

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT.TASPEN (Persero) Bandung. Adapun variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi Arikunto, 2013: 161). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1) yang terdiri dari dimensi yaitu 1). Gaji (*Pay*), 2). Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), 3). Promosi (*promotion*), 4). Pengawasan (*supervision*), 5). Rekan kerja (*co-workers*) serta, Stress Kerja (X2) yang terdiri dari dimensi yaitu 1). Beban kerja (*workload*), 2). Tekanan kerja (*pressure*), 3). Konflik (*conflict*), dan 4). Ambigulitas kerja (*role ambiguity*). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja (Y) yang memiliki dimensi 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Kerjasama.

Penelitian ini dilakukan di PT. TASPEN (Persero) Bandung yang terletak di Jalan PH.H Musttufa No.78 Cikutra, Bandung. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan dari PT. TASPEN (Persero) Bandung. Penelitian ini dilakukan dalam satu kurun waktu dari September sampai Desember 2019.

#### **3.2 Jenis Dan Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Jenis Penelitian**

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui gambaran mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya ada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain (Sugiyono, 2016:7). Penelitian verifikatif ditujukan untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja. Penelitian verifikatif diartikan sebagai

penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8).

### 3.2.2 Metode Yang Digunakan

Berdasarkan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mixed methods* untuk mendapatkan informasi mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Creswell J, (2012) menyatakan bahwa *mixed methods* yaitu metode yang memadukan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dalam hal metodologi (seperti dalam tahap pengumpulan data), dan kajian model campuran memadukan dua pendekatan dalam semua tahapan proses penelitian. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk seluruh informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ke tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti (Kerlinger dalam Sugiyono, 2016:80).

### 3.3 Jenis Dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian. Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain (Hermawan, 2006: 168), yang dapat mendukung data primer dalam penelitian. Berikut merupakan penjelasan mengenai data primer dan sekunder (Malhotra, 2015):

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya, untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti (Uma Sekaran, 2014). Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari angket yang disebar kepada sejumlah responden sesuai dengan target sasaran yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu melalui survei pada karyawan PT. TASPEN Bandung

2. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, serta informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi entah di dalam atau luar organisasi, semua yang dapat berguna bagi peneliti (Uma Sekaran, 2014). Data sekunder adalah data yang dikumpulkan untuk tujuan lain selain masalah yang ditangani dan terdiri dari dua jenis yaitu data sekunder internal dan eksternal. Data sekunder internal adalah data yang dihasilkan dalam organisasi yang penelitian sedang dilakukan. Data sekunder eksternal adalah data yang dihasilkan oleh sumber di luar organisasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu data literatur, artikel, jurnal, situs internet dan berbagai sumber informasi lainnya.

Pada penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah data dari PT. TASPEN Bandung tentang kinerja karyawan dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian. Secara lebih jelasnya mengenai data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian, maka peneliti mengumpulkan dan menyajikan dalam Tabel 3.1 Jenis dan Sumber Data sebagai berikut ini:

**TABEL 3. 1**  
**JENIS DAN SUMBER DATA**

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Rata-Rata Penilaian Karyawan	Tingkat Kinerja Sekunder	PT. TASPEN Bandung
2	Standar Karyawan	Penilaian Sekunder	PT. TASPEN Bandung
3	<i>Turnover</i> Karyawan	Sekunder	PT. TASPEN Bandung
4	Ketidaksesuaian Penempatan Kerja dengan Latar Belakang Pendidikan Pegawai	Sekunder	PT. TASPEN Bandung
5	Kepuasan Kerja	Primer	Kuesioner dari karyawan PT. TASPEN Bandung
6	Stress Kerja	Primer	Kuesioner dari karyawan PT. TASPEN Bandung
7	Kinerja Karyawan	Primer	Kuesioner dari karyawan PT. TASPEN Bandung

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel kedalam konsep teori dari variabel dan sub variabel yang diteliti lengkap dengan dimensi, indikator, ukuran, dan skalanya dimana terdapat dua variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu stress kerja dan kepuasan. Di dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel independen dan variabel dependen, yaitu:

1. Variabel independen (X), yaitu variabel yang mempengaruhi baik secara positif maupun negatif terhadap variabel tidak bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu stress kerja yang dinyatakan dengan simbol X.
2. Variabel dependen (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kepuasan yang dinyatakan dengan simbol Y.

Tujuan operasionalisasi variabel adalah untuk menentukan data yang dibutuhkan dan untuk memudahkan pengukuran dari variabel-variabel yang telah ditetapkan. Penjabaran operasionalisasi variabel dari variabel-variabel yang diteliti, dapat dilihat pada Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel berikut:

**TABEL 3. 2**  
**OPERASIONALISASI VARIABEL**

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>	Kepuasan Kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins & Judges 2015).	Gaji ( <i>Pay</i> ) adalah balas jasa berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya dalam memberikan kontribusi bagi tujuan perusahaan	Karyawan menerima gaji sesuai dengan besaran UMR	Kesesuaian besaran gaji yang diterima karyawan dengan aturan UMR	Ordinal	1
			Karyawan menerima gaji tepat waktu	Ketepatan waktu gaji yang diterima karyawan	Ordinal	2
			Karyawan menerima gaji sesuai dengan jabatan	Kesesuaian gaji yang diterima dengan jabatan	Ordinal	3

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
			Gaji yang diterima sesuai dengan lama kerja	Kesesuaian gaji yang diterima sesuai dengan lama kerja	Ordinal	4
		<i>The work itself</i> (pekerjaan itu sendiri) adalah kondisi pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya	Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang keahlian	Adanya kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang keahlian	Ordinal	5
			Suasana lingkungan kerja nyaman	Adanya lingkungan kerja yang nyaman	Ordinal	6
			Karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaan	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Ordinal	7
			Memiliki rasa ketertarikan terhadap pekerjaan	Adanya rasa ketertarikan terhadap pekerjaan	Ordinal	8
		Pengawasan ( <i>Supervision</i> ) adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin pekerjaannya berjalan dengan sesuai	Memiliki perencanaan pengawasan yang baik	Atasan memiliki perencanaan pengawasan yang baik	Ordinal	9
			Memberikan perhatian dari manajemen dalam membimbing karyawan	Adanya perhatian dari manajemen dalam membimbing karyawan	Ordinal	10
			Memberikan kejelasan	Adanya pemberian	Ordinal	11

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
			arahan dalam penyelesaian masalah	arahan dalam penyelesaian masalah		
		Promosi ( <i>Promotion</i> ) adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi wewenang dan tanggung jawabnya	Promosi disesuaikan dengan prestasi kerja	Kesesuaian promosi dengan prestasi karyawan	Ordinal	12
			Promosi jabatan sesuai dengan masa kerja	Ketersediaan dalam promosi jabatan didasarkan masa kerja	Ordinal	13
			Promosi jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan	Ketersediaan dalam promosi jabatan didasarkan latar belakang pendidikan	Ordinal	14
		Rekan Kerja ( <i>Co-Workers</i> )	Karyawan mampu berkerja sama dengan rekan kerja	Kemampuan karyawan untuk dapat bekerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	15
			Karyawan saling menghargai pendapat dalam memecahkan masalah pekerjaan	Kemampuan karyawan saling menghargai pendapat dalam memecahkan masalah pekerjaan	Ordinal	16
			Karyawan memberikan bantuan	Kemampuan karyawan memberika	Ordinal	17

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
			kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	n bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan		
			Karyawan saling mendukung dan memotivasi dalam setiap pekerjaan yang diberikan	Kemampuan karyawan untuk saling mendukung dan memotivasi dalam setiap pekerjaan yang diberikan	Ordinal	18
<b>Stress Kerja (X2)</b>	Stres adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala ( <i>constraints</i> ) atau tuntutan ( <i>demands</i> ) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. (Robbins And Judges : 2015)	Konflik Kerja ( <i>Conflict</i> ) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota/ kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan.	Sering berbeda pendapat dengan rekan kerja	Adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja	Ordinal	19
			Perselisihan yang dengan rekan kerja	Adanya perselisihan yang dengan rekan kerja	Ordinal	20
			Hubungan yang tidak harmonis antar karyawan	Adanya hubungan yang tidak harmonis antar karyawan	Ordinal	21
			Perilaku saling menjatuhkan dengan rekan kerja	Adanya perilaku saling menjatuhkan dengan rekan kerja	Ordinal	22
		Ambigulitas Peran ( <i>Role Ambiguity</i> ) adalah situasi dimana seseorang/	Ketidakjelasan sasaran kerja yang dilakukan	Adanya ketidakjelasan sasaran kerja yang dilakukan	Ordinal	23

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item	
1	2	3	4	5	6	7	
		individu tidak memiliki yang mengenai akan perannya di organisasi	arah jelas harapan di	Kurangnya informasi kerja yang didapat dari atasan	Adanya kurangnya informasi kerja yang didapat dari atasan	Ordinal	24
				Tidak menguasai tugas yang diberikan	Kurangnya penguasaan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan	Ordinal	25
				Atasan memberikan pekerjaan yang beragam	Kemampuan atasan memberikan pekerjaan yang beragam	Ordinal	26
		Beban Kerja ( <i>Workload</i> ) adalah sesuatu yang dirasakan berada diluar kemampuan untuk melakukan pekerjaan	Kerja	Pekerjaan yang diberikan terlalu banyak	Pemberian pekerjaan yang terlalu banyak	Ordinal	27
				Waktu istirahat yang diberikan terlalu singkat	Kurangnya waktu istirahat yang diberikan terlalu singkat	Ordinal	28
				Merasa lelah saat melakukan pekerjaan	Adanya rasa lelah saat melakukan pekerjaan	Ordinal	29
				Merasa kesulitan saat mengerjakan pekerjaan	Adanya kesulitan saat melakukan pekerjaan	Ordinal	30
		Tekanan Kerja ( <i>Pressure</i> ) adalah	Kerja	Perusahaan memberikan	Adanya jam kerja yang	Ordinal	31



Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
		ketidakseimbangan antara tuntutan yang diberikan dengan kemampuan guna memenuhi tuntutan tersebut.	jam kerja terlalu lama	diberikan perusahaan pada karyawan		
			Ketidacokan keterampilan dengan pekerjaan	Adanya ketidakcocokan keterampilan dengan pekerjaan	Ordinal	32
			Tuntutan yang tinggi yang diberikan atasan	Adanya tuntutan yang tinggi yang diberikan atasan	Ordinal	33
			Karyawan diberi penambahan tugas yang banyak	Adanya pemberian penambahan tugas yang banyak	Ordinal	34
			Rendahnya komunikasi sesama rekan kerja	Karyawan jarang berkomunikasi dengan sesama rekan kerja	Ordinal	35
<b>Kinerja (Y)</b>	Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya (Rivai 2014:552)	Kualitas adalah ketepatan prosedur dalam arti menyesuaikan cara penampilan aktivitas, dan memenuhi tujuan yang diharapkan perusahaan	Ketelitian dalam bekerja	Kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan teliti	Ordinal	36
			Kesesuaian hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan	Kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai standar	Ordinal	37

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
				yang ditetapkan		
			Kerapihan dalam bekerja	Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan rapi	Ordinal	38
			Karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan tekun	Kemampuan karyawan mampu mengerjakan tugasnya dengan tekun.	Ordinal	39
	Kuantitas dari hasil adalah dinyatakan sebagai jumlah yang dihasilkan karyawan dalam bentuk aktivitas dan hasil kerja		Hasil kerja dapat melebihi dengan target yang ditentukan	Kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai target	Ordinal	40
			Hasil kerja sesuai dengan target yang ditentukan	Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas melebihi target yang diberikan	Ordinal	41
	Ketepatan waktu dari hasil tingkat suatu aktivitas diselesaikan dengan memaksimalkan waktu yang tersedia		Ketepatan penyelesaian tugas yang tepat waktu	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu	Ordinal	42
			Kefektifan pelaksanaan kerja	Kemampuan karyawan mengefektifkan pelaksanaan kerja	Ordinal	43

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
			Kefisiensian pelaksanaan kerja	Kemampuan karyawan mengefisienkan pelaksanaan kerja	Ordinal	44
		Kerjasama adalah kemampuan berkerja sama dengan orang lain dan meyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan	Memiliki rasa kepedulian satu sama lain	Kemampuan karyawan memiliki rasa kepedulian satu sama lain	Ordinal	45
			Saling menghargai antar rekan kerja	Kemampuan karyawan dalam menghargai antar rekan kerja	Ordinal	46
			Memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	Kemampuan karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	Ordinal	47
			Ketersediaan menerima kritikan dari atasan	Kemampuan karyawan menerima kritik dari atasan	Ordinal	48
			Saling memberikan masukan/nasihat dalam bekerja	Kemampuan karyawan dalam memberikan masukan/nasihat dalam bekerja	Ordinal	49
			Mampu berpartisipasi	Kemampuan karyawan	Ordinal	50

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6	7
			si dalam bekerja	dalm berpartisipasi dalam pekerjaan		

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data, referensi buku dan jurnal

### 3.5 Populasi Dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah total dari semua elemen yang terbagi dalam beberapa seperangkat karakteristik. Tujuan dari sebagian besar proyek riset adalah untuk memperoleh informasi tentang karakteristik suatu populasi dengan cara mengambil sensus ataupun sampel (Malhotra, 2015). Populasi menurut Yusuf (2016:150) adalah keseluruhan manusia yang terdapat dalam area yang telah ditetapkan. Sebelum menetapkan populasi baiknya pahami karakteristik populasi seperti individu, objek, maupun kejadian yang terdapat dalam lokasi penelitian. Populasi merupakan keseluruhan total dari objek yang akan menjadi bahan penelitian sesuai dengan karakteristik yang diinginkan dalam penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting untuk mengetahui karakteristik populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian (Sugiyono, 2016: 148).

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh k arakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Langkah yang paling penting adalah menentukan populasi penelitian. Seorang peneliti harus menemukan secara jelas mengenai sasaran penelitiannya yang disebut dengan populasi sasaran (*target population*), yaitu populasi target merupakan total keseluruhan objek yang bersifat umum sesuai dengan karakteristik yang diinginkan dan akan menjadi cakupan kesimpulan (Fathnur Sani K, 2016:35) (Sugiyono, 2016: 148). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TASPEN (Persero) Bandung yang berjumlah 50 orang.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 karyawan PT.TASPEN (Persero) Bandung yang terdiri dari :

**TABEL 3. 3**  
**DATA JUMLAH PEGAWAI PT.TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Divisi Pelayanan	8
2.	Divisi Pemasaran	4
3.	Divisi Teknologi Informasi	2
4.	CS	6
5.	Divisi Anggaran dan Akuntansi	6
6.	Divisi Pengelolaan Dana Pensiun	6
7.	Divisi Pengelolaan Dana Asuransi	6
8.	Analisis Investasi	5
9.	Divisi Umum	7
JUMLAH		50

Sumber: Bagian *HRD* PT.TASPEN (Persero) Bandung

### 3.5.2 Sampel

Sampel adalah subkelompok dari populasi yang dipilih untuk proyek riset atau berpartisipasi dalam suatu studi (Malhotra, 2015), mencakup sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Tujuan pengambilan sampel, peneliti ingin menarik kesimpulan yang akan digeneralisasi terhadap populasi. Objek populasi diperkenankan diambil dari sebagian jumlah yang ditentukan, dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang lain yang tidak diteliti. Suatu penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi diteliti, maka peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan dengan catatan bagian yang diambil tersebut mewakili yang tidak diteliti atau representatif.

Sampel menurut Suryani (2016:206) adalah sebagian dari populasi, secara umum sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian hasilnya digeneralisasi terhadap populasi yang dituju. Sampel harus mampu mewakili dan representatif, maka setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebuah sampel. Berdasarkan pendapat diatas dan jumlah karyawan PT. TASPEN Bandung kurang dari 100 yaitu 50 orang maka sampel

Dini Siti Rosdiani, 2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

yang diambil adalah seluruh jumlah populasi karyawan atau disebut sampel jenuh. Sampel *jenuh* adalah *sampel* yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Suryani, 2016:203).

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini di dapat dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan adalah pencarian sumber-sumber atau opini pakar tentang suatu hal yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Dengan kata lain, *Studi pustaka* merupakan pengkajian beberapa sumber pustaka terkait dengan variabel-variabel utama atau topik sebuah penelitian (Djiwandono, 2015:27). Hal tersebut ditunjukkan untuk memperoleh informasi serta gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti yaitu pelatihan, pemberdayaan, dan kepuasan kerja.
2. Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode *dokumentasi*, *peneliti* menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, dan lain sebagainya. Peneliti mengkaji catatan ataupun laporan tahunan dari berbagai perusahaan sejenis yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan (Alfianika, 2016:120).
3. Kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2016: 137).
4. Angket adalah serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan peneliti kepada para responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis (Asep Saepul Hamdi, 2015), Pernyataan dan pertanyaan yang di sebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator baik variabel X1 (Kepuasan Kerja), variabel X2 (Stress Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditujukan kepada pegawai PT. TASPEN Bandung.

5. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2013:145). Pengamatan dan peninjauan langsung terhadap objek yang sedang diteliti khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap tingkat kinerja karyawan.
6. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dimana sistem analisis selaku penanya bertemu langsung dengan menanyakan kepada pihak yang memiliki sumber informasi. Teknik wawancara sering digunakan oleh para sistem analisis karena dirasakan sangat efektif dan bisa menghasilkan informasi yang relevan. Selain itu dengan teknik wawancara, sistem analisis bisa mendapatkan data lain misalnya berupa pendapat, ide, ataupun tanggapan (Mulyani, 2017:59). Wawancara sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT. TASPEN Bandung

### ***3.7 Method Of Successive Interval (MSI)***

Data variabel sebelumnya menggunakan data ordinal tetapi dikarenakan pengolahan data dengan penetapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dengan skala interval maka perlu dilakukan transformasi ke data interval menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*) (Harun Al Rasyid, 1994:131). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir
- b. Untuk setiap butir tersebut tentukan beberapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan proporsi kumulatif.
- e. Dengan menggunakan distribusi normal, hitung nilai z (tabel normal) untuk setiap proporsi kumulatif.
- f. Tentukan nilai identitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- g. Tentukan skala (skala value) dengan menggunakan rumus:

$$SCALE\ VALUE = \frac{Density\ at\ Lower\ Limit - Density\ at\ Upper\ Limit}{Area\ Below\ Upper\ Limit - Area\ Below\ Lower\ Limit}$$

- h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

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

Pengujian untuk menguji hipotesis dimana metode analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis jalur regresi berganda.

### 3.8 Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Validitas berkaitan dengan ketepatan penggunaan indikator untuk menjelaskan arti konsep yang sedang diteliti, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan konsistensi suatu indikator (Priyono, 2016). Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan alat bantu *software* komputer program *Statistical Product for Service Solutions* (SPSS) 25.0 *for windows*.

#### 3.8.1 Hasil Uji Validitas

Tes validitas adalah skala dimana kesimpulan yang dibuat dengan berdasarkan skor menurut angka menjadi sesuai, bermakna, dan berguna (Asep Saepul Hamdi, 2015:66). Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari masing-masing item berupa pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Berdasarkan ukuran statistik, bila ternyata skor semua item yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Uji validitas dilakukan bertujuan untuk menguji sejauh mana item angket yang valid dan yang tidak dan mencari korelasi setiap item pernyataan dengan skor total pernyataan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran interval. Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:



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

Suharsimi Arikunto (2013: 82)

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari  
 X = Skor yang diperoleh subjek 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 pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika rhitung lebih besar atau rtabel (rhitung  $\geq$  rtabel).
2. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid jika rhitung lebih kecil atau dari rtabel (rhitung  $\leq$  rtabel).

Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for Service Solution*) 25.0 for windows. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen kepuasan kerja sebagai variabel X1 stress kerja sebagai variabel X2, dan kinerja sebagai variabel Y. Berdasarkan angket yang diuji sebanyak 20 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (dk) n-2 (20-2=18), maka diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,468. Hasil uji coba instrument penelitian untuk variabel kepuasan kerja (X1), stress kerja (X2), dan kinerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam angket valid karena skor  $r_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan skor  $r_{tabel}$  yang bernilai 0,468. Untuk lebih rinci, penjabaran hasil pengujian validitas kepuasan kerja sebagai variabel X1 dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut ini.

Dini Siti Rosdiani, 2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

**TABEL 3.4**  
**HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA (X1)**

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b><i>Pay</i></b>				
1	Mendapat bayaran sesuai dengan UMR	0,715	0,468	Valid
2	Mendapatkan bayaran tepat waktu	0,743	0,468	Valid
3	Mendapat bayaran sesuai dengan jabatan	0,705	0,468	Valid
4	Mendapat gaji sesuai dengan masa kerja	0.552	0,468	Valid
<b><i>The Work Itself</i></b>				
5	Penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahlian	0,569	0,468	Valid
6	Merasakan suasana lingkungan kerja nyaman	0,520	0,468	Valid
7	Menyelesaikan masalah pekerjaan dengan baik	0,520	0,468	Valid
8	Memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan	0,483	0.468	Valid
<b><i>Supervision</i></b>				
9	Pimpinan melakukan pengawasan dalam bekerja	0,491	0,468	Valid
10	Pimpinan memberikan perhatian dan bimbingan pada karyawan	0,630	0,468	Valid
11	Pimpinan memberikan penjelasan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	0,638	0,468	Valid
<b><i>Promotion</i></b>				
12	Promosi dilakukan berdasarkan prestasi kerja	0,660	0,468	Valid
13	Promosi dilakukan berdasarkan masa kerja	0,475	0,468	Valid
14	Promosi dilakukan berdasarkan latar belakang Pendidikan	0,594	0,468	Valid
<b><i>Co-Worker</i></b>				

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
15	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0,715	0,468	Valid
16	Mampu saling menghargai pendapat rekan kerja dalam memecahkan masalah pekerjaan	0,743	0,468	Valid
17	Mampu membantu rekan kerja yang memiliki banyak beban kerja sehingga mempermudah pekerjaannya	0,705	0,468	Valid
18	Karyawan saling mendukung dan memotivasi dalam setiap pekerjaan yang diberikan	0,552	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.4 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen kepuasan kerja dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  seluruh indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kepuasan kerja. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi *pay* dengan item pertanyaan mengenai karyawan mendapat bayaran tepat waktu dan pada dimensi *co-workers* dengan item pertanyaan mampu saling menghargai pendapat rekan kerja dalam memecahkan masalah pekerjaan 0,743, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *promotion* dengan item pertanyaan mengenai promosi dilakukan berdasarkan masa kerja 0,475.

**TABEL 3.5**  
**HASIL UJI VALIDITAS STRESS KERJA (X2) TAHAP PERTAMA**

No.	Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
<b>Konflik (<i>Conflict</i>)</b>				
1	Perbedaan pendapat antar rekan kerja	0,819	0,468	Valid
2	Perselisihan dengan rekan kerja	0,745	0,468	Valid
3	Hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja	0,783	0,468	Valid
4	Perilaku saling menjatuhkan antar rekan kerja	0,384	0,468	Tidak Valid
<b>Ambiguitas Peran (<i>Role Ambiguity</i>)</b>				
5	Ketidakjelasan sasaran kerja dari perusahaan	0,271	0,468	Tidak Valid

Dini Siti Rosdiani, 2020

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
6	Kurangnya informasi kerja yang didapatkan dari atasan	0,583	0,468	Valid
7	Tidak menguasai tugas yang diberikan	0,443	0,468	Tidak Valid
8	Tugas yang diberikan beragam oleh atasan	0,654	0,486	Valid
<b>Beban Kerja (Workload)</b>				
9	Di berikan pekerjaan yang berlebih	0,875	0,468	Valid
10	Waktu istirahat yang diberikan kurang	0,764	0,468	Valid
11	Merasa lelah dalam melakukan pekerjaan	0,828	0,468	Valid
12	Merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan	0,654	0,468	Valid
<b>Tekanan Kerja (Pressure)</b>				
13	Jam kerja yang diberikan terlalu lama	0,783	0,468	Valid
14	Ketidakcocokan keterampilan yang dimiliki dengan pekerjaan yang diberikan	0,819	0,468	Valid
15	Tuntutan yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan	0,745	0,468	Valid
16	Diberikan tambahan tugas yang banyak	0,783	0,468	Valid
17	Kurangnya komunikasi sesama rekan kerja	0,273	0,468	Tidak Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.5 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen stress kerja dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  dari 14 indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel stress kerja dan diketahui bahwa  $r_{hitung}$  dari 4 indikator lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator tidak valid dan tidak dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel stress kerja. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi beban kerja dengan item pertanyaan Di berikan pekerjaan yang berlebih 0,875, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi ambiguitas peran dengan item pertanyaan mengenai ketidakjelasan sasaran kerja dari perusahaan 0,271.

**TABEL 3. 6**  
**HASIL UJI VALIDITAS STRESS KERJA (X2) TAHAP KEDUA**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Konflik (Conflict)</b>				
1	Perbedaan pendapat antar rekan kerja	0,830	0,468	Valid

Dini Siti Rosdiani, 2020

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
2	Perselisihan dengan rekan kerja	0,740	0,468	Valid
3	Hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja	0,744	0,468	Valid
<b>Ambiguitas Peran (<i>Role Ambiguity</i>)</b>				
6	Kurangnya informasi kerja yang didapatkan dari atasan	0,606	0,468	Valid
8	Tugas yang diberikan beragam oleh atasan	0,731	0,486	Valid
<b>Beban Kerja (<i>Workload</i>)</b>				
9	Di berikan pekerjaan yang berlebih	0,914	0,468	Valid
10	Waktu istirahat yang diberikan kurang	0,815	0,468	Valid
11	Merasa lelah dalam melakukan pekerjaan	0,877	0,468	Valid
12	Merasa kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan	0,731	0,468	Valid
<b>Tekanan Kerja (<i>Pressure</i>)</b>				
13	Jam kerja yang diberikan terlalu lama	0,744	0,468	Valid
14	Ketidakcocokan keterampilan yang dimiliki dengan pekerjaan yang diberikan	0,830	0,468	Valid
15	Tuntutan yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan	0,740	0,468	Valid
16	Diberikan tambahan tugas yang banyak	0,744	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.6 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen stress kerja dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  seluruh indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel stress kerja. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi beban kerja dengan item pertanyaan Di berikan pekerjaan yang berlebih 0,914, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi ambiguitas peran dengan item pertanyaan mengenai kurangnya informasi kerja yang didapatkan dari atasan 0,606

**TABEL 3.7**  
**HASIL UJI VALIDITAS KINERJA (Y) TAHAP PERTAMA**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kualitas</b>				
1	Melakukan pekerjaan dengan teliti	0,615	0,468	Valid
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,619	0,468	Valid
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan rapih	0,735	0,468	Valid
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tekun	0,395	0,468	Tidak Valid
<b>Kuantitas</b>				
5	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan target kerja	0,595	0,468	Valid
6	Hasil kerja saya selama ini mampu melebihi target kerja	0,524	0,468	Valid
<b>Ketepatan Waktu</b>				
9	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	0,676	0,468	Valid
10	Saya mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja	0,660	0,468	Valid
11	Saya mampu mengefisienkan waktu dalam bekerja	0,564	0,468	Valid
<b>Kerjasama</b>				
12	Rasa saling peduli antar rekan kerja	0,645	0,468	Valid
13	Rasa saling menghargai antar rekan kerja	0,804	0,468	Valid
14	Memberi bantuan pada rekan rekan yang mengalami kesulitan	0,714	0,468	Valid
15	Bersedia menerima kritik dari atasan dan rekan kerja	0,610	0,468	Valid
16	Memberikan masukan/nasihat dalam bekerja	0,670	0,468	Valid
17	Mampu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan	0,794	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.7 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen kinerja dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  16 indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kinerja, dan diketahui bahwa  $r_{hitung}$  1 indikator lebih kecil dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator tidak valid dan tidak dapat digunakan sebagai alat ukur

yang tepat dalam mengukur variabel kinerja. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi kerjasama dengan item rasa saling menghargai antar rekan kerja 0,804, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi kualitas dengan item pertanyaan mengenai saya mengerjakan pekerjaan dengan tekun 0,395.

**TABEL 3. 8**  
**HASIL UJI VALIDITAS KINERJA (Y) TAHAP KEDUA**

No.	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Kualitas</b>				
1	Melakukan pekerjaan dengan teliti	0,585	0,468	Valid
2	Hasil kerja saya sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,615	0,468	Valid
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan rapih	0,726	0,468	Valid
<b>Kuantitas</b>				
5	Hasil kerja saya selama ini mampu melebihi target kerja	0,550	0,468	Valid
6	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan target kerja	0,560	0,468	Valid
<b>Ketepatan Waktu</b>				
9	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	0,645	0,468	Valid
10	Saya mampu mengefektifkan waktu dalam bekerja	0,639	0,468	Valid
11	Saya mampu mengefisienkan waktu dalam bekerja	0,565	0,468	Valid
<b>Kerjasama</b>				
12	Rasa saling peduli antar rekan kerja	0,673	0,468	Valid
13	Rasa saling menghargai antar rekan kerja	0,818	0,468	Valid
14	Memberi bantuan pada rekan rekan yang mengalami kesulitan	0,715	0,468	Valid
15	Bersedia menerima kritik dari atasan dan rekan kerja	0,633	0,468	Valid
16	Memberikan masukan/nasihat dalam bekerja	0,698	0,468	Valid
17	Mampu berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan	0,807	0,468	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 3.8 hasil pengujian validitas variabel pada instrumen kinerja dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  seluruh indikator lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat

dinyatakan bahwa seluruh indikator valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang tepat dalam mengukur variabel kinerja. Nilai validitas tertinggi terdapat pada dimensi kerjasama dengan item rasa saling menghargai antar rekan kerja 0,818, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi kualitas dengan item pertanyaan mengenai hasil kerja selama ini mampu melebihi target kerja 0,550.

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel kepuasan kerja (X1), stress kerja (X2), dan kinerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan setiap variabel di dalam angket dikatakan valid dengan ketentuan yaitu  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3.8.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (*reliable*) (Sekaran & Bougie, 2016).

Sedangkan menurut Sugiyono (2017:172) “Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya juga. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus *Cronbach alpha*. Rumus *Cronbach alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian, adapun rumusnya sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Sekaran & Bougie, 2016:179)

Keterangan :

$r_{11}$  : Realibilitas Instrumen

$k$  : Banyak Butir Pertanyaan

$\sigma_t^2$  : Varians Total

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

Jumlah varian butir tiap pertanyaan dapat dicari dengan cara mencari nilai varians tiap butir yang kemudia dijumlahkan ( $\sum \sigma^2$ ) sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Dini Siti Rosdiani, 2020

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu



(Sekaran & Bougie, 2016:176)

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

$\sigma$  : Nilai Varians

x : Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pertanyaan)

Keputusan uji realibilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $\geq r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item ( $r_i$ )  $< r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.
3. Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada 20 pegawai dengan signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n-2$  ( $20-2=18$ ), maka didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar **0,468**. Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Penjabaran mengenai hasil uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X1), Stress Kerja (X2), dan Kinerja (Y) akan dipaparkan melalui Tabel 3.9 berikut.

**TABEL 3.9**  
**HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS**

No	Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,889	0,468	<i>Reliabel</i>
2	Stress Kerja	0,945	0,468	<i>Reliabel</i>
3	Kinerja	0,897	0,468	<i>Reliabel</i>

Sumber: Lampiran 5

4. Berdasarkan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti reliabel, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas yang terdapat pada Tabel 3.9 yang terdiri dari Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan *reliabel*.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Rancangan analisis data menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis deskriptif yaitu untuk variabel yang bersifat kualitatif, dan verifikatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Analisis data proses

Dini Siti Rosdiani, 2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

mengorganisasikan dan mengurutkan data berdasarkan tingkat preferensi sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengukur penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan variabel yang ada dalam penelitian. Kemudian analisis data dapat dilakukan setelah kuesioner seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dilakukan melalui tahap sebagai berikut:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan untuk mengecek kelengkapan identitas responden, kelengkapan data, dan pengisian data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.
2. Menyeleksi data. Kegiatan ini untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.
3. Tabulasi data. Dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu:
  - a. Memberi skor pada setiap item

Dalam penelitian ini akan diteliti dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014:132) skala *likert* disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sesuai. Pernyataan yang diajukan dalam angket terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, kriteria bobot nilai alternatif Secara jelas skor alternative respon setiap item pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 3. 10**  
**SKOR ALTERNATIF**

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan
Sangat tinggi/sangat baik/sangat mampu/ sangat sesuai	5
Tinggi/selalu/mampu/tepat waktu/sangat setuju	4
Kurang tinggi/kurang baik/ kurang mampu/ kurang sesuai	3
Rendah/ buruk/ tidak mampu/ tidak sesuai	2
Sangat rendah/ sangat buruk/ sangat tidak mampu/ sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014: 94)

- b. Menjumlahkan skor pada setiap item
- c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian
- d. Konversi rumus dengan MSI

4. Menganalisis data. Proses pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik, menginterpretasi data agar diperoleh suatu kesimpulan.

Pengujian. Untuk menguji hipotesis, dimana metode analisis yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif ini adalah metode analisis verifikatif, maka dilakukan analisis regresi berganda

### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikasinya. Menurut Sekaran & Bougie (2016) “Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi”. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

#### 1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu di uji signifikasinya. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain

##### 1. Analisis deskriptif Kepuasan Kerja (X1)

Variabel X1 berfokus pada penelitian terhadap kepuasan kerja yang meliputi: *pay, promotion, the work itself, supervision, dan co-worker*

##### 2. Analisis deskriptif Stress Kerja (X2)

Variabel X2 berfokus pada penelitian terhadap stress kerja yang meliputi: konflik, ambiguitas peran, beban kerja, tekanan kerja

##### 3. Analisis deskriptif Kinerja (Y)

Variabel Y berfokus pada penelitian terhadap kinerja yang meliputi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerjasama

Untuk mengategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Rumus dalam menentukan skor 0- 100% tadi menggunakan rumus dari Sugiyono (2011) berikut ini:

**TABEL 3. 11**  
**KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN**

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Muhammad Ali, (1985: 184)

## 2. Skor ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data salah satunya adalah angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan skoring untuk memudahkan dalam proses penelitian sebagaimana dalam skoring pada angket harus memenuhi ketentuan Adapun terdapat rumus untuk mencari hasil skoring ideal Sugiyono (2017: 135) adalah sebagai berikut:

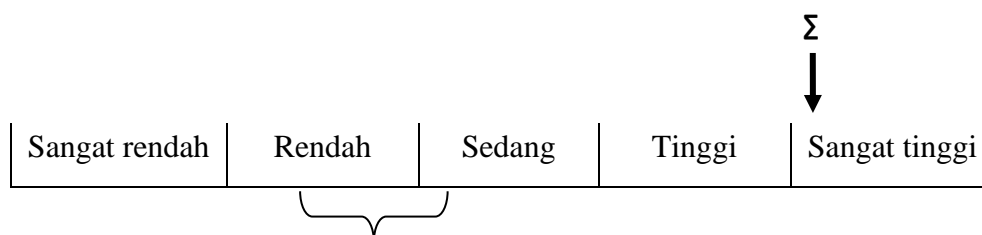
Skor Maksimum : Skor Tertinggi x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Skor Minimum : Skor Terendah x Jumlah Butir Item x Jumlah Responden

Panjang Interval : (Skor Maksimum-Skor Minimum): Banyak Interval

Persentase Skor : (Total Skor : Nilai Maksimum) x 100%

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Dini Siti Rosdiani, 2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

a N

b

Keterangan :

a : Skor minimum

b : Jarak interval

$\Sigma$  : Jumlah perolehan skor

N : Skor ideal

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Data mentah yang terkumpul dari hasil kuesioner harus diolah agar diperoleh makna untuk memecahkan masalah yang di teliti (Uma Sekaran, 2014). Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan kedalam tiga langkah, yaitu persiapan, tabulasi dan penerapan data pada pendekatan penelitian.

### 3.9.2 Analisis Verifikatif

Setelah keseluruhan data yang diperoleh dari responden telah terkumpul dan dilakukan analisis deskriptif, maka dilakukan analisis berikutnya yaitu analisis data verifikatif. Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang dilaksanakan untuk menguji kebenaran ilmu-ilmu yang telah ada, berupa konsep, prinsip, prosedur, dalil maupun praktek dari ilmu itu sendiri sehingga tujuan dari penelitian verifikatif dalam penelitian ini untuk memperoleh kebenaran dari sebuah hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan (Arifin, 2011).

Teknik analisis data verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

#### 1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan stress kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini digunakan teknik analisis linear berganda karena penelitian ini menganalisis tiga variabel yaitu kepuasan kerja, stress kerja, dan kinerja. Dengan menggunakan teknik analisis linear berganda dilakukan prosedur kerja sebagai berikut.

## 1. Uji Asumsi Klasik Model Regresi

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154) Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum } [S(x) - F_0(x)]$$

(Sugiyono, 2014: 257)

Ketengan:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang diobservasi

F<sub>0</sub>(x) = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji *white* dilakukan dengan meregresikan residual kuadrat sebagai variabel dependen dengan variabel dependen ditambah dengan kuadrat variabel independen, kemudian ditambahkan lagi dengan perkalian dua variabel independen. Pengujian heterokedastisitas yang dikemukakan oleh White tidak bergantung asumsi normalitas dan mudah untuk diimplementasikan dengan bentuk regresi seperti berikut:

$$u_i^2 = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_1^2 + \alpha_3 X_2 + \alpha_4 X_1 X_2 + \alpha_5 X_1^2 X_2 + \alpha_6 X_1 X_2^2 + v_i$$

dengan formulasi Uji White adalah :

Dini Siti Rosdiani, 2020

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

$$n.R^2 \underset{asy}{\sim} \chi_{df}^2$$

Sumber : Gurajati (2009: 175)

Selanjutnya tentukan kriteria pengujian yaitu nilai yang diperlukan untuk menolak  $H_0$ . Jika nilai perhitungan melebihi nilai kritis dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) yang dipilih, maka  $H_0$  diterima. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas (Gurajati, 2009: 175). Dasar Analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan adanya korelasi antar anggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu (Ir.M.Iqbal Hasan. 2001:285). Korelasi mengukur derajat keeratan hubungan antara dua buah variabel yang berbeda, sedangkan autokorelasi mengukur derajat keeratan hubungan diantara nilai–nilai yang berurutan pada variabel yang sama atau pada variabel itu sendiri. Dengan demikian terlihat adanya perbedaan pengertian autokorelasi dengan korelasi, yang mana sama – sama mengukur derajat keeratan hubungan (Siti Rahayu. 2009). Pengujian yang paling populer untuk mendeteksi korelasi serial adalah metode pengujian yang dikembangkan oleh ahli statistic Durbin-Wartson. Uji tersebut dikenal sebagai uji statistic Durbin-Waston.

Berikut merupakan statistic uji Durbin Watson:

$$dw = \frac{\sum(e_t - e_{t-1})^2}{\sum e_t^2}$$

Sumber: Santosa (2012:240)

Selanjutnya adalah pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi sebagai berikut:

- Bila nilai dw terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan (4-du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.

- Bila nilai  $d_w$  terletak lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound ( $d_L$ ), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripadanol, berarti ada autokorelasi pasif.
- Bila nilai  $d_w$  terletak lebih besar daripada ( $4-d_L$ ), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti tidak ada autokorelasi negatif.
- Bila nilai  $d_w$  terletak antara batas atas ( $d_U$ ) dan batas bawah ( $d_L$ ), ada  $d_w$  terletak antara ( $4-d_U$ ) dan ( $4-d_L$ ), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Dengan kata lain sebagai berikut :

1.  $d_w < d_L$  : Terjadi masalah autokorelasi yang positif yang perlu di perbaiki.
2.  $d_L < d_w < d_U$  : Ada masalah autokorelasi positif tetapi lemah, dimana perbaikan akan lebih baik.
3.  $d_U < d_w < 4-d_U$  : Tidak ada masalah autokorelasi.
4.  $4-d_U < d_w < 4-d_L$  : Masalah autokorelasi lemah, dimana dengan perbaikan akan lebih baik.
5.  $4-d_L < d_w$  : Masalah autokorelasi serius.

Sumber: Santosa (2012:240)

#### d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinaritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen



manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah  $tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi.

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai  $VIF > 10$ , terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, dengan menggunakan rumus:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

(H. Umar, 2014:179)

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Stress Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ). Menurut Herjanto, (2015:101) analisis regresi linear berganda yaitu suatu variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh suatu variabel lain melainkan beberapa variabel. Sama halnya dengan pendapat Sugiyono, (2014:277) analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa analisis regresi berganda merupakan teknik yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel yang tidak diketahui dari nilai yang diketahui dari dua atau lebih variabel. Lebih tepatnya, analisis regresi berganda membantu kita untuk memprediksi nilai  $Y$  untuk nilai-nilai tertentu dari  $X_1$ ,

Dini Siti Rosdiani, 2020

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.edu perpustakaan.upi.edu

$X_2, \dots, X_k$ . Regresi berganda digunakan pada dua variabel atau lebih dan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen dan independen.

Menurut Gujarati, (2003:216) asumsi-asumsi pada model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Model regresinya adalah linier dalam parameter.
2. Nilai rata-rata dari error adalah nol.
3. Variansi dari error adalah konstan (homoskedastik).
4. Tidak terjadi autokorelasi pada error.
5. Tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas. Error berdistribusi normal.

Dari hasil uji regresi akan didapat data apakah variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), dan Stress Kerja ( $X_2$ ) secara signifikan dapat menjadi prediktor bagi variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Persamaan regresi berganda yang digunakan yaitu sebagai berikut :

Sumber :Sugiyono (2013:277)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja  
 a : Konstanta  
 $b_1, b_2$  : Koefisien regresi  
 $X_1$  : Kepuasan Kerja  
 $X_2$  : Stress Kerja  
 e : Kesalahan Pengganggu (*standar error*)

Rumus-rumus yang diperlukan untuk menghitung a,  $b_1$  dan  $b_2$  adalah sebagai berikut.

1.  $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}$
2.  $\sum x_1^2 = \sum x_1^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{N}$
3.  $\sum x_2^2 = \sum x_2^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{N}$
4.  $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{N}$

$$5. \sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x_2) - (\sum y)}{N}$$

$$6. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1) - (\sum x_2)}{N}$$

$X_1$  dan  $X_2$  dikatakan mempengaruhi  $Y$  jika berubahnya nilai  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan adanya perubahan nilai  $Y$ , artinya naik dan turunnya  $X_1$  dan  $X_2$  akan membuat nilai  $Y$  juga ikut naik turun. Dengan demikian, nilai  $Y$  ini akan bervariasi namun nilai  $Y$  yang bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh  $X_1$  dan  $X_2$  karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

### 3. Koefisien Determinasi

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ).
2. Item pernyataan-pernyataan responden penelitian dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama dengan dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ).

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel  $X$  terhadap variabel  $Y$ , maka digunakan koefisien determinasi berikut ini:

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

Riduwan (2013: 136)

KD : koefisien determinasi

$r$  : koefisien korelasi

100% : konstanta

Selanjutnya untuk menafsirkan sejauh mana pengaruh stress kerja dan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja digunakan pedoman interpretasi koefisien penentu dalam tabel. Nilai koefisien penentu berada diantara 0-100%. Jika nilai koefisien semakin mendekati 100% berarti semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin mendekati 0% berarti semakin lemah pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.12 berikut:

**TABEL 3. 12**  
**PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI PENGARUH**  
**(GULFORD)**

Koefisien Korelasi	Klasifikasi
00% – 19%	Sangat Rendah
20% – 39%	Rendah
40% – 59%	Sedang
60% – 79%	Kuat
80% – 100%	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2013:95)

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Terdapat dua rancangan pengujian hipotesis yakni uji F dan Uji t. Uji F dan Uji t tersebut dipaparkan sebagai berikut:

#### 1. Uji t

Uji keberartian koefisien regresi dilakukan melalui uji t dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan tabel dari koefisien regresi tiap variabel independen. Sebagaimana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi dari tiap variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Perumusan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$H_1$  : Terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- Menentukan nilai statistika t dengan rumus :

$$t = \frac{b_i}{S_{bi}}$$

(Sudjana, 2015:111)

Keterangan :

$t_{hitung}$  : Nilai t

$b_i$  : Koefisien regresi variabel

$Sb_i$  : Standar error variabel

- Menentukan kriteria pengujian.

a.  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

b.  $H_0$  ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

- Menentukan formulasi hipotesis.

Hipotesis 1

$H_a: \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hipotesis 2

$H_a: \rho > 0$ , artinya terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja

$H_0 : \rho \leq 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja

Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 dengan dk= n-k.

Membuat kesimpulan apakah  $H_0$  diterima atau ditolak.

## 2. Uji F

Uji F dilakukan yaitu untuk menguji apakah model regresi yang dibuat fit atau tidak dengan data. Rumus dari uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE/[n - (k - 1)]}$$

Sumber: Sanusi (2013: 89)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

SSR= keragaman regresi

SSE = keberagaman kesalahan

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel penelitian

Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, model fit terhadap data

Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, model tidak fit terhadap data