

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu variabel X (*independent variable*) yaitu Manajemen stres kerja dan variabel Y (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan.

1. Variabel X, yaitu Manajemen stres kerja yang terdiri dari *Job demand, Job control, Social Support dan Organizational system*
2. Variabel Y, yaitu kinerja karyawan yang terdiri dari *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness dan Need for supervision*

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Ticketing PT. A Kota Bandung.

1.2. Metode Penelitian

1.2.1. Jenis dan Metode Penelitian

Metode Penelitian, dijelaskan oleh Sugiyono (2017) yaitu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian yang bersifat deskriptif dan verifikatif. Menurut Suharsimi, (2010 : 34), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki berbagai macam keadaan yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Melalui penelitian deskriptif ini, maka akan diperoleh gambaran mengenai pengaruh penerapan Manajemen stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Ticketing PT. A Kota Bandung.

Penelitian verifikatif menurut Suharsimi, (2010 : 34), adalah penelitian yang bertujuan untuk mengecek hasil kebenaran dari hasil penelitian lain. Penelitian ini berguna untuk menguji hasil hipotesis dari implikasi Manajemen stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Departemen yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada Karyawan Departemen Ticketing PT. A. Pada akhirnya, melalui metode verifikatif inilah dapat diketahui hasil pengujian hipotesis dan tingkat implikasi penerapan metode Manajemen Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Ticketing PT. A.

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Survey*, yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017) yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, seperti dengan melakukan wawancara, menyebarkan kuesioner, dan lain sebagainya. Dengan melalui metode *Explanatory Survey*, dapat diketahui hubungan kausal antara variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis.

Peneliti melakukan survei lapangan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data yang relevan mengenai hubungan kausal antar kedua variabel dan pengujian hipotesis.

1.2.2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan desain penelitian kausal, yang tujuan utamanya untuk mengetahui hubungan sebab akibat, sehingga bisa mengetahui mana variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Ini sesuai dengan Suharsimi (2010) yang menjelaskan bahwa “Desain kausalitas bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan, dan berarti atau tidaknya hubungan antar variabel.” Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara Manajemen Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Ticketing PT. A.

1.3. Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul usulan penelitian “Pengaruh Manajemen Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. A Kota Bandung”. Terdapat dua variabel yang akan dianalisis hubungannya, yaitu:

1. Variabel X, yaitu Manajemen Stres Kerja yang terdiri dari *Job demand, Job control, Social support, Organizational system*
2. Variabel Y, yaitu kinerja karyawan yang terdiri dari *Quality, Quantity, Timeliness, Cost Effectiveness, Need for Supervision and Interpersonal impact*

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Manajemen Stres Kerja (X) Ivanchevich dan Donelly (2009) Kebijakan untuk mengontrol dan mengurangi stres. Manajemen stres merupakan kemampuan untuk melakukan perubahan dari stress yang berdampak negatif menjadi stres kerja yang berdampak positif bagi diri karyawan dan akhirnya akan	<i>Job Demand</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan tugas yang diberikan karyawan • Tuntutan target yang diberikan karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tuntutan tugas diberikan • Tingkat kemampuan memenuhi target dalam tugas 	Ordinal
	<i>Job Control</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan dalam pelaksanaan tugas • Penempatan peran karyawan dalam tugas • Pengendalian stres kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengawasan dan bimbingan dalam pelaksanaan tugas • Tingkat keefektifan penempatan peran dalam pelaksanaan tugas • Tingkat pengendalian stres kerja 	Ordinal
	<i>Social Support</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian dukungan sosial pada karyawan • Kesesuaian lingkungan sosial 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat dukungan sosial yang diberikan kepada karyawan • Tingkat kesesuaian lingkungan 	Ordinal

menampilkan hasil kerja yang optimal.		di tempat kerja	sosial	
	<i>Organization system</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan organisasi • Penanganan konflik dalam departemen • Kemudahan komunikasi antar departemen 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keadilan pada kebijakan organisasi • Tingkat dalam menangani konflik dalam departemen • Tingkat kemudahan berkomunikasi 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y) (Bernardin & Russels, 2013) Kinerja karyawan merupakan catatan <i>outcome</i> yang dihasilkan selama periode waktu tertentu.	<i>Quality</i>	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan Kualitas dalam melakukan pelayanan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kualitas periklanan yang dilakukan karyawan Kualitas pelayanan yang diberikan karyawan 	Ordinal
	<i>Quantity</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan menghasilkan pekerjaan sesuai target 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam memenuhi target penjualannya 	Ordinal
	<i>Timeliness</i>	<ul style="list-style-type: none"> Efektifitas kerja karyawan Pemanfaatan waktu kerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat efektifitas kerja karyawan Tingkat kemampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja 	Ordinal
	<i>Cost Effectiveness</i>	<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan biaya dalam pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penggunaan biaya dalam menyelesaikan tugas 	Ordinal
	<i>Need for Supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> Inisiatif dalam melakukan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa perlu diawasi oleh atasan 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Kemandirian dalam melakukan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal
	<i>Interpersonal Impact</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan dengan sesama karyawan • Hubungan dengan atasan dan bawahan • Kemampuan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan karyawan dengan karyawan lainnya • Tingkat hubungan antara karyawan dengan atasan dan bawahan • Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerjasama dalam melakukan pekerjaan 	Ordinal

1.4. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengumpulan Data

1.4.1. Jenis dan Sumber Data

Tabel 3.2
Jenis Dan Sumber Data

No	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data Penilaian Kinerja Karyawan tahun periode 2015 – 2017	Sekunder	Manajemen pelayanan PT. A Kota Bandung
2	Data Penjualan tiket domestik dan Target penjualan tahun periode 2015 – 2017	Sekunder	Manager Departemen Ticketing PT. A Kota Bandung
3	Tanggapan Karyawan Departemen Ticketing PT. A mengenai Manajemen Stres Kerja masing-masing individu	Primer	Karyawan Departemen Ticketing PT. A
4	Tanggapan Karyawan Departemen Ticketing PT. A mengenai Kinerja masing-masing individu	Primer	Karyawan Departemen Ticketing PT. A

1.5. Populasi, Sampling, dan Teknik Sampling

1.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun sasaran populasi penelitian adalah keseluruhan karyawan PT. A yang berada di departemen *ticketing* yaitu sejumlah 52 orang.

Tabel 3.3
Populasi Karyawan Dept. *Ticketing* PT. A

Divisi	Jumlah Karyawan
<i>Ticketing and sales</i>	18
<i>Marketing and promotions</i>	15
<i>Customer service</i>	19
Total	52

Sumber : Manager Departemen Ticketing PT. A

1.5.2. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan dalam memperoleh data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Literatur, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, majalah, artikel, majalah bisnis dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan teori, gambaran, konsep yang berguna untuk keperluan penelitian.
2. Kuisisioner (angket), yaitu alat pengumpul data yang berisi sejumlah pernyataan atau pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner yang disebarakan secara langsung kepada responden, yaitu PT. A Bandung.
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelaahan dokumen, catatan dan laporan yang berhubungan dengan objek penelitian.

1.5.3. Sampel

Menurut Menurut Suigyono (2017), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.”. Pada penelitian ini, penulis menetapkan tingkat kepercayaan (*confidence*

level) sebesar 100% karena apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi bisa ditarik kesimpulan peneliti mengambil semua sampel yang ada berjumlah 52 orang.

1.6. Uji Instrumen Penelitian

Pengumpulan data untuk suatu penelitian instrumen bertindak sebagai alat evaluasi. Instrumen penelitian yang sudah disusun nantinya diujicobakan kepada responden diluar sampel penelitian untuk menemukan gambaran validitas dan reliabilitas instrument. Memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian diperlukan instrumen yang tepat agar data yang terkumpul sesuai dengan yang diharapkan, sehingga data yang terkumpul dapat menjadi suatu alat untuk memecahkan permasalahan.

Instrumen yang gunakan penulis dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner, sebelum kuesioner ini digunakan, kuesioner akan diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas.

1.6.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), “Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Tujuan uji validitas ini adalah untuk menguji keabsahan instrumen penelitian yang hendak disebarkan. Teknik yang akan digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut valid, sedangkan jika negatif maka tidak valid yang kemudian akan digantikan atau dikeluarkan dari kuesioner. Rumus korelasi *product moment* dijabarkan dibawah ini :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2010:213})$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari dari seluruh item

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi X

$\sum y_i^2$ = Jumlah kuadrat skor dalam distribusi Y

n = Jumlah responden

Keputusan pengujian validitas item didasarkan sebagai berikut :

1. Item pertanyaan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Tabel 3.4
Tabel Uji Validitas Manajemen Stres Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Job demand</i>				
1	Saya dapat menyelesaikan target/tuntutan kerja yang diberikan	0,564	0,361	Valid
2	Tuntutan kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0,645	0,361	Valid
<i>Job Control</i>				
3	Tingkat pengendalian stres saat bekerja	0,423	0,361	Valid
4	Tingkat pengawasan dan bimbingan saat bekerja	0,645	0,361	Valid
5	Tingkat keefektifan penempatan peran dalam pelaksanaan tugas	0,686	0,361	Valid
6	Tingkat dalam menangani konflik antar karyawan	0,535	0,361	Valid
<i>Social Support</i>				

7	Tingkat pemberian dukungan sosial dari pimpinan dan rekan kerja	0,564	0,361	Valid
8	Jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan saya, saya biasa mendapat bantuan dari pimpinan maupun rekan kerja saya	0,669	0,361	Valid
9	Tingkat kesesuaian lingkungan sosial di tempat kerja	0,564	0,361	Valid
System Organization				
10	Tingkat keadilan pada kebijakan organisasi	0,669	0,361	Valid
11	Tingkat kemudahan berkomunikasi dalam organisasi	0,686	0,361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 for Windows

Tabel 3.5
Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Quality				
1	Tingkat Kualitas pelayanan dalam bekerja	0,435	0,361	Valid
2	Tingkat kualitas pelayanan yang dilakukan sesuai dengan harapan pimpinan	0,806	0,361	Valid
Quantity				
3	Tingkat kemampuan memenuhi target yang ditetapkan	0,412	0,361	Valid
4	Tingkat kuantitas yang dihasilkan sudah memuaskan	0,654	0,361	Valid
Timeliness				

5	Tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas	0,737	0,361	Valid
6	Tingkat pemanfaatan waktu kerja	0,676	0,361	Valid
<i>Cost Effectiveness</i>				
7	Tingkat penggunaan biaya dalam menyelesaikan tugas	0,800	0,361	Valid
8	Tingkat pemanfaatan sumber daya yang di perusahaan	0,644	0,361	Valid
<i>Need For Supervision</i>				
9	Tingkat inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa perlu diawasi oleh atasan	0,800	0,361	Valid
10	Tingkat kemandirian dalam melakukan pekerjaan	0,647	0,361	Valid
<i>Interpersonal Impact</i>				
11	Tingkat kemampuan bekerjasama	0,607	0,361	Valid
12	Tingkat membina hubungan yang baik dengan atasan	0,595	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 16.0 for windows

Pada tabel 3.4 dan 3.5 hasil pengujian validitas variabel X dan Y, terlihat bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari kedua variabel dinyatakan valid. Berdasarkan pengujian kedua variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari kedua variabel tersebut dinyatakan valid, dikarenakan hasil perhitungan r hitung seluruhnya lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

1.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi (2010) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Menguji reliabilitas yang peneliti gunakan adalah

menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* ($C\alpha$) merupakan statistik yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrument penelitian. Instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,700. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

(Suharsimi Arikunto, 2010)

Keterangan:

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butiran pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_t^2$ = Jumlah varians butiran

σ_t^2 = Varians total

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus tersebut adalah sebagai berikut:

1. Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap item angket dengan langkah sebagai berikut:
 - a. Memberikan nomor pada angket yang masuk
 - b. Memberikan nomor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni kategori 5 Skala
 - c. Menjumlahkan skor untuk setiap responden dan kemudian jumlah skor tersebut di kuadratkan
 - d. Menjumlahkan skor yang ada pada setiap item dari setia jawaban yang diberikan oleh responden. Total dari jumlah skor setiap item harus sama dengan total skor dari setiapp responden
 - e. Mengkuadratkan skor-skor jawaban dari tiap-tiap responden untuk setiap item dan kemudian menjumlahkannya
2. Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas instrumen terlebih dahulu setiap item tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varians item $\sum \sigma_b^2$, langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk mendapatkan varians total (σ^{2t}) dengan rumus sebagai berikut:

$$\sigma^2_t = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \text{ (Suharsimi Arikunto, 2010 : 240)}$$

Dimana:

σ^2_t = Harga varians total

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

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

N = Jumlah responden

3. Keputusan Uji Reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti item pernyataan dikatakan reliabel
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti item pernyataan dikatakan tidak reliabel

Tabel 3.6
Uji Reabilitas Variabel X dan Y

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Manajemen Stres Kerja	0,817	0,700	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0,865	0,700	Reliabel

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 for Windows

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel merupakan instrumen yang reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Dengan hasil perhitungan melalui program SPSS yang ditunjukkan hasilnya di dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai Alpha > 0,700 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Dari hasil perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Dengan demikian, penelitian dapat dilaksanakan tanpa adanya kegagalan dalam mengambil data dikarenakan hasil pengujian telah menunjukkan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

1.7. Prosedur Penelitian

1.7.1. Persiapan

Prosedur persiapan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari sumber referensi
2. Pembuatan proposal penelitian
3. Pembuatan kuesioner penelitian
4. Sidang pengajuan proposal penelitian
5. Melakukan penelitian
6. Sidang Penelitian

1.7.2. Pelaksanaan

Pengumpulan data yang dilakukan penelitian ini didapat dari jawaban responden pada kuesioner yang telah diuji validitas keakuratannya. Pemberian kuesioner dilakukan setelah adanya kesepakatan antara responden dengan peneliti melalui cara wawancara apakah responden bersedia mengisi kuesioner yang telah disediakan peneliti atau tidak. Jika bersedia maka kuesioner akan diberikan kepada responden, jika tidak maka kuesioner tidak akan diberikan.

1.8. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.8.1 Rancangan Analisis Data

Proses pengolahan data merupakan proses yang dilakukan setelah data terkumpul. 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.

2. *Coding*, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam angket menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

Tabel 3.7
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat dalam/ sangat berat/ sangat tinggi/ sangat sesuai	5
Dalam/ berat / tinggi / sesuai /	4
Sedang / cukup berat / sedang / kurang sesuai	3
Tidak mendalami / tidak berat / rendah / tidak sesuai	2
Sangat tidak mendalami / sangat tidak berat / sangat rendah / sangat tidak sesuai	1

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

Tabel 3.8
Rekapitulasi Pengubahan Data

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

4. Analisis Data, Penelitian ini menggunakan dua jenis analisis, yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mencari tahu gambaran dari variabel yang diteliti secara mandiri berdasarkan data hasil kuesioner setelah di analisis. Analisis data dengan menggunakan analisis statistik deskriptif kemudian disajikan dalam tabel dan diinterpretasikan. Menurut (Sugiyono, 2017 : 147), “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul tanpa bermaksud untuk menggeneralisasikan”.

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus:

$$\mathbf{SK = ST \times JB \times JR}$$

Keterangan:

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum xi = x1 + x2 + x3 + \dots + xn$$

Keterangan:

$\sum xi$ = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$ = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

3. Membuat daerah kategori kontinum menjadi lima tingkatan, contohnya sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

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

Rendah : $SK = SR \times JB \times JR$

Keterangan:

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

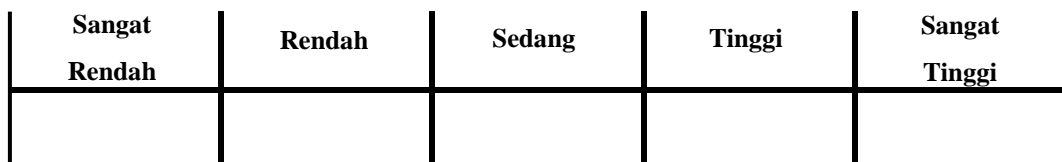
JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus:

$$R = \frac{\text{Skor Kontinum Tinggi} - \text{Skor Kontinum Rendah}}{5}$$

- Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (rating scale) dalam garis kontinum ($S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$).



Gambar 3.1
Contoh Garis Kontinum

4. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran Manajemen Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Dalam analisis deskriptif ini tidak dirumuskan hipotesis kerja, hanya menggambarkan keadaan variabel berdasarkan data kuesioner yang terkumpul. Adapun variabel yang di deskripsikan terdiri dari variabel Manajemen Stres Kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dalam penafsiran data yang terkumpul, digunakan kaidah persentase dari 0 % - 100 % yang disajikan dalam tabel dan diagram. Kriteria penafsiran pengolahan data berdasarkan tabel berikut

Tabel 3.9
Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Kuesioner

No.	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0 % - 20 %	Sangat Rendah
2	21 % - 40 %	Rendah
3	41 % - 60 %	Cukup Tinggi
4	61 % - 80 %	Tinggi
5	81 % - 100 %	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017 : 56)

Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, di antaranya :

- a. Analisis deskriptif Manajemen Stres Kerja yang menyangkut aspek *Job demand, Job control, Social support, Organizational System.*
- b. Analisis deskriptif Kinerja Karyawan yang terdiri dari *Quality, Quantity, Timeliness, Cost efectiveness, Need for supervision and interpersonal impact.*

4.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan teknik analisis untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh Manajemen Stres Kerja terhadap

Kinerja Karyawan Departemen Ticketing PT. A kota Bandung. Penelitian ini hanya meneliti dua variabel maka teknik analisa yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi linier sederhana.

Langkah analisis verifikatif dengan cara mengubah data ordinal menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

3.8.2 *Method of Successive Interval* (MSI)

Method of Successive Interval (MSI) merupakan metode perubahan data yang berasal dari skala ordinal menjadi skala interval. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus : $P_i = \frac{f}{N}$
- d. Tentukan proporsi kumulatif.
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- g. Tentukan *Skala Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at LowerLimit} - \text{Density at UpperLimit}}{\text{Area Below UpperLimit} - \text{Area Below LowerLimit}}$$

Keterangan :

Scala Value : Nilai Skala

Density at Lower Limit : Densitas batas bawah

- Density at Upper Limit* : Densitas batas atas
Area Below Upper Limit : Daerah dibawah batas atas
Area Below Lower Limit : Daerah dibawah batas bawah

h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

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

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut.

Tabel 3.10
Pengubahan Data Ordinal ke Interval

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

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

Perubahan data dari ordinal ke interval akan dibantu dengan aplikasi *Microsoft Office Excel* dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval (MSI)*.

3.8.3 Analisa Korelasi

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis koefisien korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara variabel yang diteliti. Penggunaan korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X terhadap Y.

Teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila

data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* adalah :

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

Sumber : Sugiyono (2017)

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

Terdapat dua jenis hubungan variabel yaitu hubungan positif dan negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya:

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.

Tabel 3.11
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 (2017)

3.8.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan dapat diprediksikan melalui variabel independen (X) Manajemen Stres Kerja. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Menurut Sugiyono (2014) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

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

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel

independen. Bila b (+) maka naik, dan (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada menunjukkan variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Harga a dihitung dengan rumus :

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

Sedangkan harga b dihitung dengan rumus :

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

X dikatakan memengaruhi Y jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan di Y. Artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun dan 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. Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X terhadap naik turunnya nilai Y dapat dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r² = Koefisien korelasi.

3.8.5 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 yang penulis kemukakan dapat diterima, maka digunakan uji t dengan rumus

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2014:184)

Keterangan:

t = Statistik uji korelasi

r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n= banyaknya sampel dalam penelitian.

Dengan demikian dalam pengambilan keputusan untuk hipotesis diajukan yaitu:

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- Apabila $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{Tabel}}$ maka H1 diterima dan H0 ditolak
- Apabila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{Tabel}}$ maka H0 diterima dan H1 ditolak

Keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

- H0: P = 0, artinya tidak ada pengaruh pada Manajemen Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H1: P ≠ 0, Terdapat pengaruh pada Manajemen Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan