

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Cabang PT. Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung, yang beralamat di JL. Asia Afrika No. 172 Bandung.

3.1.1 Sejarah Singkat PT. Jayamandiri Gemasejati Motor

Jyamandiri Gemasejati Motor adalah dealer resmi YAMAHA dengan badan hukum PT Jayamandiri Gemasejati. Bergerak di bidang penjualan retail kendaraan otomotif khususnya motor dengan merk YAMAHA. Didirikan pada tanggal 29 Oktober 1994, secara operasional menjalankan bisnis retail otomotif YAMAHA pada bulan September 2001 dengan menggunakan nama JG Motor Group. Nama JG itu sendiri berasal dari penyingkatan nama Jayamandiri Gemasejati. Cabang pertama yang dibuka adalah Jaya Mandiri Gema sakti yang berlokasi di Jl. Raya Cibereum No. 39B Cimahi-Bandung dengan status dealer 1S, dimana hanya melayani penjualan unit saja tanpa bengkel dan spareparts. Jumlah karyawan pada saat itu hanya berjumlah 8 orang saja. Hingga tahun 2008 JG Motor Group telah memiliki 26 cabang dengan status 3S (Sales, Service & Spareparts) yang tersebar di wilayah DKI dan Jawa Barat. Motto JG Motor yang terkenal adalah “JG Jagonya Yamaha, Yamaha Jagonya Motor” diciptakan pada tahun 2006 merupakan cerminan langsung dari visi perusahaan untuk membawa

JG Motor Group menjadi yang terkemuka dalam bisnis retail otomotif khususnya motor merk YAMAHA.

Sampai saat ini kami terus berusaha mengembangkan pelayanan kami untuk penjualan dan servis sepeda motor YAMAHA. Baik dalam hal penjualan, maupun dalam hal layanan purna jual. Guna memberikan layanan yang yang terbaik bagi konsumennya, dari waktu ke waktu. Dari waktu ke waktu, senantiasa ada tantangan yang harus kami lalui. Terutama memasuki tahun 2009, dimana banyak tantangan yang terbentang didepan.

Namun, apapun tantangan yang akan dihadapi, adalah tetap menjadi komitmen kami untuk bisa memberikan layanan yang terbaik. Dan tentunya, semuanya itu tidak terlepas dari suatu upaya pembinaan yang dilakukan secara kontinue dan konsisten, hingga didapat suatu hal yang lebih baik dari waktu ke waktu. Hal ini terbukti dengan perolehan penghargaan The Best Mechanic Contest 2008 - DDS I. Tidak berhenti sampai disana, salah satu cabang kami, JG Cibereum juga mendapat penghargaan sebagai *The Best National 3S Dealer 2008* dari Yamaha Motor Kencana Indonesia (YMKI).

3.1.2 Visi dan Misi PT. Jayamandiri Gemasejati Motor

a. VISI

Untuk membawa JG Motor Group menjadi yang terkemuka dalam bisnis retail otomotif khususnya motor merk YAMAHA.

Dan kami senantiasa mengembangkan diri dan memberikan yang terbaik buat pelanggan dan konsumennya. Dan kami akan memberikan pelayanan yang terbaik

tentunya, semuanya itu tidak terlepas dari suatu upaya pembinaan yang dilakukan secara kontinu dan konsisten, hingga didapat suatu hal yang lebih baik dari waktu ke waktu.

b. MISI

JG Motor dealer yang selalu memberikan pelayanan yang terbaik buat semua pelanggan dan konsumen, dan keinginan konsumen akan dapat tercapai sesuai harapan konsumen.

3.1.3 Logo PT. Jayamandiri Gemasejati Motor



Arti Logo

Stilasi bentuk sepeda motor yang diambil dari dua huruf yaitu huruf J (setengah badan ke depan) dan huruf G (setengah badan ke belakang) memberikan makna sebagai sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kendaraan otomotif roda dua.

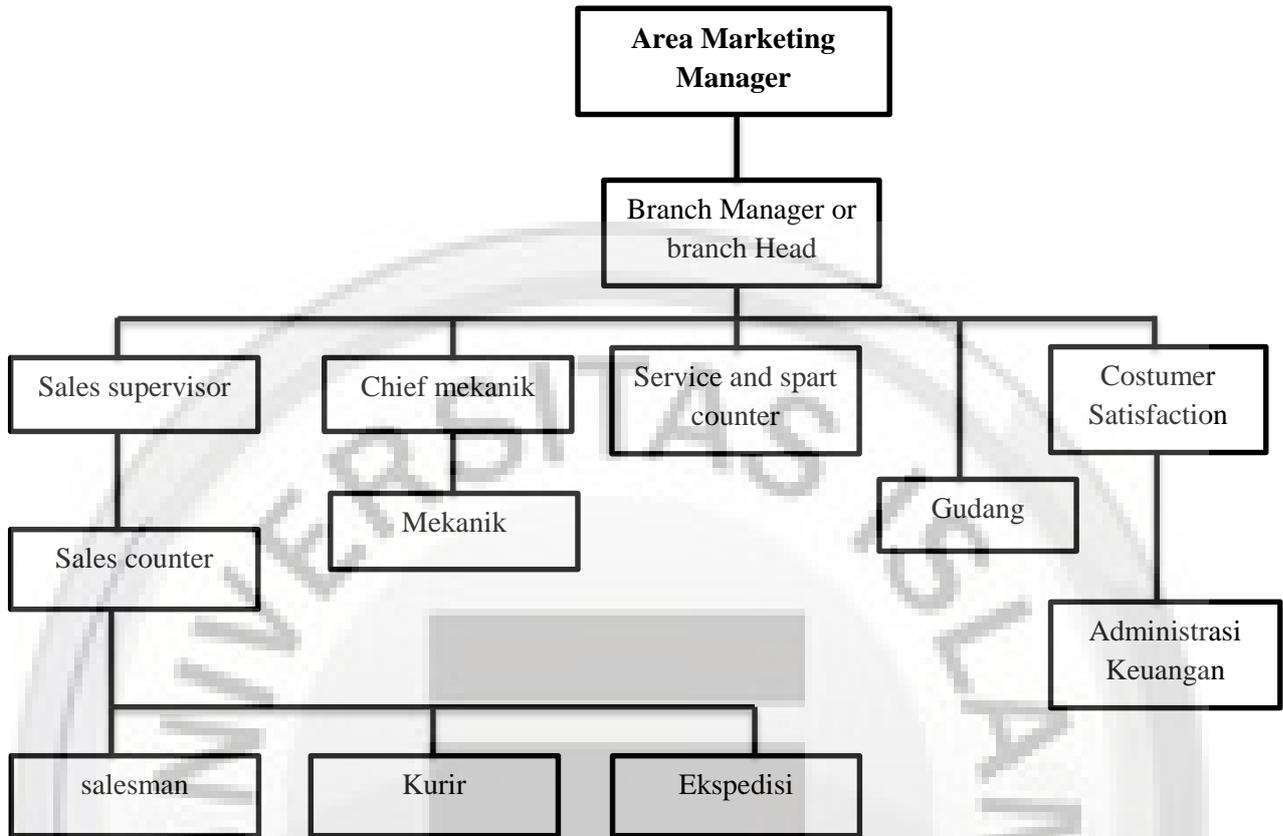
Tulisan JG Motor dengan motto Just Great mempertegas semangat perusahaan untuk menjadi yang terhebat dalam melayani (serta memuaskan) pelanggan.

Warna biru melambangkan “Lautan”, tempat di dunia yang mengandung paling banyak kekayaan alam. Warna emas melambangkan “Harta”. Filosofinya JG

Motor adalah bahtera yang membawa seluruh karyawan berlayar mencari “harta” bagi kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

3.1.4 Struktur Organisasi PT. Jayamandiri Gemasejati Motor

Dalam organisasi perusahaan agar dapat berjalan lebih baik perusahaan memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan aktivitas perusahaan. Struktur organisasi dapat tampak jelas dan tegas, biasanya perusahaan menyusun suatu bagan organisasi yang menggambarkan fungsi- fungsi departemen atau jabatan dalam organisasi dan menunjukkan hubungan mereka dengan yang lain. Tiap- tiap bagan dalam organisasi mempunyai tugas dan tanggung jawab pada bidangnya masing-masing. JG Motor yamaha mempunyai struktur organisasi yang berbentuk garis dan staf . Adapun struktur organisasinya adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Struktur Organisasi Cabang PT. Jayamandiri Gemasejati Motor

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2003:72) yang dimaksud populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.” Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan yang bertugas dibagian penjualan di Cabang PT. Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung yang berjumlah 30 orang.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:112) “sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Apabila subjek kurang dari 100 orang lebih baik di ambil semua”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bertugas di bagian penjualan di Cabang PT. Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *sampling jenuh*, dimana *sampling jenuh* adalah cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel (Hidayat, 2007). cara ini dilakukan apabila populasinya kecil dan istilah lain *sampling jenuh* adalah *sensus*.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan turun secara langsung untuk meninjau dan meneliti ke perusahaan yang menjadi objek penelitian dengan cara :

a. Wawancara

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan langsung dengan kepada pihak yang berkepentingan atau terkait yang dapat memberikan keterangan-keterangan dan data yang diperlukan.

Dalam wawancara ini peneliti mendapatkan data secara langsung dari *branch manager*, hasil data wawancara nantinya dapat membantu sebagai pelengkap data yang telah di peroleh.

b. Kuesioner

Penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan suatu daftar pertanyaan, pertanyaan yang diajukan berisi 20 item dan berkaitan dengan indikator – indikator dalam variabel penelitian yaitu variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan dengan masing-masing 10 pertanyaan di masing-masing variabel yang di berikan peneliti secara langsung kepada karyawan untuk diisi.

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari teori-teori dari bahan-bahan literatur, *textbook*, maupun catatan dari perkuliahan yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas sebagai bahan pendukung yang penulis tuangkan dalam tinjauan pustaka.

3.4 Definisi Operasional

Untuk memudahkan arah penelitian ini, definisi operasional penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Variabel Independent Stres Kerja (X)

Variabel bebas (Independent variabel) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Stres Kerja. Soesmalijah Soewondo (Devi S, 2003) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan

perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Dalam penelitian ini stres kerja karyawan dilihat dari jawaban kuesioner dari para karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung. Dimensi – dimensi yang digunakan untuk mengukur stres kerja sebagai berikut :

1. Konflik peran
2. Beban Kerja
3. Pengembangan Karir
4. Hubungan dalam Pekerjaan

3.4.2 Variabel Dependent Kinerja Karyawan(Y)

Variabel terkait (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan di Dealer Yamaha Cabang PT Jayamandiri Gemasejati Motor Bandung , Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Moh. As'ad, 2001:47).

Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dari jawaban kuesioner dari seluruh karyawan yang terpilih sebagai sampel, yang mana butir-butir pertanyaan disesuaikan dengan dimensi yang diturunkan dari indikator pengukuran kinerja.

kinerja karyawan dapat diukur dengan dimensi – dimensi sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Mengacu pada teori di atas, untuk memperjelas konsep variabel, dimensi, dan indikator, maka dibuatlah tabel seperti di bawah ini :



Tabel 3.1
Operasionalisasi variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Stres Kerja (X) Anwar Prabu Mangkunegara (2008) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.</p> <p>Adapun menurut Robbins (2006) beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya : Konflik peran, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Hubungan dalam Pekerjaan</p>	1. Konflik Peran	<ul style="list-style-type: none"> - Ketidacukupan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. - Tingkat beban tugas terlalu berat. - Ketidakesesuaian pekerjaan yang diberikan. 	Ordinal
	2. Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pekerjaan dapat membahayakan fisik. - Keadaan lingkungan pekerjaan yang tidak sehat. - Tingkat kecelakaan kerja yang sering terjadi. 	Ordinal
	3. Pengembangan karir	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. - Kesempatan mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan baru. 	Ordinal
	4. Hubungan dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kurangnya komunikasi sesama rekan kerja. - Keadaan ruangan kantor yang tidak nyaman. 	Ordinal

<p>Kinerja Karyawan (Y) Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.</p> <p>Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab.</p>	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Keseriusan dalam mengerjakan pekerjaan. - Kerapihan dalam melakukan pekerjaan - Ketelitian dalam bekerja 	Ordinal
	2. Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan dalam memenuhi target penjualan. - Kemampuan dalam menyelesaikan tugas ekstra. 	Ordinal
	3. Pelaksanaan tugas	<ul style="list-style-type: none"> - Ketepatan waktu tiba dikantor. - Tingkat kehadiran - Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kemampuan dalam bekerja sama baik horizontal maupun vertikal - Inisiatif karyawan dalam menjalankan tugasnya. 	Ordinal

3.5 Teknik Pengolahan Data

Untuk pengolahan data dari hasil kuesioner untuk variabel Stres Kerja (X) sebagai variabel independen, Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Maka penulis menggunakan skala likert, dimana alternatif jawaban diberi nilai 1 sampai 5, selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk tiap responden. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah sebagai berikut :

3.5.1 Skala Likert

Skala ini terdiri dari lima butir kategori untuk tiap-tiap variabel dan berbeda tergantung pertanyaan yang tertera di kuesioner. Kategori-kategori tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert dengan skor tiap pernyataan

Pernyataan	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber : Sugiyono (2005 : 88)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian data secara statistik adalah sebagai berikut :

1. Jawaban yang diperoleh dari kuesioner diolah untuk mendapatkan frekuensi dan persentasenya.
2. Melakukan uji validitas dan reliabilitas, dan melakukan analisis deskriptif terhadap data- data hasil kuesioner.
3. Melakukan perubahan data jawaban kuesioner dari ordinal menjadi interval menggunakan *software spss 18.0*.
4. Melakukan pengolahan data dengan *software SPSS 18.0*. Dari hasil perhitungan akan di peroleh angka regresi. Untuk melihat hubungan kedua

variabel tersebut signifikan atau tidak, dilihat dari angka probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05 ketentuan yang berlaku jika angka probabilitas $< 0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel, sebaliknya jika probabilitas $> 0,05$ maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

5. Menentukan besarnya pengaruh menggunakan angka *R square* atau koefisien determinasi.
6. Melakukan Pengujian hipotesis.

3.5.2 Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Mentransformasi data dari ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik yang mana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of successive Interval*). Menurut Dr. Riduwan, M.B.A (2007: 30) langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval sebagai berikut :

- a) Pertama perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang dibarkan;
- b) Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut sebagai frekuensi.
- c) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- d) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.

- e) Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f) Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang di peroleh (dengan menggunakan tabel tinggi densitas).
- g) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(\text{Denisty at lower limit}) - (\text{Denisty at upper limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Upper Limit})}$$

- h) Tentukan nilai transformasi dengan rumus: $Y = NS + [1 + |NS \text{ min} |]$

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data agar di peroleh penyajian data sebagai hasil yang berarti dan kesimpulan yang baik.

3.5.3 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Untuk menganalisis data yang di peroleh dari penelitian dan menjawab pertanyaan – pertanyaan riset yang di ajukan dengan metode analisis data, perlu di ajukan uji validitas dan reliabilitas terhadap pengumpulan data, dalam hal ini adalah kuesioner yang di sebarakan.

3.5.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkap data dari variabel yang di teliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang

terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Suharsimi Arikunto, 148:1998).

Menurut Sugiono (2009:172) Perhitungan validitas menggunakan SPSS versi 17.0 dengan melihat corrected item total correlation, keputusannya apabila r hitung $>$ r kritis maka pertanyaan tersebut valid. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah $r = 0,30$.

Memenuhi persyaratan validitas. Menurut Arikunto (2010:211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Pengujian validitas terhadap kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi produk moment dengan rumus statistik sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum xX)] - (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Korelasi produk moment

X = Skor butir (pertanyaan)

Y = Skor faktor (variabel)

n = Jumlah sampel

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

1. Item pertanyaan – pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika $r_{Hitung} \geq r_{Tabel}$.
 2. Item pertanyaan – pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika $r_{Hitung} \leq r_{Tabel}$.
- a) Validitas Variabel Stres Kerja

Pengujian validitas pada variabel stres kerja dengan menyebarkan 10 pertanyaan kuesioner kepada 30 responden. Dari hasil uji validitas terdapat 5 pertanyaan yang valid untuk variabel X yang dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

No	rHitung	rKritis	Keterangan
Item 1	0,401	0,3	Valid
Item 2	0,339	0,3	Valid
Item 3	0,551	0,3	Valid
Item 4	0,385	0,3	Valid
Item 5	0,594	0,3	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa 5 item pertanyaan yang ada pada variabel *stres kerja* (X) tersebut nilainya lebih besar dari rKritis atau dengan kata lain item pertanyaan bertanda positif atau valid.

Untuk hasil SPSS dapat dilihat pada lampiran.

- b) Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pengujian validitas pada variabel kinerja karyawan dengan menyebarkan 10 pertanyaan kuesioner kepada 30 responden. Dari hasil uji validitas terdapat 7 pertanyaan yang valid untuk variabel Y yang dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	rHitung	rKritis	Keterangan
Item 1	0,452	0,3	Valid
Item 2	0,355	0,3	Valid
Item 3	0,385	0,3	Valid
Item 4	0,629	0,3	Valid
Item 5	0,474	0,3	Valid
Item 6	0,388	0,3	Valid
Item 7	0,528	0,3	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa 7 item pertanyaan yang ada pada variabel *kinerja karyawan* (Y) tersebut nilainya lebih besar dari rKritis atau dengan kata lain item pertanyaan bertanda positif atau valid.

Untuk hasil SPSS dapat dilihat pada lampiran.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Realibilitas adalah suatu analisis yang menunjukkan tingkat kemantapan dan ketetapan suatu alat ukur, dalam arti apakah ukuran yang benar dari suatu yang diukur (Suharsimi,1996).

Kaplan (1993 : 126) mengemukakan bahwa perkiraan kehandalan dalam kisaran 0,7 - 0,8 cukup baik untuk sebagian besar tujuan dalam penelitian dasar. Dari pernyataan tersebut diambil kesimpulan bahwa kelompok item dalam suatu dimensi dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya tidak lebih rendah dari 0,7.

Memenuhi persyaratan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2013:172), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk

mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Tujuan dilakukannya uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana alat ukur kuisisioner yang dibuat dapat dipercaya dan diandalkan. Menurut Arikunto (2010:196), pengujian reliabilitas kuisisioner penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah variasi butir

σ_t^2 = Variansi total

Jumlah variansi butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian t butir, kemudian jumlahkan, sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{[\sum X]^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel

σ^2 = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien internal seluruh item (r_{11}) $\geq r_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien internal seluruh item (r_{11}) $\leq r_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk Stres Kerja (X) dan kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 3.5 , tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.5

Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliabilitas	r _{kritis}	Titik kritis	Kesimpulan
Alpha Cronbach	0,714	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas nilai *alpha cronbach* memiliki nilai $0,714 > 0,7$. Maka dapat disimpulkan kuisiner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisiner yang reliabel atau handal.

Untuk hasil SPSS dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 3.6

Hasil Perhitungan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliabilitas	r _{kritis}	Titik kritis	Kesimpulan
Alpha Cronbach	0,796	0,7	Reliabel

Berdasarkan table diatas nilai *alpha cronbach* memiliki nilai $0,796 > 0,7$. Maka dapat disimpulkan kuisiner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisiner yang reliabel atau handal.

Untuk hasil SPSS dapat dilihat pada lampiran.

3.6 Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis, yaitu :

a. Analisis Deskriptif : Menurut Sugiono (2004:169) bahwa “Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Adapun untuk analisis deskriptif penulis akan menghitung skor rata-rata pada masing-masing indikator dan menyesuaikan pada tabel interpretasi skor rata-rata jawaban responden guna mendeskripsikan hasil skor rata-rata tanggapan responden. Dalam penelitian ini, mendeskripsikan data variabel penelitian terutama untuk melihat gambaran secara umum penelitian responden atau tanggapan responden dilakukan dengan membuat pengkategorian.

Tabel 3.7

Tafsiran Penilaian Responden

Skor rata-rata	keterangan
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Dalam menentukan rentang skor kategori untuk variabel X dan variabel Y yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2003:201)

dimana rentang skor dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - n)}{b}$$

Keterangan :

- RS : Rentang Skor
 m : Skor tertinggi item
 n : Skor terendah item
 b : Jumlah kelas

Tabel 3.8
Kriteria Interpretasi Skor

No	Keterangan Jawaban	Skor/Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0% - 20%
2	Tidak setuju (TS)	21% - 40%
3	Cukup (C)	41% - 60%
4	Setuju (S)	61% - 80%
5	Sangat Setuju (SS)	81% - 100%

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sebagai berikut :

(responden : 30)

- Skor tertinggi = $5 \times 30 = 150$ (m)
- Skor terendah = $1 \times 30 = 30$ (n)
- $RS = (150 - 30) : 5 = 24$

Keterangan :

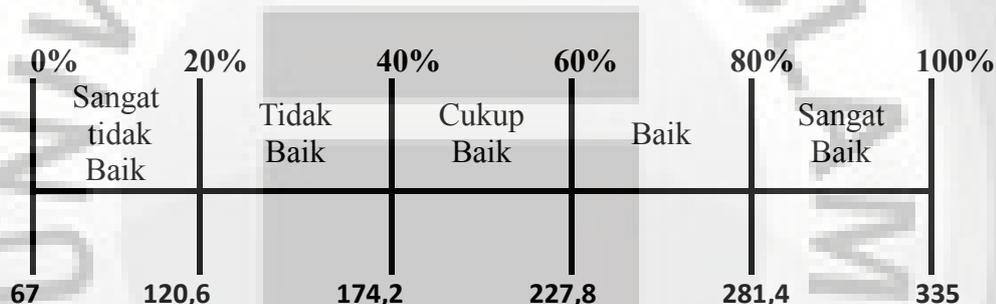
- Bobot terendah : 1
- Bobot tertinggi : 5
- Jumlah Responden : 30

Tabel 3.9
Daftar Tabel Distribusi Frekuensi Rata-Rata

No	Keterangan	Skor Rata-Rata
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	31 – 55,8
2	Tidak setuju (TS)	55,8 – 80,6
3	Cukup (C)	80,6 – 105,4
4	Setuju (S)	105,4 - 130,2
5	Sangat Setuju (SS)	130,2 - 155

Sumber : Riduwan, (2010:53)

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut :



Gambar 3.2
Garis Kontinum

Dimana setiap klasifikasi nilai yang terdapat dalam garis kontinum menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari objek peneliti. Sehingga dapat menjelaskan secara deskriptif bagaimana keadaan variabel yang diteliti dan menempatkan pada kolom kategori yang sesuai dengan total skor dan persentase yang didapat. Untuk menentukan persentase setiap kategori untuk variabel X dan variabel Y dengan rumus sebagai berikut :

$$P (\%) = \frac{\text{skor total} - \text{skor terendah}}{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}} \times 100\%$$

Sedangkan kriteria pengklasifikasian secara keseluruhan yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000:224) sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah klasifikasi}}$$

b. Analisis verifikatif : dipergunakan untuk menguji hipotesis dengan menguji menggunakan uji statistik dan menitik beratkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan koefisien korelasi, karena penelitian hanya menganalisis dua variabel, yaitu Stres Kerja sebagai variabel independen (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

3.6.1 Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk memudahkan proses pengolahan data yang telah terkumpul penulis menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows* agar data yang dihasilkan lebih cepat dan tepat.

untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan kejadian (Variabel Y) dipengaruhi oleh variabel bebas X sehingga rumus umum dari regresi linear sederhana ini adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

X = Variabel Independen yaitu Stres kerja

a = Nilai konstanta

b = Koefisien arah regresi

3.6.2 Uji Koefisien Korelasi

Data yang diperoleh melalui hasil wawancara, studi dokumen, serta hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden diolah dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan hasil data yang diperoleh dengan menggunakan angket menggunakan analisis koefisien Korelasi dengan menggunakan rumus koefisien sederhana menurut (Ridwan dan Sunarto, 2009:80) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2} (n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2)}$$

Dimana :

r = Nilai korelasi pearson.

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X.

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y.

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan Y.

$\sum X^2$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X yang telah dikuadratkan.

$\sum Y^2$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X yang telah dikuadratkan.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10
Uji Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Pada hakekatnya, nilai r dapat bervariasi dari -1 melalui 0 hingga $+1$. Bila $r = 0$ atau mendekati, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat sama sekali. Bila $r = +1$ atau mendekati 1 maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali. Bila $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasinya dikatakan sangat kuat dan negatif.

3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).

3.6.4 Koefisien Regresi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable X_1 atau X_2 terhadap variable Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien regresi (kr), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persentase, dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

K_r = koefisien regresi

r^2 = koefisien korelasi kuadrat

100% = prosentase

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien regresi, untuk menentukan kriteria seberapa besar hasil pengaruh dapat dilihat menggunakan tabel di bawah ini:

Tabel 3.11
Tafsiran Kriteria Koefisien Regresi

Besarnya Pengaruh	Tafsiran Regresi
$0,80 \leq r < 1,000$	Pengaruh yang sangat erat
$0,60 \leq r < 0,799$	Pengaruh yang erat
$0,40 \leq r < 0,599$	Pengaruh yang cukup erat
$0,20 \leq r < 0,399$	Pengaruh yang sangat kecil
$0,00 \leq r < 0,199$	Pengaruh yang sangat kecil dan dapat diabaikan

Sumber : Sugiyono (2005)

3.6.5 Uji hipotesis

Hipotesis yang ditetapkan penulis adalah sebagai berikut:

Hipotesis : Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- H_0 : tidak terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H_a : terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.6.6 Uji signifikansi

Menentukan tingkat signifikansi (α), yaitu probabilitas kesalahan menolak hipotesis yang ternyata benar, dimana semakin kecil tingkat signifikansi berarti semakin mengurangi resiko salah. Maka ditentukan $\alpha = 5\%$.

- Jika signifikansi hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- Jika signifikansi hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak

3.6.7 Uji-t

Untuk menguji kebenaran hipotesis, maka digunakan uji-t dengan ketentuan :

- 1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.