

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

3.1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada PT. Multi Media Selular Baturaja, yang akan membahas tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer bersumber dari responden yaitu karyawan PT. Multi Media Selular Baturaja. Menurut Sugiyono (2014:137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.3. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi dalam penelitian ini adalah semua PT. Multi Media Selular Baturaja yaitu sebanyak 44 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena menurut apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.4. Metode Analisis

3.4.1. Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah perhitungan dengan rumus-rumus dari data hasil penelitian, tujuannya untuk menyajikan data dalam bentuk tampilan yang lebih bermakna dan dapat dipahami dengan jelas yang diberikan dalam penelitian. Alat Analisis Kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda.

3.4.2. Skala Pengukuran

Data penelitian dikumpulkan melalui instrumen penelitian berupa kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan *skalalikert* yang memberikan alternatif pilihan sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Menurut Sugiyono (2014:93) *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan akan diberi skor/ nilai sebagai berikut:

- | | | | | |
|----|-----|-----------------------|---------------|-----|
| a. | SS | : Sangat Setuju | : Diberi | : 5 |
| b. | S | : Setuju | : Diberi Skor | : 4 |
| c. | RR | : Ragu- Ragu | : Diberi Skor | : 3 |
| d. | TS | : Tidak Setuju | : Diberi Skor | : 2 |
| e. | STS | : Sangat Tidak Setuju | : Diberi Skor | : 1 |

3.4.3. Uji Instrumen

3.4.3.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur atau yang diinginkan. Kriteria pengambilan keputusan sebagaiberikut:

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

3.4.3.2. Uji Reliabilitas

Arikunto (2013:221) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan

datayang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai kenyataannya, maka berapakahpun diambil, tetap akan sama. Realiabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabilitas artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Metode pengambilan keputusan untuk uji reabilitas menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2016:158) Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.4.4. Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Successive Interval* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal dan skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan item pertanyaan dalam kuesioner.
- b. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut dengan frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut dengan proporsi.
- d. Hitung proporsi kumulatif (pk)
- e. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif

- f. Nilai densitas normal (f_d) yang sesuai dengan nilai Z
- g. Tentukan nilai interval (*skala value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut :

$$\text{NilaiInterval} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area at lower limit}) - (\text{Area at upper limit})} \dots\dots\dots (5.1)$$

Dimana :

- *Area under upper limit* :kepadatan batas bawah
- *Density at upper limit* :kepadatan batas atas
- *Density at lower limit* :daerah di bawah batas atas
- *Area under lower limit* :daerah di bawah batas bawah

- h. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu *Skala Value (SV)* yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

3.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2019:47) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja. Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan tiga variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi dengan variabel X_1, X_2

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Stres Kerja

e = Kesalahan (*error term*)

analisis regresi berganda ini akan diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solutions*.

3.6. Pengujian Asumsi Klasik

Data yang digunakan adalah data primer maka untuk menentukan kecepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu : uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan tidak menggunakan uji autokolerasi karna uji autokolerasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersama yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.6.1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2019:56), Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Analisis Explorer) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap

variabel normal atau tidak. Adapun menurut Priyatno (2019:58) kriteria pengambilan keputusannya yaitu:

- Jika Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- dan, Jika Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji 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 (Priyatno, 2019:60). Metode uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu melihat nilai *Tolerance dan Infation Factor (VIF)*. Untuk melihat apakah ada gangguan multikolinearitas atau tidak yang diperhatikan.

- Jika nilai nilai *tolerance* berada di atas 0,10 artinya terbebas dari gangguan multikolinearitas.
- Jika angka VIF di tabel koefisien kurang dari 10 maka terbebas dari gangguan multikolinearitas.

3.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2019:60) Heterokedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Untuk mendeteksi ada

tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka peneliti menggunakan pola grafik regresi (*scatterplots*), dan Uji Glejser.

Menurut Priyatno (2019:60) untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Glejser dengan meregresikan masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018:142):

- a. Jika signifikansi dari variabel bebas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika signifikansi dari variabel bebas $< 0,05$ berarti terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.7.Pengujian Hipotesis

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

3.7.1. Uji-F (Uji Simultan)

Menurut Priyatno (2019:48) uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

- a. Menentukan formulasi hipotesis

Ho: $b_1, b_2 = 0$, Tidak ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi MediaSelular Baturaja.

Ha: $b_1, b_2 \neq 0$, Ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. MultiMedia Selular Baturaja.

- b. Menentukan taraf signifikansi

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

- c. Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel}

Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS. 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 independen).

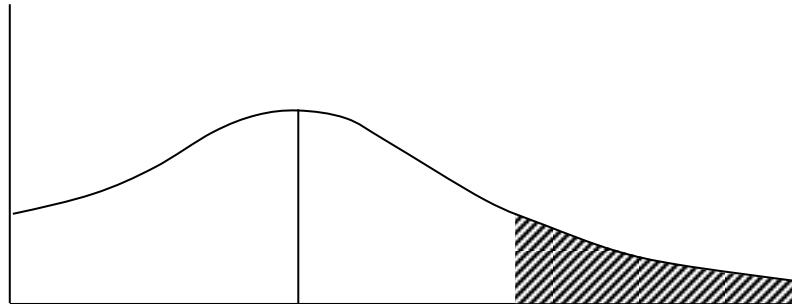
- d. Kreteria pengujian:

Ho diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

- e. Kesimpulan (membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel})

g. Gambar



Gambar.3.1
Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

3.7.2. Uji-T (Pengujian Secara Individu/Parsial)

Menurut Priyatno (2019:50) uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Tahap-tahap pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis:

1) Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

$H_0, b_1 = 0$, artinya, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

$H_a, b_1 \neq 0$, artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

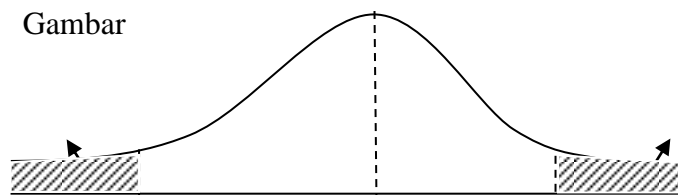
2) Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

$H_0, b_2 = 0$, artinya, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

$H_a, b_2 \neq 0$, artinya, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

- b. Menentukan taraf signifikan
 Taraf signifikansi menggunakan $0,05(\alpha = 5\%)$
- c. Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel} t_{hitung} dilihat pada tabel Coefficients. t_{tabel} statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus, k adalah jumlah variabel independen).
- d. Kreteria pengujian:
 Ho diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
 Ho ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
- e. Kesimpulan (membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel})

g.



Gambar.3.2
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T)

3.8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kontribusi model variasi data yang ada atau besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Menurut Priyatno (2019:56) Analisis Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

3.9. Batasan Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat di amati atau di ukur. Definisi operasional yang akan di jelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel.3.1
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X ₁)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat Kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap ditempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja <p style="text-align: right;">Sedarmayanti(2018:50)</p>
Stres Kerja (X ₂)	stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi <p style="text-align: right;">Afandi (2021:179-180)</p>

<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan/ organisasi. jadi, dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu, kelompok, dan kinerja perusahaan akan naik juga.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja indikatornya kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas; 2. Perilaku kerja indikatornya disiplin kerja, inisiatif, ketelitian; dan 3. Sifat pribadi indikatornya kejujuran, kreativitas. <p>Wirawan dalam Busro (2018:99)</p>
-----------------------------	---	--