

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sinarmas Distrubutor Nusantara Baturaja OKU yang beralamat di Jalan Kemiling Permai RT 02 RW 04 No 43 Desa Tanjung Baru Kecamatan Baturaja Timur Kabupaten OKU Sumatera Selatan. Peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan pada Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Distrubutor Nusantara Baturaja OKU. Penelitian ini akan dilakukan mulai bulan Juni 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang bersangkutan dengan cara melakukan observasi dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh berdasarkan acuan atau literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian, misalnya materi atau dokumen serta melalui studi kepustakaan yaitu dengan menelaah literatur, majalah, serta karya tulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Menurut Arikunto (2012:24) kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan (angket) atau daftar isian terhadap objek yang diteliti (populasi atau sampel).

3.4. Populasi

Menurut Arikunto (2012: 173), “Populasi adalah seluruh subjek penelitian.” Populasi dalam penelitian adalah seluruh objek yang diteliti (diamati, diwawancarai dan sebagainya) dimana peneliti akan menarik kesimpulan tentang objek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja OKU. Populasi dalam penelitian diketahui jumlahnya karena ada catatan resmi serta perhitungan yang akurat dengan total populasi sebanyak 36 karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja OKU. Dikarenakan jumlahnya kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil semua, hal ini berdasarkan pendapat Arikunto (2012: 174), “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.” Berikut ini jumlah populasi berdasarkan jabatan.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Branch Manager	1
2	BASS	1
3	Supervisor Salesman	2
4	Kepala Gudang	1
5	Admin Sales	2
6	Admin AR	2
7	Kasir	1
8	Admin Gudang	2
9	Salesman	15
10	Satpam	2
11	Helper	4
12	Checker	3
Total		36

Sumber : Admin PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja OKU

3.5 Model Analisis

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2012:174), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya bila validitasnya rendah maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Validitas instrument terbagi dalam validitas internal (validitas konstruk/*contract validity* dan validitas isi/*contant validity*) dan validitas eksternal/empiris. Perhitungan validitas dari sebuah instrumen dapat menggunakan rumus *korelasi product moment* atau dikenal dengan korelasi pearson dengan program SPSS 16.

Untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r hasil negatif, serta r hasil $< r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Jadi jika, r hasil $> r$ tabel tetapi bertanda negatif, H_0 tetap akan ditolak.

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah dianggap baik tidak akan bersifat tendensius

mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Menurut Arikunto (2012:174), reliabel artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan, sehingga beberapa kali diulang pun hasilnya akan tetap sama (*konsisten*). Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal (*stability/test retest, equivalent* atau gabungan keduanya) dan secara internal (analisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument). Setelah penelitian selesai dilakukan maka untuk mengukur pertanyaan dari masing-masing variabel penelitian, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *Alpha Cronbach's* dengan bantuan SPSS 16.

Selanjutnya dalam pemberian interpretasi terhadap koefisien reliabilitas tes (r_{11}) pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut:

1. Apabila r_{11} , sama dengan atau lebih besar daripada 0,70 berarti tes yang sedang diuji reliabilitasnya dinyatakan telah memiliki reliabilitas yang tinggi (=reliable)
2. Apabila r_{11} , lebih kecil daripada 0,70 berarti bahwa tes yang sedang diuji reliabilitasnya dinyatakan belum memiliki reliabilitas yang tinggi (un-reliable)

3.5.2. Transformasi Data

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasi data yang diolah berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert, yang alternatif jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju (Ridwan dan Sunarto, 2010: 15). Pendapat responden terhadap pertanyaan tentang stres kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja diberikan nilai sebagai berikut:

- a. Setiap alternatif jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
- b. Setiap alternatif jawaban tidak setuju diberi skor 2
- c. Setiap alternatif jawaban netral diberi skor 3
- d. Setiap alternatif jawaban setuju diberi skor 4
- e. Setiap alternatif jawaban sangat setuju diberi skor 5

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Successive Internal* (MSI). Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal (Ridwan dan Sunarto, 2010: 21).

Transformasi tingkat pengukuran dari skala ordinal ke skala interval dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Perhatikan setiap item pertanyaan dalam kuesioner
- b. Untuk setiap item tersebut tentukan berapa orang responden yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, 5, yang disebut dengan frekuensi
- c. Skor frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut proporsi
- d. Hitung proporsi kumulatif (p_k)
- 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 (*scale value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Nilai interval} = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{area under lower limit})} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Area under upper limit : Kepadatan batas bawah

Density at upper limit : Kepadatan batas atas

Area under upper limit : Daerah di bawah batas atas

Area under lower limit : Daerah di bawah batas bawah

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

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2015:57-69), pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik. Uji asumsi yang akan dilakukan mencakup pengujian normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serentak pada saat yang bersamaan.

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2011:71) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Uji statistik yang

digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah *One-Sample Komogorov- Smirnov Test*. Dimana data dapat dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi > 0.05 .

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2014: 203) uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (di bawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk dapat mendeteksi terjadi atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah model regresi, dapat dilakukan dengan tidak mengandung multikolinieritas, apabila nilai $VIF < 10$ dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$. Jika nilai VIF hasil regresi lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka dapat dipastikan ada multikolinearitas di antara variabel bebas tersebut.

c. Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2014: 208) tujuan uji heterokedastitas adalah bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan

diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi Spearman.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka peneliti menggunakan metode Uji Glesjer yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen, sehingga dapat diketahui ada tidaknya derajat kepercayaan 5%. Menurut Santoso (2014:210) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

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

d. Uji Autokorelasi

Priyatno (2011:292), uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ada korelasi antara residual pada periode 1 dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Model pengujian yang sering digunakan adalah dengan *Uji Durbin Watson* (Uji DW). Dengan ketentuan sebagai berikut (Sunyoto, 2011: 159):

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW < -2
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW diantara -2 dan +2
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW $> + 2$

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Model ini dikembangkan untuk mengestimasi nilai variabel

dependen Y dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n).

Model regresi linear berganda penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut: (Algifari, 2019: 47).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(2)$$

di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kompensasi

b_1 - b_2 = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Error Term

3.5.5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel independent secara parsial terhadap variasi variabel dependen. Hipotesis yang diajukan adalah:

1) Untuk Variabel Stres kerja (X_1)

Ho : $b_1 = 0$, artinya, tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarmas Distrubutor Nusantara Baturaja OKU.

Ha : $b_1 \neq 0$, artinya, ada pengaruh stres kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarmas Distrubutor Nusantara Baturaja OKU.

2) Untuk Variabel Kompensasi (X_2)

$H_0 : b_2 = 0$, artinya, tidak ada pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarmas Distrubutor Nusantara Baturaja OKU.

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya, ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinarmas Distrubutor Nusantara Baturaja OKU.

Hasil t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % dan taraf signifikansi 5% dengan menggunakan $t_{tabel} = t_{\alpha/2, df(n-k-1)}$. Dimana:

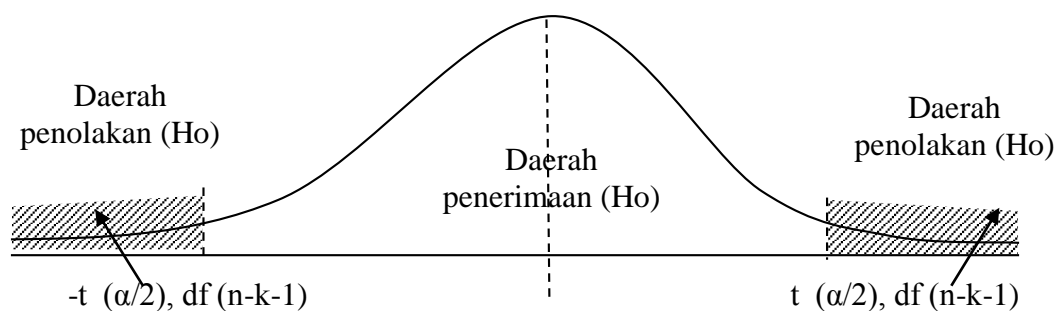
n = jumlah populasi

k = variabel

Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 tolak dan H_a diterima artinya berpengaruh.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya tidak berpengaruh

Dan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Interval Keyakinan 95 % Untuk Uji Dua Sisi

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya tidak ada Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja OKU.

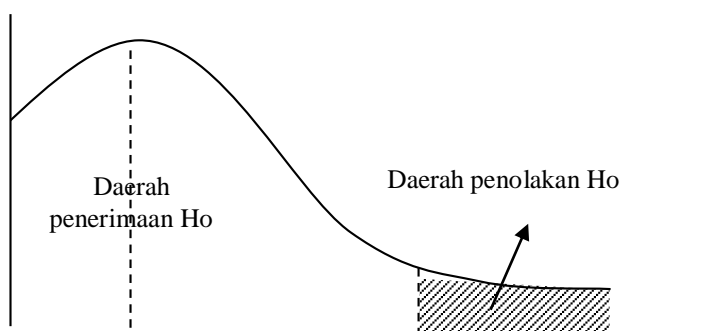
$H_a = b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya ada Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja OKU.

Menentukan F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1), dan df 2 (n-k-1), n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. (Priyatno, 2011: 138).

Menurut Priyatno (2011:259), adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima ada Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja OKU.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya tidak ada Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Distributor Nusantara Baturaja OKU.

Secara grafik hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.2
Uji F Tingkat Keyakinan 95 %

3.6. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ridwan dan Sunarto (2010: 80-81), koefisien determinasi (R^2 / KP) pada intinya digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel X dalam menjelaskan variabel Y. Nilai KP dapat dihitung dengan persamaan sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

KP = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

3.7. Batasan Operasional Variabel

Batasan operasional penelitian dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Batasan Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Stres kerja (X1)	Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbang keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.	1. Beban Kerja Berlebihan 2. Tekanan Atau Desakan Waktu 3. Kualitas Supervisi Yang Jelek Handoko (2008)
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi	a. Kompensasi Langsung (<i>direct compensation</i>) 1. Gaji 2. Upah 3. Bonus 4. Komisi b. Kompensasi Tidak Langsung (<i>Fringe Benefit</i>) 1. Insentif

		(pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Bayaran tertanggung (uang lembur) 3. Program perlindungan 4. Fasilitas. <p>Simamora (2015:442)</p>
3.	Kinerja pegawai (Y)	Menurut Hasibuan (2016: 96), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang <p>Wibowo (2016:86)</p>