

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliabel (Sugiyono, 2017:2). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Infolog Solution Indonesia. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen pada penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi (X1), dukungan organisasi terdiri dari dimensi 1) *fairness*, 2) *supervisor support*, 3) *organizational rewards & job conditions*, dan 4) *employee characteristic*. dan Stress Kerja (X2) yang terdiri dari dimensi, 1) Lingkungan, 2) Organisasional, 3) Pribadi. Dan variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y) yang dimensi meliputi 1). *The Work Itself*, 2). *Pay*, 3). *Promotion Opportunities*, 4). *Supervision*, 5). *Coworkers*.

Objek dari penelitian ini adalah PT. Infolog Solutions Indonesia yang berlokasi di ROXY SQUARE, No.A7, Jl. Kyai Tapa, RT.10/RW.10, Tomang, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Infolog Solutions Indonesia. Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun yaitu dari bulan Februari hingga Juni 2021.

3.2 Metode Penelitian

Berdasarkan penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui serta menjelaskan karakteristik variabel yang akan diteliti dalam suatu situasi (Uma Sekaran, 2015). Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui suatu nilai variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih (independen), tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya (Sugiyono, 2017:53). Penelitian deskriptif akan menampilkan data ke dalam bentuk yang bermakna untuk (1) memahami karakteristik suatu kelompok pada situasi tertentu, (2) memikirkan secara sistematis mengenai berbagai macam aspek pada situasi tertentu, (3) memberikan gagasan

untuk penyelidikan dan penelitian lebih lanjut, dan (4) membuat keputusan tertentu yang sederhana (Uma Sekaran, 2015).

Penelitian verifikatif merupakan suatu upaya untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan dalam bidang yang telah ada serta digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik (Hasan, 2013:11). Penelitian verifikatif diasumsikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau suatu sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Penelitian verifikatif merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan sebab dan akibat antara variabel penelitian, penelitian ini dilakukan untuk menemukan penyebab dari satu atau lebih permasalahan (Uma Sekaran, 2015). Jenis penelitian verifikatif pada dasarnya untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan guna memprediksi serta menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi atau POS dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT. Infolog Solutions Indonesia.

Berdasarkan pada jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif, Sugiyono (2017) menjelaskan data kuantitatif ialah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory survey*, yaitu Teknik penelitian yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi dari sampel responden dan survey digunakan untuk mendapatkan data primer (Sreejesh dkk., 2014). Metode penelitian ini dilakukan dengan melalui kegiatan pengumpulan suatu informasi dari populasi secara langsung ditempat kejadian (empirik) dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono mengemukakan bahwa “Variabel merupakan suatu konstruk yang akan dipelajari” variabel merupakan sesuatu yang terbentuk atas apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi mengenai hal yang diteliti yang kemudian dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Variabel independen merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi

atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017:39). Variabel independen merupakan variabel yang digunakan untuk mempelajari pengaruh pada variabel dependen, baik secara positif atau negatif (Uma Sekaran, 2015: 117). Sehingga jika terdapat variabel independen, maka variabel dependen juga hadir dengan setiap unit kenaikan pada variabel independen, maka akan terdapat pula kenaikan ataupun penurunan pada variabel dependen. Atau dengan kata lain, bahwa variansi dari variabel dependen ditentukan dari variabel independen.

Sedangkan variabel dependen merupakan suatu variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2017:39). Variabel dependen merupakan variabel jawaban atau reaksi dari variabel yang akan diukur sebagai hasil sebuah penelitian (Sreejesh dkk., 2014). Tujuan penelitian adalah untuk dapat memahami dan membuat variabel dependen, menjelaskan variabilitas ataupun memprediksinya. Dengan kata lain variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi faktor yang berlaku pada penelitian.

Operasionalisasi variabel merupakan suatu kegiatan mengoperasionalkan suatu konsep agar dapat diukur serta dilakukan dengan melihat pada dimensi perilaku, aspek, atau karakteristik yang ditunjukkan oleh suatu konsep (Hermawan, 2009:79). Tujuan dari operasionalisasi variabel ialah untuk menentukan data yang dibutuhkan serta untuk memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditetapkan, operasionalisasi variabel dilakukan untuk dapat membatasi pembahasan agar tidak terlalu meluas. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu variabel Dukungan Organisasi (X1), variabel Stress Kerja (X2) sebagai variabel independen, dan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat dengan menggunakan skala pengukuran skala interval.

Berdasarkan objek penelitian yang telah disampaikan, maka rincian penjabaran dari operasionalisasi variabel X1, variabel X2, dan variabel Y yang digunakan dalam penelitian ini, dirumuskan sebagai berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
Dukungan Organisasi (X1) , dianggap sebagai suatu keyakinan global yang dibentuk oleh setiap anggota organisasi mengenai penilaian mereka terhadap organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan/peraturan dan interaksi dengan pengurus organisasi, serta persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka. Ada beberapa aspek umum persepsi terhadap dukungan organisasi, yaitu keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, serta	Keadilan , Cara yang digunakan organisasi untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara pegawai, aspek keadilan terbagi menjadi dua, 1) aspek structural yaitu mengenai keadilan mengenai peraturan formal dan keputusan mengenai pegawai, dan 2) aspek sosial yaitu keadilan yang meliputi bagaimana organisasi memperlakukan pegawai (Rhoades & Eisenberger, 2002)	• Peraturan dan kebijakan organisasi mendukung kesejahteraan pegawai	Organisasi memiliki peraturan atau kebijakan organisasi yang mendukung terhadap kesejahteraan pegawai	Ordinal	1
		• Keputusan organisasi mempertimbangan kesejahteraan pegawai	Keputusan organisasi mempertimbangan terhadap kesejahteraan pegawai	Ordinal	2
		• Pemberitahuan sebelum keputusan diimplementasikan	Pegawai mendapatkan pemberitahuan sebelum keputusan diimplementasikan	Ordinal	3
		• Kejelasan informasi yang diperoleh pegawai	Pegawai mendapatkan informasi yang jelas dan mudah dipahami	Ordinal	4
		• Informasi evaluasi kinerja	Pegawai mendapatkan informasi mengenai evaluasi kinerja	Ordinal	5
		• Kesempatan mengajukan pendapat dalam proses	Pegawai diberi kesempatan untuk	Ordinal	6

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
<i>employee characteristic</i> (Rhoades & Eisenberger, 2002)		pengambilan keputusan	menyuarakan pendapat dan pandangannya dalam proses pengambilan keputusan		
		<ul style="list-style-type: none"> Organisasi memperlakukan pegawai dengan baik 	Pegawai diperlakukan baik dan sama pada setiap pegawai untuk posisi yang sama.	Ordinal	7
	Dukungan Pemimpin, Peranan seorang pimpinan sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengerahkan dan mengevaluasi kinerja para pegawai yang berada di bawahnya, pegawai melihat orientasi atasan sebagai indikasi adanya dukungan organisasi (Rhoades &	<ul style="list-style-type: none"> Atasan menghargai kontribusi yang dilakukan pegawai 	Pegawai mendapatkan penghargaan dari atasan untuk kontribusi yang diberikan jika memenuhi target kinerja	Ordinal	8
		<ul style="list-style-type: none"> Atasan peduli terhadap kesejahteraan pegawai 	Pegawai memiliki atasan yang peduli terhadap kesejahteraan pegawainya	Ordinal	9
<ul style="list-style-type: none"> Atasan memberikan motivasi terhadap kinerja pegawai 		Pegawai mendapat motivasi dari atasan agar dapat bekerja lebih baik	Ordinal	10	
	<ul style="list-style-type: none"> Atasan memberikan pujian terhadap kontribusi 	Pegawai mendapatkan pujian dari atasan terhadap		11	

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
	Eisenberger, 2002).	yang yang diberikan pegawai	kontribusi yang diberikan		
		<ul style="list-style-type: none"> Atasan memberikan pengarahan yang berkaitan dengan hasil pelatihan kerja 	Pegawai mendapat pengarahan mengenai hasil pelatihan kerja yang dilaksanakan	Ordinal	12
	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja, Bentuk-bentuk penghargaan dan kondisi pekerjaan yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang meliputi : 1) Pelatihan, 2) Gaji, pengakuan, dan promosi, 3) Keamanan dalam bekerja, 4) Peran stressor, 5) otonomi, 6) Ukuran Organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002)	<ul style="list-style-type: none"> Organisasi mengapresiasi kinerja yang diberikan pegawai 	Pegawai mendapat apresiasi dari organisasi terhadap kinerja yang diberikan	Ordinal	13
		<ul style="list-style-type: none"> Organisasi memberikan pengakuan terhadap kinerja pegawai 	Pegawai mendapatkan pengakuan atas prestasi kinerja yang dicapai		14
		<ul style="list-style-type: none"> Organisasi memberikan gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan 	Pegawai mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan	Ordinal	15
		<ul style="list-style-type: none"> Organisasi memberikan peluang untuk mendapatkan promosi kenaikan gaji 	Pegawai mendapatkan peluang untuk mendapatkan promosi kenaikan gaji jika memenuhi kriteria dan target kinerja		16

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
		<ul style="list-style-type: none"> Organisasi memberikan kesempatan promosi jabatan yang lebih tinggi jika memenuhi kriteria 	Pegawai mendapatkan kesempatan promosi jabatan yang lebih tinggi jika memenuhi kriteria	Ordinal	17
		<ul style="list-style-type: none"> Organisasi menyediakan kebebasan akses informasi untuk meningkatkan kemampuan kerja 	Pegawai memperoleh informasi dan pengetahuan untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja	Ordinal	18
		<ul style="list-style-type: none"> Kesediaan organisasi untuk mendengarkan pendapat dari pegawai 	Kesediaan organisasi untuk mendengarkan pendapat dan pandangan dari pegawai	Ordinal	19
		<ul style="list-style-type: none"> Kesediaan organisasi mendengarkan keluhan dari pegawai 	Kesediaan organisasi untuk mendengarkan keluhan dari pegawai	Ordinal	20
		<ul style="list-style-type: none"> Kemandirian dalam bekerja 	Pegawai mendapatkan kepercayaan untuk bekerja secara mandiri	Ordinal	21

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
		<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan yang aman untuk bekerja 	Pegawai mempunyai lingkungan yang aman untuk bekerja	Ordinal	22
		<ul style="list-style-type: none"> Adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai 	Pegawai memperoleh program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian bekerja	Ordinal	23
Stress Kerja (X2) , merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Terdapat tiga kategori dari sumber stress yang potensial, yaitu : lingkungan, organisasional, dan pribadi S. P. Robbins & Judge (2017).	Lingkungan , perubahan yang terjadi secara tidak pasti didalam dan diluar organisasi, aspek lingkungan terbagi menjadi 3, yaitu : 1) ketidakpastian ekonomi, 2) ketidakpastian iklim politik, 3) teknologi (S. P. Robbins & Judge, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> Ketidakpastian terhadap stabilitas ekonomi organisasi 	Pegawai cemas terhadap stabilitas ekonomi organisasi di masa mendatang	Ordinal	24
		<ul style="list-style-type: none"> Ketidakpastian situasi politik di dalam organisasi 	Adanya ketidakpastian situasi politik dari organisasi yang mempengaruhi pegawai (contoh : pergantian direksi, manajer)	Ordinal	25
		<ul style="list-style-type: none"> Ketidakpastian situasi politik pemerintah yang mengancam kesejahteraan pegawai 	Ketidakpastian situasi politik pemerintah yang mengancam kesejahteraan pegawai	Ordinal	26

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
		<ul style="list-style-type: none"> Perubahan teknologi yang dilakukan organisasi 	Organisasi melakukan perubahan/inovasi teknologi yang dapat mengancam pekerjaan (contoh : robotic, dan otomasi)	Ordinal	27
		<ul style="list-style-type: none"> Peralatan yang digunakan sudah tidak memadai 	Peralatan yang digunakan untuk bekerja sudah tidak memadai untuk kinerja yang tinggi	Ordinal	28
	Organisasi, faktor organisasi yang dapat menyebabkan stress, seperti task demands, role demands dan interpersonal demands.	<ul style="list-style-type: none"> Tuntutan tugas yang diberikan organisasi sulit dan berlebihan 	Pegawai mendapatkan pekerjaan yang sulit untuk diselesaikan tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan	Ordinal	29
		<ul style="list-style-type: none"> Beban kerja yang melebihi kemampuan pegawai 	Pegawai mendapatkan beban kerja melebihi kemampuan yang dimiliki	Ordinal	30
		<ul style="list-style-type: none"> Tuntutan menyelesaikan tugas melebihi kemampuan dengan waktu yang terbatas 	Pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas yang melebihi kemampuan	Ordinal	31

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
			dengan waktu yang terbatas		
		<ul style="list-style-type: none"> Tidak yakin mengenai peran dan tugas yang harus dilakukan 	Pegawai merasa tidak yakin terhadap apa yang harus dilakukan	Ordinal	32
		<ul style="list-style-type: none"> Tekanan yang berasal dari atasan 	Pegawai mendapatkan tekanan dari atasan	Ordinal	33
		<ul style="list-style-type: none"> Sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai 	Pegawai diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan posisi dan peran di organisasi	Ordinal	34
		<ul style="list-style-type: none"> Tekanan yang berasal dari pegawai lain 	Pegawai mendapatkan tekanan dari rekan kerja	Ordinal	35
		<ul style="list-style-type: none"> Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja 	Pegawai kurang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja	Ordinal	36
		<ul style="list-style-type: none"> Perilaku atasan yang negative (seperti kekerasan dan ancaman) 	Pegawai mendapatkan perilaku yang negative dari atasan (seperti kekerasan, dan ancaman)	Ordinal	37
	Individu, Permasalahan yang mencakup	<ul style="list-style-type: none"> Kesiapan dalam 	Pegawai merasa tidak siap menghadapi	Ordinal	38

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
	kehidupan pribadi pegawai terutama persoalan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan	menghadapi perubahan	perubahan yang terjadi di organisasi		
		• Terdapat permasalahan keluarga yang berlarut	Adanya permasalahan keluarga yang berlarut dan terbawa kedalam pekerjaan	Ordinal	39
		• Terdapat permasalahan ekonomi pribadi	Adanya permasalahan ekonomi pribadi yang mengganggu pekerjaan	Ordinal	40
		• Karakter individu yang mudah merasa stress	Pegawai mudah merasa stress saat mendapat tekanan dan pekerjaan dari organisasi	Ordinal	41
			Pegawai mengalami gejala stress sebelum bekerja (pernafasan tidak stabil, jantung berdebar, mual, dan gelisah)	Ordinal	42
		• Hubungan dengan anggota keluarga yang kurang baik	Pegawai mempunyai hubungan yang kurang baik dengan anggota keluarga yang dapat terbawa	Ordinal	43

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
			kedalam pekerjaan		
Kepuasan Kerja (Y) , adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting. Dimensi kepuasan kerja pegawai kedalam 5 dimensi yang terdiri dari; 1). Isi pekerjaan 2). Gaji, Promosi Jabatan, Kondisi Kerja, 5). Rekan Kerja, 6) Pengawasan (Luthans, 2012).	Pekerjaan , Pandangan pegawai mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut pegawai memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab (Luthans, 2012).	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang dirasa menarik dan mampu mengembangkan kemampuan 	Pekerjaan dan tugas yang diberikan organisasi dirasa menarik dan mampu mengembangkan kemampuan pegawai	Ordinal	44
		<ul style="list-style-type: none"> • Bobot kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki 	Pegawai mendapatkan bobot pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	Ordinal	45
		<ul style="list-style-type: none"> • Bobot kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki 	Pegawai mendapatkan bobot kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	Ordinal	46
		<ul style="list-style-type: none"> • Bobot kerja yang diberikan sesuai dengan kualifikasi diri 	Pegawai menerima bobot kerja yang sesuai dengan kualifikasi diri	Ordinal	47
		<ul style="list-style-type: none"> • Adanya variasi tugas atau pekerjaan yang diberikan 	Pegawai mendapatkan variasi tugas atau pekerjaan	Ordinal	48

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
		<ul style="list-style-type: none"> Kuantitas tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan 	Pegawai mendapatkan waktu yang sesuai untuk menyelesaikan bobot tugas atau pekerjaan yang diberikan	Ordinal	49
		<ul style="list-style-type: none"> kesempatan mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan 	Pegawai mendapatkan peluang untuk mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja	Ordinal	50
		<ul style="list-style-type: none"> Adanya kebebasan dalam bekerja tanpa diawasi dengan ketat 	Pegawai mendapatkan kemandirian dan kebebasan bekerja secara kreatif tanpa diawasi secara ketat	Ordinal	51
	Gaji, Kesesuaian sistem imbalan yang diterima pegawai dengan usaha yang telah dilakukan dalam bekerja, imbalan yang dimaksud dapat berupa	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah gaji yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan 	Pegawai memperoleh gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan	Ordinal	52
		<ul style="list-style-type: none"> Adanya tunjangan pegawai diluar gaji yang diberikan seperti dana 	Pegawai memperoleh tunjangan dana pension	Ordinal	53
			Pegawai memperoleh dana	Ordinal	54

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
	gaji, insentif, dan tunjangan yang diterima oleh pegawai (Luthans, 2012).	pensiun, perawatan di rumah sakit, dan liburan	perawatan rumah sakit		
			Pegawai mendapatkan liburan yang diberikan organisasi	Ordinal	55
		<ul style="list-style-type: none"> Adanya bonus/insentif di atas atau di luar dari gaji/upah yang diberikan 	Pegawai mendapatkan bonus atau insentif di luar gaji yang diberikan	Ordinal	56
	Promosi Jabatan, Kesempatan untuk kenaikan jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi dalam jenjang karir (Luthans, 2012).	<ul style="list-style-type: none"> Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji 	Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji jika memenuhi kriteria	Ordinal	57
		<ul style="list-style-type: none"> Adanya kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi 	Pegawai mendapatkan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi jika memenuhi kriteria	Ordinal	58
		<ul style="list-style-type: none"> Adanya kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi 	Pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi	Ordinal	59

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
		jabatan yang lebih tinggi	jabatan yang lebih tinggi		
	Kondisi Kerja, Kondisi lingkungan kerja yang diberikan organisasi kepada pegawai seperti tempat kerja, ruangan kerja, dan fasilitas penunjang yang diberikan perusahaan (Luthans, 2012).	<ul style="list-style-type: none"> Adanya tempat atau ruangan kerja yang nyaman 	Pegawai mendapatkan tempat yang nyaman untuk bekerja	Ordinal	60
			Pegawai mendapatkan ruangan kerja yang ideal untuk bekerja optimal	Ordinal	61
		<ul style="list-style-type: none"> Fasilitas yang diberikan organisasi mendorong untuk bekerja lebih baik 	Pegawai memperoleh fasilitas yang baik untuk mendorong kinerja yang tinggi	Ordinal	62
	Rekan Kerja. Hubungan antara rekan kerja untuk bekerja sama tim. Serta adanya kelompok kerja yang dapat memberikan dukungan, nasihat, atau saran serta bantuan kepada sesama rekan kerja (Luthans, 2012)..	<ul style="list-style-type: none"> Adanya hubungan yang baik dengan pegawai lain yang satu jabatan 	Pegawai mempunyai hubungan yang baik dengan pegawai lain yang satu jabatan	Ordinal	63
			<ul style="list-style-type: none"> Adanya hubungan baik dengan atasan 	Pegawai mempunyai hubungan yang baik dengan atasan	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> Adanya dukungan dari rekan kerja 	Pegawai mendapatkan dukungan, saran dan bantuan dari rekan kerja	Ordinal	65

Variabel/sub variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
1	2	3	4	5	6
	Pengawasan , Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku partisipatif terhadap pegawainya (Luthans, 2012).	• Atasan melakukan pengawasan dan penilaian yang objektif	Pegawai mendapatkan pengawasan dan penilaian yang objektif dari atasan	Ordinal	66
		• Atasan memberikan kepercayaan terhadap pegawai untuk bekerja secara mandiri	Pegawai mendapatkan kepercayaan untuk bekerja secara mandiri	Ordinal	67
		• Atasan memberikan dukungan saran kepada pegawainya	Pegawai mendapatkan dukungan dan saran dari atasan	Ordinal	68
		• Atasan memberikan motivasi kepada bawahannya	Pegawai memperoleh motivasi dari atasan untuk bekerja lebih baik	Ordinal	69

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan sumber data atau sumber informasi mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti. Sumber data yang dimaksud di dalam penelitian merupakan subjek dari mana data penelitian diperoleh (Arikunto, 2013).

Berdasarkan dari sumbernya, data dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung kepada pengumpul data serta data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui orang lain atau dokumen (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan pada pendapat Naresh K. Malhotra (2010) yang menjelaskan definisi dari data primer dan data sekunder tersebut, antara lain sebagai berikut:

1. Data primer merupakan data yang dapat diperoleh dari penelitian secara langsung serta diperoleh dari tangan pertama dengan tujuan untuk menjawab permasalahan di dalam penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi sumber data adalah kuesioner yang disebarikan kepada sampel dari populasi penelitian, yaitu pada pegawai PT. Infolog Solutions Indonesia.
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung serta telah dikumpulkan oleh peneliti yang tersedia di berbagai sumber publikasi maupun belum dipublikasikan yang berguna bagi peneliti. Pada penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu literatur, artikel, jurnal maupun studi internet yang berkenaan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Secara lebih rinci mengenai data primer dan data sekunder yang digunakan pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.2 Jenis dan Sumber Data sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1	Data pra penelitian kepuasan kerja pegawai PT Infolog Solutions Indonesia	Sekunder	PT. Infolog Solutions Indonesia
2	Data <i>turnover</i> pegawai PT. Infolog Solutions Indonesia Tahun 2021	Sekunder	PT. Infolog Solutions Indonesia
3	Data promosi pegawai PT. Infolog Solutions Indonesia Tahun 2021		PT. Infolog Solutions Indonesia
4	Data Jam Kerja PT. Infolog Solutions Indonesia	Sekunder	PT. Infolog Solutions Indonesia
5	Tanggapan responden mengenai Dukungan Organisasi di PT. Infolog Solutions Indonesia	Primer	Kuisisioner
6	Tanggapan responden mengenai Stress kerja di PT. Infolog Solutions Indonesia	Primer	Kuisisioner

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
7	Tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja di PT. Infolog Solutions Indonesia	Primer	Kuisisioner

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data 2021

3.5 Populasi

Populasi merupakan kumpulan atau keseluruhan dari sumber penelitian yang akan diteliti (Arikunto, 2016:130). Populasi ialah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek ataupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Populasi yaitu keseluruhan objek yang berupa orang, kejadian, nilai ataupun hal-hal yang terjadi dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian yang ingin dipelajari (Arifin, 2012:54). Populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Hermawan, 2009:145). Populasi tidak hanya sebatas jumlah yang ada pada suatu objek atau subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik ataupun sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut (Sugiyono, 2017:82).

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai PT. Infolog Solutions Indonesia yang berjumlah 46 pegawai, berikut tabel 3.3 yang menunjukkan data jumlah pegawai PT. Infolog Solutions Indonesia :

TABEL 3.3
JUMLAH PEGAWAI PT.INFOLOG SOLUTIONS INDONESIA TAHUN 2019

No.	Sub Divisi	Jumlah Pegawai
1	<i>Developer/Programmer</i>	21
2	<i>Technical Support Programmer</i>	30
Total		51

Sumber: Kepala Divisi *PT. Infolog Solutions Indonesia*

3.6 Sampel

Sampel ialah sebagian atau sejumlah anggota dan karakteristik yang dimiliki dari populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2017:81). Sampel adalah sebagian dari total populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu,

sampel harus mampu mewakili serta harus representative, maka setiap subjek di dalam populasi diupayakan memiliki peluang yang sama untuk dapat dijadikan sebuah sampel (Sudjana, 2016:66). Sampel merupakan sub kelompok dari populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi penelitian (Malhotra, 2010).

Salah satu syarat dalam penarikan sampel yaitu sampel harus bersifat representatif, yaitu sampel yang digunakan harus mampu mewakili populasi. Semakin besar sampel maka akan semakin tepat dalam memperkirakan populasi serta mampu memberikan hasil yang lebih akurat (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik penelitian populasi atau sensus, sebab sampel yang diambil merupakan keseluruhan dari populasi atau dinamakan dengan sampel jenuh.

Perhitungan sampel diambil berdasarkan pada ukuran sampel untuk *structural equation model partial least square* (SEM-PLS), dimana ukuran sampel boleh kecil karena PLS tidak terpengaruh oleh kekurangan data serta memiliki kekuatan statistik yang tinggi. Secara teori, untuk ukuran sampel yakni minimal 30 responden (Ghozali, 2014). Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, yaitu seluruh jumlah pegawai PT. Infolog Solutions Indonesia sebanyak 46 orang pegawai.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, Teknik pengumpulan data merupakan proses yang paling strategis dalam penelitian, hal ini dikarenakan tujuan utama dari sebuah penelitian adalah untuk mendapatkan data (Sugiyono, 2017). Pengumpulan data merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari penelitian, dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Studi dokumentasi, yakni pengumpulan data dengan cara mempelajari suatu literatur buku, makalah, skripsi, tesis, disertasi, jurnal, situs atau website, maupun majalah guna memperoleh data dan informasi untuk memperkuat teori dan konsep yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti oleh peneliti.

2. Observasi, yakni pengamatan secara langsung terhadap objek penelitiannya.
3. Wawancara, yakni suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk memperoleh data dan informasi secara langsung dari sumbernya. Proses wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan berkomunikasi dengan staff HRM dan kepala tim dari PT. Infolog Solutions Indonesia
4. Kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis kepada responden. Pernyataan dan pertanyaan suatu kuesioner yang dibagikan terhadap responden haruslah sesuai dengan variabel yang sedang diteliti sebagai suatu bentuk pengukuran dari indikator variabel X1 yaitu persepsi dukungan organisasi, variabel X2 yaitu stress kerja, dan variabel Y yaitu kepuasan kerja yang dalam pelaksanaannya kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai PT. Infolog Solutions Indonesia.

3.8 Method of Succesive Interval

Method of Succesive Interval (MSI) merupakan perubahan data ordinal menjadi skala interval berurutan. Sambas Ali Muhidin (2011) menyatakan Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam merubah jenis data ordinal menjadi data interval melalui *Method of Succesive Interval* (MSI) ialah :

1. Memperhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Membagi setiap bilangan terhadap frekuensi oleh banyaknya frekuensi (n), lalu tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden.
3. Jumlahkan proporsi secara berurutan sehingga muncul proporsi kumulatif untuk setiap alternatif dari jawaban responden.
4. Dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden.
5. Menghitung nilai skala setiap nilai z dengan menggunakan rumus berikut :

$$SV = \frac{(\text{Densitas pada batas bawah} - \text{Densitas pada batas atas})}{(\text{Area dibawah batas atas} - \text{Area dibawah batas bawah})}$$

6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skala ordinal ke nilai skala internal dengan rumus :

$$Y = S_{vi} + [S_{vmin}]$$

Mengubah *Scala Value* (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (=1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scaled Value* (TSV)

3.9 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

3.9.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas instrument dilakukan untuk menjamin adanya kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang sedang diteliti. Tipe validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas konstruk yang menentukan validitas dengan menggunakan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh dari setiap *item* berupa pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor *item*. Berdasarkan pada ukuran statistic, apabila skor semua *item* yang disusun menurut dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya maka dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan tersebut mempunyai validitas. Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana *item* angket yang valid dan yang tidak valid serta untuk mencari korelasi dari 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, yaitu sebagai berikut :

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

n = Jumlah sampe (responden)

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

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

Pengujian validitas diperlukan untuk dapat mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam mencari data primer pada sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen persepsi dukungan organisasi (X1) stress kerja (X2) dan kepuasan kerja(Y).

TABEL 3.4
HASIL PERHITUNGAN VALIDITAS

Variabel	Dimensi	Koefisien	T statistik	T tabel
Dukungan	Keadilan (X1.1)	0.918	25.724	1.96
Organisasi(X1)	Dukungan Pemimpin (X1.2)	0.922	30.209	1.96
	Penghargaan Organisasi & Kondisi Pekerjaan (X1.3)	0.967	74.398	1.96
Stress Kerja(X2)	Lingkungan (X2.1)	0.801	8.436	1.96
	Organisasi (X2.2)	0.969	52.983	1.96
	Individu (X2.3)	0.897	23.708	1.96
Kepuasan Kerja(Y)	Pekerjaan (Y.1)	0.937	38.839	1.96
	Gaji (Y.2)	0.919	34.237	1.96
	Promosi Jabatan (Y.3)	0.239	1.123	1.96
	Kondisi Kerja (Y.4)	0.647	4.807	1.96
	Rekan Kerja (Y.5)	0.475	6.018	1.96
	Pengawasan (Y.6)	0.321	2.805	1.96

Sumber : Lampiran

3.9.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur (Sugiyono, 2017). Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, sebab instrument tersebut sudah baik dan dapat menghasilkan data yang dapat

dipercaya. Menurut Misbahudin & Hasan (2013) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan keterpercayaan hasil suatu pengukuran, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi mampu memberikan hasil ukur terpercaya (*reliable*).

Pengujian instrument penelitian yang reliabilitasnya diuji dengan *test* dan *re-test* dilakukan dengan cara mencobakan beberapa kali instrument yang sama kepada responden yang sama, namun dengan waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Pengujian dengan menggunakan cara ini dikenal dengan *stability*. Berikut rumus *cronbach alpha* yang digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen, adapun rumusnya sebagai berikut.

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

Sumber Husein Umar (2014)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan seperti berikut ini:

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

Sumber : Husein Umar (2014)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

σ = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih (total nilai dari nomor-nomor butir pertanyaan)

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item dihitung \geq rtabel dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item dihitung \leq rtabel dengan tingkat kesalahan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

TABEL 3.5
HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Dukungan Organisasi (X1)	0.934	0.941	0.632	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0.902	0.919	0.606	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.911	0.922	0.567	Reliabel

Sumber : Lampiran

3.10 Teknik Analisis Data

Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis verifikatif, untuk variabel yang bersifat kualitatif yaitu dengan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif yaitu untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Pada penelitian kuantitatif, analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Hermawan, 2009:210).

Analisis data ditujukan untuk dapat menjawab rumusan masalah ataupun menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun data yang diperoleh secara sistematis, baik itu dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, penjabaran ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, Menyusun ke dalam pola, memilih yang penting dan mana yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga dapat dengan mudah dipahami (Sugiyono, 2017:244).

Pada penelitian ini alat penelitian yang digunakan yaitu kuesioner. Kuesioner ini disusun berdasarkan pada variabel yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Infolog Solutions Indonesia. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

1. Pemeriksaan data (*editing*), yaitu pemeriksaan kembali kuesioner yang terkumpul setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan ini berkaitan dengan kelengkapan kuesioner secara menyeluruh.
2. Penghitungan (*scoring*), yaitu pembobotan untuk setiap item instrumen. Penghitungan bobot nilai dari setiap item atau pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert.

3. Tabulasi (*tabulating*), yaitu tabulasi hasil *scoring* yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
4. Analisis (*analysis*), dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian atau untuk menguji hipotesis, meliputi dua hal yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan pengukuran skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2017:132). Pada penelitian ini, pengukuran yang digunakan yaitu skala *systematic differential*. Skala *systematic differential* merupakan skala bipolar yang mengukur sikap atau perasaan seseorang mengenai objek tertentu (Hermawan, 2014:132). Pembobotan setiap item instrument untuk jawaban positif ranking pertama dimulai dari skor yang terbesar sampai dengan skor yang terkecil dan untuk jawaban negative urutan pertama dimulai dari skor yang terkecil sampai terbesar. Nilai atau bobot setiap jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1 dan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5. Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner terdiri dari 5 alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden, jawaban tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut:

TABEL 3.6
SKOR ALTERNATIF JAWABAN

Rentang Jawaban	
Alternative Jawaban	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="margin-right: 10px;">←</div> <div style="border-top: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 0 10px;">5 4 3 2 1</div> <div style="margin-left: 10px;">→</div> </div>
Setuju/Baik/Sesuai	Tidak Setuju/Tidak Baik/Tidak Sesuai
Positif	Negatif

Sumber: Modifikasi dari Sugiyono (2017:133)

3.10.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisis data melalui cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147). Analisis deskriptif dilakukan untuk dapat mengetahui serta mampu dijadikan untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi (Uma Sekaran, 2015: 158). Analisis deskriptif digunakan untuk mencari kuatnya

Rizki Rismawan, 2023

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

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

hubungan antara variabel dengan analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya.

Data mentah yang sudah terkumpul dari hasil kuesioner harus dilah agar diperoleh makna untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti (Uma Sekaran, 2015: 158). Adapun alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif persepsi dukungan organisasi (X1), Variabel X1 yang diteliti terfokus pada penelitian terhadap persepsi dukungan organisasi yang dimensinya meliputi : (1) keadilan, (2) dukungan supervisor, (3) penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan, (4) karakteristik pekerja
2. Analisis deskriptif stress kerja (X2), Variabel X2 yang diteliti terfokus pada penelitian terhadap stress kerja yang dimensinya meliputi : (1) lingkungan, (2) organisasional, (3) pribadi.
3. Analisis deskriptif kepuasan kerja(Y), Variabel Y yang diteliti terfokus pada penelitian terhadap persepsi dukungan organisasi yang dimensinya meliputi : (1) *the work itself* (pekerjaan itu sendiri), (2) *pay* (upah), (3) *promotion opportunities* (peluang promosi), (4) *supervision* (supervisi), (5) *coworkers* (rekan kerja).

1. Skor Ideal

Jumlah pernyataan yang dimuat di dalam kuesioner penelitian berjumlah cukup banyak sehingga diperlukan *scoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian serta membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Pemberian *scoring* dalam kuesioner harus memenuhi ketentuan. Adapun rumus untuk mencari hasil perhitungan skor ideal, menurut Sugiyono (2017:94) sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Interval Tertinggi} \times \text{Jumlah Item} \\ &\quad \text{Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Interval Terendah} \times \text{Jumlah Item} \\ &\quad \text{Pertanyaan Setiap Dimensi} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Jarak Interval} &= [\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}] : \text{Skor} \\ &\quad \text{Interval} \end{aligned}$$

$$\text{Persentase Skor} = [(\text{Total Skor}) : \text{Nilai Maksimum}] \times 100$$

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif dukungan organisasi (X1),
2. Analisis deskriptif stress kerja (X2),
3. Analisis deskriptif kepuasan kerja (Y).

Analisis deskriptif yang menggunakan kuesioner pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for Windows melalui distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data dalam setiap kategori dan setiap data tidak dapat dimasukkan ke dalam dua atau lebih kategori (Suharyadi & Purwanto, 2011:50). Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% hingga 100%. Hasil perhitungan di atas kemudian dikategorikan ke dalam penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas yang disajikan pada Tabel 3.5 sebagai berikut:

TABEL 3.7
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: Ali (2013:184)

3.10.2 Rancangan Analisis Data Verifikatif

Dalam menjawab variabel-variabel yang sedang diteliti diperlukan suatu alat ukur yang harus memiliki validitas dan reliabilitas. Hal ini diperlukan agar hasil akhir dan kesimpulan yang dikemukakan tidak akan terjadi kekeliruan serta mampu memberikan gambaran yang tidak jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya serta hipotesis yang digunakan juga akan mengenai sasarannya. Analisis verifikatif

Rizki Rismawan, 2023

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

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

dalam penelitian ini yaitu menggunakan alat uji statistik dengan persamaan strukturan berbasis varian atau PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS*.

Pratial least square merupakan suatu Teknik statistic multivariat yang bisa digunakan untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. Analisis ini merupakan alternatif untuk metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama, karena metode ini bersifat lebih robust atau parameter model tidak banyak berubah Ketika sampel baru diambil dari total populasi.

PLS menurut Geladi & R. Kowalski (1986) merupakan suatu metode analisis yang kuat sebab tidak didasarkan pada banyaknya asumsi. Data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama), serta jumlah sampel tidak harus besar. Walaupun PLS dapat digunakan sebagai metode untuk mengkonfirmasi teori, namun juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2014: 7). Tujuan dari penggunaan metode PLS menurut Chin & Wynne (1998) yakni untuk membantu peneliti dalam mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi (Ghozali, 2014: 31).

Konsekuensi proses iterasi berbasis varian yaitu adanya pengabaian efek multikolinearitas antar indikator dan variabel laten. Menurut Abdilah, Willy, & Jogiyanto, (2015), keuntungan dari metode ini diantaranya sebagai berikut:

1. Metode ini dapat digunakan untuk model prediksi yang bertujuan memprediksi hubungan efek kausalitas pada jenjang variabel laten.
2. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independent (model kompleks).
3. Mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independent.
4. Hasil tetap kokoh (*robust*) walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang (*missing value*).
5. Lebih kuat secara praktis karena lebih efisien dalam proses eksekusi.
6. Dapat mengelola data sampel kecil, kokoh terhadap diviasi asumsi normalitas, mengukur indikator-indikator reflektif dan formatif, serta mengukur model rekursif.
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal.

8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda yaitu nominal, ordinal dan kontinu.

3.10.3 *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM PLS)*

Metode PLS mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (*variable manifest*), PLS merupakan suatu metode analisis yang *powerful* sebab tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, dan jumlah sampel kecil (Ghozali, 2014: 7).

Semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set pengaruh, yaitu: (1) inner model yang menspesifikasi pengaruh antar variabel laten (structural model), (2) outer model yang menspesifikasi pengaruh antar variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya (measurement model), dan (3) weight relation dalam mana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi. Tanpa kehilangan generalisasi, dapat diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau manifest variabel diskala zero means dan unit variance sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dalam model. Adapun Langkah-langkah metode Partial Least Square (PLS) yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tahapan analisis menggunakan PLS yaitu dengan melalui 5 proses tahapan dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu (1) konseptualisasi model, (2) menentukan metoda analisis algoritma, (3) menentukan metoda resampling, (4) menggambar diagram jalur, dan (5) evaluasi model (Latan & Ghozali, 2017: 47).

Langkah 1: Konseptualisasi Model

Konseptualisasi Model merupakan langkah awal dalam analisis PLS. Pada tahap ini dilakukan spesifikasi domain konstruk, menentukan item pertanyaan yang merepresentasi suatu konstruk, pengumpulan data, uji reabilitas, uji validitas dan menentukan skor pengukuran konstruk (Latan & Ghozali, 2017: 48)

Langkah 2: Menentukan Metoda Analisa Algoritma

Model yang sudah melalui tahapan konseptualisasi kemudian ditentukan metoda analisis algoritma apa yang akan digunakan untuk estimasi model. Dalam

PLS metoda analisis algoritma yang disediakan hanyalah algoritma PLS dengan tiga pilihan skema yaitu *factorial*, *centroid*, dan *path* atau *structural weighting*. Skema yang disarankan adalah *path* atau *structural weighting*. Langkah selanjutnya menentukan jumlah sampel, sampel minimal yang direkomendasikan antara 30-100 kasus. Jumlah sampel PLS dapat dihitung dengan cara sepuluh kali jumlah variabel endogen dalam model (Latan & Ghozali, 2017: 47).

Langkah 3: Menentukan Metode Resampling

Umumnya terdapat 2 metoda yang dapat digunakan untuk melakukan proses penyempelan kembali yaitu *bootstrapping* dan *jackknifing*. Metoda *jackknifing* hanya menggunakan subsample dari sampel asli yang dikelompokkan kedalam grup untuk melakukan resampling kembali.

Metode *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Metode *bootstrapping* lebih sering digunakan dalam model persamaan structural. Dalam Program SmartPLS hanya menyediakan satu metode *resampling* yaitu *bootstrapping* yang terdiri dari 3 skema yaitu skema *no sign changes*, *individual sign changes* dan *skema construct level changes* (Latan & Ghozali, 2017: 52).

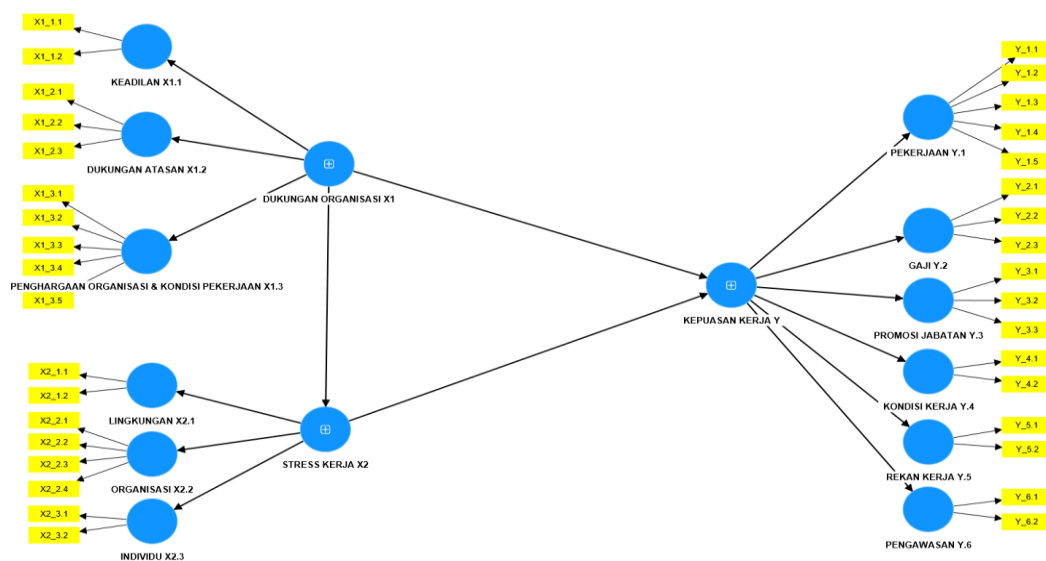
Skema yang disarankan oleh SmartPLS (*default*) adalah *construct level changes* karena skema ini memberikan asumsi yang longgar sehingga T-statistik meningkat karena hanya menggunakan ukuran skor loading hubungan langsung antara variabel laten dan indikatornya (Abdilah, Willy, & Jogiyanto, 2015: 209).

Langkah 4: Menggambar Diagram Jalur

Setelah melakukan konseptualisasi model, menentukan metoda analisis algoritma dan metode resampling, langkah selanjutnya adalah menggambar diagram jalur (*path diagram*) dengan menggunakan prosedur nomogram *reticular action modeling* (RAM) yang dikemukakan R. Frank & Nancy B. (1992) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Konstruk teoritikan yang menunjukkan variabel laten digambarkan dengan bentuk lingkaran
- b. Variabel *observed* atau indikator digambar dengan bentuk kotak.
- c. Hubungan asimetri digambarkan dengan arah panah tunggal.

- d. Hubungan simetri digambarkan dengan arah panah *double* (Latan & Ghozali, 2017: 53)



GAMBAR 3.1
DIAGRAM JALUR HIPOTESIS

Langkah 5: Evaluasi Model

Setelah menggambar diagram jalur, maka model siap untuk diestimasi dan dievaluasi hasilnya secara keseluruhan. Evaluasi model dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran model melalui menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model structural dan pengujian signifikansi untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel (Latan & Ghozali, 2017: 54).

Terdapat 2 model yang harus dianalisis dalam PLS, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model structural (*inner model*). Tahapan analisis data dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.

3.11 Evaluasi Model

Terdapat dua model yang harus dianalisis dalam PLS, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Tahapan analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi *smartPLS*.

3.11.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Measurement Model/Outer Model*)

Analisis *measurement model* yang sering disebut juga dengan *Outer model* dilakukan untuk mendefinisikan atau menggambarkan bagaimana hubungan setiap

blok indikator yang berhubungan dengan variabel latennya. Terdapat tiga kriteria pengukuran untuk menilai *outer model* yaitu dengan *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*

1) Uji *convergent validity*

Uji *convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan pengujian individual item reliability digunakan *standardized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap indikator dengan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,70 dinyatakan sebagai ukuran yang ideal atau valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Latan & Ghozali, 2017: 74). Semakin tinggi nilai *loading factor* semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasikan matrik faktor. Penggunaan *average variance extracted* (AVE) sebagai kriteria pengujian *convergent validity* diperoleh melalui formula :

$$AVE = \frac{(\sum \lambda_i^2) var F}{(\sum \lambda_i^2) var F + \sum \theta_{ii}}$$

(Latan & Ghozali, 2017: 74)

Keterangan :

λ_i : faktor *loading*

F : faktor *vairiance*

θ_{ii} : *error variance*

AVE dihitung sebagai rerata akar *standardize loading factor* yang dibagi dengan jumlah indikator. AVE mampu menunjukkan kemampuan nilai variabel laten dalam mewakili skor data asli. Semakin besar nilai AVE menunjukkan semakin tinggi kemampuannya dalam menejelaskan nilai pada indikator-indikator yang mengukur variabel laten. *Cut-off* value AVE yang sering digunakan adalah 0,50 dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran *convergent validiy* yang baik mempunyai arti probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah (kurang 0,50)

sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang nilai dalam bloknya lebih besar diatas 50%.

2) Uji *discriminant validity*,

Uji *discriminant validity*, yaitu untuk menguji apakah indikator-indikator suatu konstruk tidak berkorelasi tinggi dengan indikator dari konstruk lain. *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya maka menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk mencari *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2014: 40).

3) Uji *composite validity*,

Uji *composite validity* merupakan suatu metode yang lebih baik dibandingkan dengan nilai *cronbach alpha* dalam menguji reliabilitas dalam model *structural equation modeling*. *Composite reliability* yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran, yaitu *internal consistency* dan *Cronbach alpha* (Latan & Ghozali, 2017: 75). Rumus yang digunakan untuk menguji *composite reliability* adalah :

$$CR = \frac{(\sum \lambda^2) var F}{(\sum \lambda^2) var F + \sum \theta_{ii}}$$

(Latan & Ghozali, 2017: 75)

Keterangan :

λ_i : faktor *loading*

F : faktor *vairiance*

θ_{ii} : *error variance*

Sedangkan untuk menghitung *Cronbach alpha* dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

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

(Latan & Ghozali, 2017: 56)

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_{b^2}$: Jumlah varians butir
 σ_t^2 : Varians total

Cronbach's alpha cenderung *lower bound estimate* dalam mengukur reliabilitas, sedangkan *composite reliability* tidak mengasumsikan reliabilitas, *composite reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter lebih akurat (Latan & Ghozali, 2017: 75). Interpretasi pada *composite reliability* sama dengan *Cronbach alpha* dimana nilai batas 0,7 keatas dapat diterima. Pada tabel 3.6 disajikan ringkasan dari evaluasi model pengukuran refleksif.

TABEL 3.8
RINGKASAN RULE OF THUMB EVALUASI MODEL PENGUKURAN REFLEKSIF

Validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumb
Validitas convergent	<i>Loading factor</i>	>0,70 untuk <i>confirmatory research</i> > 0.60 untuk <i>Explanatory Research</i>
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	> 0.50 untuk <i>confirmatory research</i> maupun <i>Explanatory Research</i>
	<i>Communality</i>	> 0.50 untuk <i>confirmatory research</i> maupun <i>Explanatory Research</i>
Validitas Discriminant	<i>Cross Loading</i>	> 0,70 untuk setiap variabel
	Akar kuadrat AVE dan korelasi antar konstruk laten	Akar kuadrat AVE > korelasi antar konstruk laten
Reliabilitas	<i>Cronbach alpha</i>	> 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> > 0.60 masih dapat diterima untuk <i>Explanatory Research</i>
	<i>Composite reliability</i>	> 0,70 untuk <i>confirmatory research</i> > 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk <i>Explanatory Research</i>

Sumber : (Latan & Ghozali, 2017: 76-77)

3.11.2 Evaluasi Struktural Model (*Inner Model*)

Ada beberapa tahapan dalam mengevaluasi hubungan antar konstruk. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur atau *path coefficient* yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikan *path coefficient* dapat dilihat dari *t-test (critical ratio)* yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*.

Langkah selanjutnya yaitu mengevaluasi R^2 , penjelasannya sama halnya R^2 dalam regresi linear yang besar variabel endogennya dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Berdasarkan pada pendapat Chin (1998) dalam Sarwono (2012) menjelaskan, “kriteria batasan nilai R^2 ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”. Perubahan nilai R^2 digunakan untuk melihat apakah pengukuran variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan effect size.

a. Uji Effect Size (*f*)

Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif yang diukur melalui *effect size f^2* (Latan & Ghazali, 2017: 78), dan dinyatakan dalam rumus sebagai berikut :

$$f^2 = \frac{R^2_{included} - R^2_{excluded}}{1 - R^2_{included}}$$

Dimana $R^2_{included}$ dan $R^2_{excluded}$ adalah nilai $R^2_{included}$ dari variabel laten endogen yang diperoleh ketika variabel eksogen tersebut masuk atau dikeluarkan dari model. Interpretasi nilai f^2 sama yang direkomendasikan Cohen (1988) yaitu 0.02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level struktural (Latan & Ghazali, 2017: 78).

b. Uji Goodness of Fit (GoF) Index

Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, digunakan *Goodness of Fit (GoF)* index yang diperkenalkan oleh Tenenhaus, dkk (2004) dengan sebutan GoF

index. Index ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model structural dan disamping itu menyalakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari preksi model (Latan & Ghozali, 2017). Untuk alasan ini GoF Indeks dihitung dari akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average -R squares*. R-squares sebagai berikut:

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

(Latan & Ghozali, 2017: 82)

Keterangan :

Com : *average communalities*

R^2 : rata-rata model R^2

Nilai Gof adalah antara 0 s.d. 1, dengan skala *communality* yang direkomendasikan dan 0,50, dan nilai R-square maka dengan interpretasi nilai 0,10 termasuk dalam tingkat gof kecil, 0,25 nilai GoF mediam, 0.36 nilai Gof besar (Latan & Ghozali, 2017: 83). Pada tabel 3.7 disajikan ringkasan dari evaluasi model strukturan (*inner model*).

TABEL 3.9
RINGKASAN RULE OF THUMB EVALUASI MODEL STRUKTURAL

Kriteria	Rule of Thumb
R-Square	0,67 0,33, dan 1,19 menunjukkan model kuat moderate dan lemah (Chin & Wynne, 1998) 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan model kuat, moderate dan lemah
Effect Size (<i>f</i>)	0.02, 0.15. dan 0.35 kecil (kecil, menengah dan besar)
Signifikansi (One Tailed)	t-value 1.28 (<i>significance level</i> = 10%), 1,65 (<i>significance level</i> = 5%) dan 2,33 (<i>significance level</i> = 1%)
Signifikansi (<i>Two Tailed</i>)	t-value 1.65 (<i>significance level</i> = 10%), 1,96 (<i>significance level</i> = 5%) dan 2,58 (<i>significance level</i> = 1%)

Sumber : Latan & Ghozali (2017: 76-81)

Rizki Rismawan, 2023

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.12 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan tahap terakhir dalam proses analisis data. Untuk menguji hipotesis yang ada pada penelitian perlu menggunakan uji statistika yang tepat (Sanusi, 2011: 143). Statistik uji yang digunakan adalah statistic t atau uji t, penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural equation modelling* (SEM) dengan *smartPLS*. Dalam *full model SEM* dengan PLS selain memprediksi model, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Hubungan dari analisis jalur semua variabel laten dalam PLS pada penelitian yaitu sebagai berikut :

1. *Outer model* yang menspesifikasi hubungan antara indikator dan variabel laten
2. *Inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten.
3. *Weight relation* dimana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi.

Pengambilan keputusan atas penerimaan hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan nilai t-tabel *two tail test* yang ditentukan untuk signifikansi 0,05. Selanjutnya nilai t-tabel tersebut dijadikan sebagai nilai *cut off* untuk penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan :

1. Nilai *outer weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah t-statistik di atas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ pada uji *two tailed*.
2. Melihat nilai *inner weight* dari hubungan antar variabel laten. Nilai *weight* dari hubungan tersebut harus menunjukkan arah positif dengan nilai t-statistik diatas t-tabel untuk $\alpha = 0,05$ pada uji *two tailed*.
3. Hipotesis penelitian diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai t-statistik diatas nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$. Hipotesis penelitian ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistik dibawah nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis pengaruh yang diajukan harus dicari terlebih dahulu nilai dari t_{hitung} dan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , dengan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ atau $\alpha = 0,05$ pada uji *two tailed*, maka :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : Persepsi dukungan organisasi diprediksi baik
2. Hipotesis 2 : Stress kerja diprediksi tinggi
3. Hipotesis 3 : Kepuasan kerja diprediksi rendah
4. Hipotesis 4

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja

$H_a : \rho > 0$ artinya terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja

5. Hipotesis 5

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

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

6. Hipotesis 6

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya tidak terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.

$H_a : \rho > 0$ artinya terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.