

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian membahas tentang Pengaruh Stres Kerja Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

3.2. Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sujarweni (2015,156) data primer adalah data yang bersumber dari penyebaran kuesioner, atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

3.2.2 Sumber Data

Menurut Arikunto (2015,172) sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Menurut Sugiyono

(2022,142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden

3.4 Populasi

Populasi menurut Sujarweni (2015,80) adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi yang akan diambil adalah Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU. Jumlah populasi Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU pada tahun 2022 adalah 192 karyawan.

Tabel 3.1
Data Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Adm Umum	13 Orang
2.	Keuangan	8 Orang
3.	Hubungan Langganan	22 Orang
4.	Laboratorium	2 Orang
5.	Perencanaan	5 Orang
6.	Produksi	11 Orang
7.	Unit Bakung	15 Orang
8.	Satpam	3 Orang
9.	Boster STM	5 Orang
10.	Unit Tanjung Agung	11 Orang
11.	Ikk Tanjung Lenggayap	5 Orang
12.	Distribusi	23 Orang
13.	Unit Tanjung Baru	15 Orang
14.	Ikk Penyandingan	6 Orang
15.	Boster Pasar Induk	6 Orang
16.	Boster Sriwijaya	5 Orang
17.	Perawatan	3 Orang

18.	Ikk Lubuk Raja	11 Orang
19.	Unit Batu Kuning	11 Orang
20.	Unit Kemelak	6 Orang
21.	Unit Lubuk Batang	6 Orang
	Total	192 Orang

Sumber : Data Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU 2022

3.5 Sampel

Menurut Arikunto (2019:174), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

3.5.1 Ukuran Sampel

Menurut Sujarweni (2015,81) ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting jika peneliti melakukan penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif. Pada penelitian yang menggunakan analisis kualitatif, ukuran sampel bukan menjadi hal penting karena yang dipentingkan adalah kekayaan informasi dan sampel.

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* atau *sampling random sederhana*, yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih untuk menjadi sampel. Teknik penarikan sampel dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{192}{1 + 192 (0,1)^2} \\
 &= \frac{192}{1 + 1,92} \\
 &= \frac{192}{2,92} = 66 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Dimana :

n = Sampel

N = Populasi

e = Standar Error (10%)

Jumlah sampel berdasarkan rumus adalah 65,75 yang dibulatkan menjadi 66. Jadi, besarnya sampel yang diperlukan sebagai sumber data dalam penelitian ini adalah 66 karyawan.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020,8) metode analisis kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.6.2 Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *Likert*. Sugiyono (2020,93) mengungkapkan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel promosi jabatan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan akan diberi skor/nilai sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|-------|-----------|
| 1. Sangat Setuju | (SS) | = Nilai 5 |
| 2. Setuju | (S) | = Nilai 4 |
| 3. Ragu-Ragu | (RR) | = Nilai 3 |
| 4. Tidak Setuju | (TS) | = Nilai 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | (STS) | = Nilai 1 |

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Azwar (dikutip di Priyatno, 2016:143), validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur

secara tepat atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Artinya hasil ukur dari pengukuran tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

Dalam SPSS versi 21 alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode *korelasi pearson* dan metode *coreccted item total corelation*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *coreccted item total corelation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016,154) Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:158), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.8 Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval, melalui *method of sucesive interval* (MSI) skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan perbedaan dalam variabel,

karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Tentukan beberapa orang responden pendapat skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut frekuensi.
3. Setiap frekuensi di bagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi.
4. Hitung proporsi kumulatif (pk).
5. Gunakan tabel nominal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif.
6. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z.
7. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban.

$$\text{Nilai interval (scale value)} = \frac{(\text{density at lower}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})} \dots \dots (3.3)$$

Dimana :

- a. *Area under upper limit* : daerah di bawah batas atas
 - b. *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
 - c. *Density at lower limit* : kepadatan batas bawah
 - d. *Area under lower limit* : daerah di bawah batas bawah
8. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

3.9 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Sudrajat (dikutip di Priyatno, 2016:117) pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala *heteroskedastisitas*, gejala *multikolinearitas*, dan gejala *autokorelasi*. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang umum dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan outokorelasi.

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi berganda atau data yang bersifat *ordinary least square* (OLS). Jika regresi linier berganda memenuhi beberapa asumsi maka merupakan regresi yang baik. Seluruh perangkat analisa berkenaan dengan uji asumsi klasik ini menggunakan SPSS 21. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016,118) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai *random error* (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang

terdistribusi secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik.

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain metode *Normal Probabilty Plot* dan metode *Kolmogorov-Smirnov Z*. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016,129) multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2016,131) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dengan menggunakan metode uji glejser. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2016:47) analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linier berganda. Analisis ini untuk meramalkan atau memprediksi suatu nilai variabel dependen dengan adanya perubahan dari variabel independen. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh stres kerja dan *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan dua variabel independen. Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

Y : variabel Kepuasan Kerja

a : nilai konstanta

b_1, b_2 : nilai koefisien regresi variabel independen

X_1 : variabel Stres Kerja

X_2 : variabel *Reward*

e : *Error Term*

3.11 Pengujian Hipotesis

Setelah diperoleh koefisien regresi langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap koefisien-koefisien tersebut. Ada dua tahap yang harus dilakukan dalam pengujian yaitu :

3.11.1 Uji-f (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno 2016,63). Artinya variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak. Langkah melakukan uji F, yaitu:

1. Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh promosi jabatan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh promosi jabatan dan masa kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan F_{hitung}

Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 21.

4. Menentukan F_{tabel}

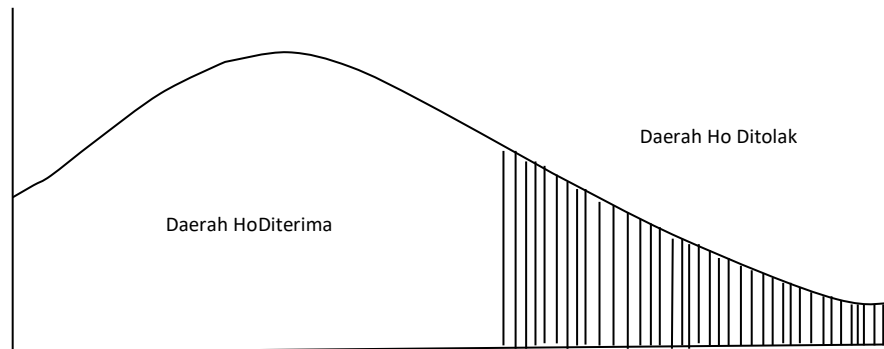
Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel – 1) dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria pengujian :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

6. Membandingkan f_{hitung} dengan f_{table}

7. Gambar



Gambar 3.1
Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

8. Kesimpulan

Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau H_0 ditolak.

3.11.2 Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:66). Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

a. Menentukan Hipotesis :

1. Pengujian hipotesis stress kerja terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

2. Pengujian hipotesis *reward* terhadap terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

$H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh *reward* terhadap terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten OKU.

- a. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

- b. Menentukan t_{hitung}

Nilai t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS 21.

- c. Menentukan t_{tabel}

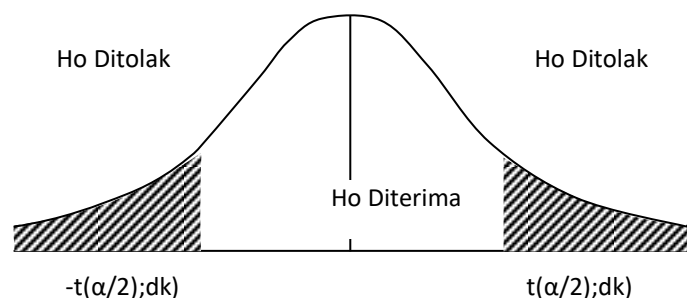
Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen)).

- d. Kriteria Pengujian :

- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

- e. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

- f. Gambar



Gambar 3.2

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

- h. Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak

3.12 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2016,63) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

R^2 = Determinasi

r^2 = Korelasi

3.13 Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stress kerja, *reward* dan kepuasan kerja. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur. Definisi operasional yang akan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2
Batasan Operasional Variabel

Variable	Definisi	Indikator
Stress Kerja (X_1)	Stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan – perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Suatu tanggapan penyesuaian diperentari oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi Afandi (2021:179)

	tindakan dari luar lingkungan, situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Afandi (2021:173)	
<i>Reward</i> (X ₂)	<i>Reward</i> merupakan hadiah yang sifatnya merangsang atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karena pekerja tersebut telah berhasil mencapai atau melebihi target kinerja yang telah ditetapkan dan diwujudkan dalam bentuk financial dan nonfinansial. Busro (2020:319)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Jaminan social 3. Promosi 4. Prestasi 5. Pengembangan pribadi Wibowo (2016:311)
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek – aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain : umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Mangkunegara (2017:117)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja Afandi (2021:82)