi product moment

Wina Desiana Gunawan, 2017

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) WITEL BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | Respository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

n = banyaknya data atau sampel

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan yaitu:

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
3. 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 (Kinerja Karyawan), maka dibutuhkan hipotesis yang memenuhi syarat. Adapun hipotesis yang dapat diajukan adalah:

1. $H_0 : \rho > 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho \leq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan