BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif. Pengertian objek penelitian menurut Sugiyono (2009:32) adalah sebagai berikut :

"Objek Penelitian merupakan Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan."

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Objek yang penulis gunakan dalam penelitian adalah stres kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu cara penulis dalam menganalisis data. Pengertian dari Metode Penelitian adalah sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2009:2) menjelaskan bahwa:

"Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa merupakan cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat

dengan maksud mendapatkan fakta dan kesimpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan keadaan. Metode penelitian juga merupakan cara kerja untuk memahami dan mendalami objek yang menjadi sasaran.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2009:147) menyatakan bahwa:

"Metode Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

Menurut Sugiyono (2009:8) metode penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut :

"Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sample filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunkan istrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Penulis menggunakan metode tersebut, karena penelitian ini ditujukan untuk menggambarkan dengan jelas bagaimana pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif, karena data stress kerja , kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif.

Data yang dibutuhkan adalah data yang sesuai dengan masalah-masalah yang ada dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga data tersebut akan di kumpulkan, diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang telah dipelajari, jadi dari data tersebut akan dapat ditarik kesimpulan.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, sistematis serta efektif. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2005:84), “Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.”

Adapun pengertian dari desain penelitian menurut Husein Umar (2004:54-55) adalah “Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.”

Demikian halnya Umi Narimawati (2010:30) mengatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti, dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu. Tahapan atau langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan permasalahan sebagai indikasi dari fenomena penelitian, selanjutnya dapat ditetapkan judul yang akan diteliti. Dalam penelitian ini permasalahan yang terjadi difokuskan pada faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditetapkan judul penelitian : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Karyawan PT Nagamas Putera Jaya.
2. Mengidentifikasi masalah yang terjadi. Dalam penelitian ini permasalahan yang berhasil diidentifikasi antara lain adalah adanya tingkat stres kerja yang tinggi akibat dari beban kerja yang berlebih , sehingga kepuasan kerja dan kinerja karyawan menurun.
3. Menetapkan rumusan masalah. Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
    a. Bagaimana tingkat stres kerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya.
    b. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya.
    c. Bagaimana kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya.
    d. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya.

e. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya.

f. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya baik secara simultan maupun parsial.

4. Menetapkan tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja, secara simultan dan parsial Terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Pada Karyawan Pt Nagamas Putera Jaya.

5. Menetapkan hipotesis penelitian, berdasarkan fenomena dan dukungan teori. Penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini: stress kerja kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan Terhadap kepuasan dan Kinerja Pada Karyawan Pt Nagamas Putera Jaya.

6. Menetapkan konsep variable sekaligus pengukuran variable penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini stress kerja mengacu kepeda pendapat *Veithzal Rivai (2009:1008)*. Kepuasan kerja adalah konsep *Veithzal Rivai (2009:856)*,selanjutnya kinerja karyawan mengacu kepada pendapat *Veithzal Rivai dan Dato' Ahmad Fawzi Mohd. Basri* (2005 : 14)

7. Menetapkan sumber data, teknik penentuan sampel dan teknik pengumpulan data. Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *proportional sampling*, berdasarkan jumlah bagian dan jumlah responden masing-masing strata. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentas dan, wawancara.

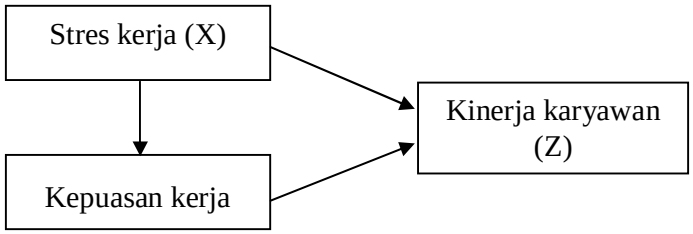
8. Melakukan analisis data. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis statistik inferensial. Metode deskriptif dan Verifikatif, dan analisis jalur.
9. Melaporkan hasil penelitian.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan satu variable bebas, dengan satu variable tergantung (terikat) dan satu variable intervening. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diuraikan desain dari penelitian ini, seperti pada Tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T - 1	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung	*Cross Sectional*
T - 2	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung	*Cross Sectional*
T - 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung	*Cross Sectional*
T – 4,5,6	*Verifikatif*	*Verifikatif dan eksplanatory Survey*	Karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung	*Cross Sectional*

Desain pernelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Sebelum mengadakan penilaian dalam penelitian, penulis harus menentukan operasional variabel, hal ini dimaksudkan agar dapat mempermudah dalam melakukan penelitian.

Menurut Sugiyono (2009:60) menerangkan bahwa:

"Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya."

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai pengaruh stes kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah:

1. *Variable Independent* (X) atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya dan merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya *Variable Dependent* (terikat). Data yang menjadi variabel bebas (Variabel X,Y) adalah stres kerja dan kepuasan kerja
2. *Variable Dependent* atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Data yang menjadi variabel terikat (Variabel Z) adalah kinerja karyawan. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini tentang pengaruh stres kerja

terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan akan dijelaskan dalam bentuk tabel seperti di bawah ini:

Berdasarkan uraian di atas, operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data
Stress kerja (X)	stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. *Veithzal Rivai (2009:1008)*	1. Tuntutan Tugas	• Tingkat kemampuan karyawan dalam meyelesaikan pekerjaan • Banyaknya tugas yang dibebankan kepada karyawan	Ordinal 1-2	KARYAWAN PT NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG
		2. Tuntutan Peran	• Tingkat pemahaman karyawan terhadap uraian pekerjaan • Variasi pekerjaan yang harus di selesaikan oleh karyawan	Ordinal 3-4	
		3. Tuntutan Antar Pribadi	• Tuntutan menjaga komunikasi dengan rekan kerja • Tingkat kepercayaan kepada rekan kerja	Ordinal 5-7	

		4. Struktur Organisasi	• Tingkat pemahaman karyawan pada pekerjaannya sesuai dengan job description • Tuntutan tanggung jawab kayawan terhadap manajemen perusahaan • Pemahaman karyawan pada prosedur pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	Ordinal 8-10	
		5. Kepemimpinan Organisasi	• Gaya kepemimpinan yang di terapkan • Intensitas pengawasan pimpinan terhadap karyawan	Ordinal 11-12	

Kepuasan kerja (Y)	Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas sikapnya senang atau tidak senang,	1. isi pekerjaan,	• Isi pekerjaan yang dilakukan apakah memiliki element yang memuaskan • Isi pekerjaan sesuai dengan keinginan karyawan	Ordinal 1-2	KARYAWAN PT NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG
		2.Supervisi	• Memastikan suatu pekerjaan diselesaikan pada waktunya • pekerjaan sesuai dengan keinginan karyawan	Ordinal 3-4	
		3. Organisasi dan manajemen	• Pengaruh Lingkungan perusahaan • Pengauh kebijakan perusahaan	Ordinal 5-6	

	puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut *Veithzal Rivai (2009:856)*	4.Kesempatan untuk maju	• Kesempatan mendapatkan pelatihan • Kesempatan karyawan untuk naik jabatan (promosi)	Ordinal 7-9	
		5. Gaji	• Kesesuaian gaji minimal • Sistem penggajian yang ada di perusahaan	Ordinal 10-11	
		6. Rekan kerja	• interaksi dalam melaksanakan pekerjaan • dukungan dari rekan kerja	Ordinal 12-13	
		7. Kondisi pekerjaan	• Kondisi pekerjaan yang dilakukan • Lingkungan tempat berkerja	Ordinal 14-15	

Kinerja karyawan (Z)	kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. *Veithzal Rivai dan Dato' Ahmad Fawzi Mohd.*	1.kuantitas kerja	• Jumlah pekerjaan yang dilakukan • Keterampilan yang dimiliki karyawan	Ordinal 1-3	KARYAWAN PT NAGAMAS PUTERA JAYA BANDUNG
		2.kualitas kerja	• Standar pekerjaan yang ditetapkan • Kesesuaian kualitas pekerjaan	Ordinal 4-5	
		3.pengetahuan kerja	• Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya	Ordinal 6-7	

	Basri (2005 : 14)		• Kreativitas akan pekerjaan		
		4.kreativitas	• Keaslian gagasan yang dimunculkan • tindakan tindakan untuk nenyelesaikan persoalan persoalan yang timbul	Ordinal 8-9	
		5.kerja sama	• Kesediaan untuk berkerja sama dengan orang lain • Sikap dan perilaku kepada rekan kerjaa	Ordinal 10-11	
		6.keteguhan	• Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas • Penyelesaian masalah dalam pekerjaan	Ordinal 12-13	
		7.inisiatif	• Semangat untuk menyelesaikan tugas tugas • tanggung jawab akan pekerjaan	Ordinal 14-15	
		8.kualitas pribadi	• integritas	Ordinal 16	

3.2.3. Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1.Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono (2009:137) menjelaskan data primer sebagai berikut:

"Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dubutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data-data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil observasi, dan hasil wawancara, Sedangkan menurut Sugiyono (2009:137) data sekunder adalah:

"Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data sekunder karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai masalah-masalah pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung.

3.2.3.2. Teknik Penentuan Data

Adapun Teknik Penentuan data terbagi menjadi dua bagian, yaitu populasi dan sampel. Pengertian dari populasi dan sampel itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Populasi Penelitian

Adapun Pengertian populasi menurut Sugiyono (2009:72) mengemukakan bahwa:

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan."

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung. Terdapat 4 cabang spbu di bawah pengawasan PT Nagamas putera jaya yang seluruhnya Pegawainya berjumlah 160 orang.yaitu:

Tabel 3.3
Populasi Penelitian
Pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung

No.	Cabang	Ukuran Populasi
1.	Spbu Setua Budi	40
2	Spbu Dipati Ukur	40
3	Spbu Sunda	40
4	Spbu Nasution	40
TOTAL		**160**

Sumber: Bagian Kepegawaian PT Nagamas Putera Jaya Bandung

2. Sampel

Bila jumlah populasi besar dan tidak mungkin dilakukan penelitian terhadap seluruh anggota populasi maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sugiyono (2009:81) memaparkan bahwa, "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi unit pengamatan sebuah penelitian (Umi Narimawati, 2007:73). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *proportional sampling* berdasarkan Bagian dan jumlah responden masing-masing strata dengan cara *judgmental sampling***,** yaitu pengambilan sampel berdasarkan "penilaian" (*judgment*) mengenai siapa-siapa saja yang pantas (memenuhi persyaratan) untuk dijadikan sampel mengenai siapa yang menjadi target sampel untuk mendapatkan informasi yang akurat. **(**Amirin, Tatang M. 2011).

Vincent Gasperz (1991:63) mengemukakan bahwa :

" *proportional sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara sederhana setiap stratum".

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel (n). Pendapat Slovin yang dikutip Husein Umar (2004:78), untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian

Dimana perhitungan sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{160}{1 + 160(0{,}1)^2} = \frac{160}{1 + 160(0{,}01)} = 61.538 \sim 62$$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10%.

Sedangkan untuk mengetahui jumlah populasi per bagian, dapat dihitung dengan rumus:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana:

ni = ukuran sampel pada sub populasi ke-i

Ni = jumlah karyawan pada sub populasi ke-1

N = jumlah populasi

n = ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih sebagai berikut :

1. Spbu Setia Budi

$$n_1 = \frac{40}{160} \times 62 = 15.5 = 16$$

2. Spbu Dipati Ukur

$$n_1 = \frac{40}{160} \times 62 = 15.5 = 16$$

3. Spbu Sunda

$$n_1 = \frac{40}{160} \times 62 = 15.5 = 16$$

4. Spbu Nasution

$$n_1 = \frac{40}{160} \times 62 = 15.5 = 16$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dari masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi kriteria sampel minimum, Jadi dalam penelitian ini besarnya sampel yang akan diambil adalah 62 orang atas pembulatan. Agar diketahui validitasnya, maka dibulatkan hingga 64 orang. Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unit kerja untuk lebih jelasnya mengenai jumlah populasi dan sampel per sub dit dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel Penelitian
PT Nagamas Putera Jaya Bandung

No.	Cabang	Ukuran Populasi	Ukuran Sampel
1.	Spbu Setua Budi	40	16
2.	Spbu Dipati Ukur	40	16
3.	Spbu Sunda	40	16
4.	Spbu Nasution	40	16
TOTAL		**160**	**64**

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diatas, dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 64orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung diperusahaan yang menjadi objek penelitian. Data yang diperoleh merupakan data primer yang diperoleh dengan cara:

a. Kuisioner

   Dengan cara melakukan penyebaran dan pengisian kuisioner ke perusahaan yaitu PT Nagamas Putera Jaya Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan.

b. *Observasi* (Pengamatan Langsung)

   Dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke perusahaan yaitu PT Nagamas Putera Jaya Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan.

c. Wawancara Langsung

   Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara ke bagian yang berkaitan yaitu mengenai stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Dokumen-dokumen

   Pengumpulan data dengan cara mencatat data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan. Berdasarkan penelitian ini diharapkan akan memperoleh data mengenai stress kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dan informasi-informasi lain yang diperlukan.

2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku di perpustakaan seperti Buku manajemen sumber daya manusia, pengantar manajemen,teori organisasi, metode riset manajemen, dan tulisan-tulisan atau jurnal jurnal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

3.2.4.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sahih tidaknya butir pertanyaan yang diajukan. Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Santoso,2001). Untuk mengetahui tingkat validitas kuesioner yang telah disebarkan digunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan n = 64. Suatu butir pertanyaan dalam kuesioner ini dinyatakan valid dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing indikator.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X_1	0.200	0.162	Valid
X_2	0.562	0.162	Valid
X_3	0.349	0.162	Valid
X_4	0.418	0.162	Valid
X_5	0.260	0.162	Valid
X_6	0.430	0.162	Valid
X_7	0.348	0.162	Valid
X_8	0.211	0.162	Valid
X_9	0.370	0.162	Valid
X_10	0.219	0.162	Valid
X_11	0.176	0.162	Valid
X_12	0.166	0.162	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel lebih besar dibanding nilai r tabel, dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan tersebut dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y_1	0.209	0.162	Valid
Y_2	0.360	0.162	Valid
Y_3	0.558	0.162	Valid
Y_4	0.471	0.162	Valid
Y_5	0.372	0.162	Valid
Y_6	0.510	0.162	Valid
Y_7	0.262	0.162	Valid
Y_8	0.275	0.162	Valid
Y_9	0.368	0.162	Valid
Y_10	0.446	0.162	Valid
Y_11	0.368	0.162	Valid
Y_12	0.313	0.162	Valid
Y_13	0.451	0.162	Valid
Y_14	0.166	0.162	Valid
Y_15	0.378	0.162	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Z_1	0.168	0.162	Valid
Z_2	0.177	0.162	Valid
Z_3	0.301	0.162	Valid
Z_4	0.278	0.162	Valid
Z_5	0.285	0.162	Valid
Z_6	0.227	0.162	Valid
Z_7	0.386	0.162	Valid
Z_8	0.429	0.162	Valid
Z_9	0.460	0.162	Valid
Z_10	0.285	0.162	Valid
Z_11	0.315	0.162	Valid
Z_12	0.304	0.162	Valid
Z_13	0.538	0.162	Valid
Z_14	0.609	0.162	Valid
Z_15	0.165	0.162	Valid
Z_16	0.324	0.162	Valid

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Saifuddin Azwar (1999:158), tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*). Walaupun secara teori besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 – 1,00, tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas sebesar 1,00 tidak pernah dicapai dalam suatu pengukuran karena manusia sebagai subjek

pengukuran psikologis merupakan sumber kekeliruan yang potensial. Untuk menghitung koefisien reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach* :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas

r = rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

k = jumlah faktor yang membentuk sub variabel

Untuk menghitungnya menggunakan bantuan *SPSS 19.0 for windows,* bila koefisien reliabilitas telah dihitung, setelah itu dibuat hipotesis :

Ho : Instrument penelitian tidak reliabel

Ha : Instrument penelitian reliabel

Dengan ketentuan : Jika r Alpha > r tabel maka Ho ditolak

Jika r Alpha < r tabel maka Ho diterima.

Adapun hasil uji reliabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3.8 berikut ini.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**r_{tabel}**	**Hasil**
Stres (X)	0.251	0.162	Reliable
Kepuasan (Y)	0.474	0.162	Reliable
Kinerja Karyawa(Z)	0.182	0.162	Reliable

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Hasil pengujian reliabilitas instrumen dengan metode *cronbach alpha,* stress kerja (X) adalah sebesar 0.251,kepuasan (Y) sebesar 0.474 dan Kinerja (Z)

sebesar 0.182 karena r hasil perhitungan menunjukkan nilai lebih besar dari r tabel (0.162) sehingga semua variabel yang digunakan reliabel.

3.2.4.3 MSI *(Method of Succesive Interval)*

Data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Method Of Succesive Interval*" (hays, 1969:39) dalam Umi Narimawati (2011:47). Dengan rumus sebagai berikut :

1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variable bebas terikat.

   Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

   1. Ambil data ordinal hasil kuesioner
   2. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
   3. Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal
   4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan Z pada rumus distribusi normal
   5. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval*.

$$\textbf{Means of Interval} = \frac{\textit{Density of lower limits} \quad \textit{Density of Upper limits}}{\textit{Area Under Upper limits} \quad \textit{Area Under Lowerr limits}}$$

6. Dimana :

Means of Interval	: Rata-rata Interval
Density of lower limits	: Kepadatan batas bawah
Density of Upper limits	: Kepadatan batas atas
Area Under Upper limits	: Daerah di bawah batas atas
Area Under Lowerr limits	: Daerah di bawah batas bawah

7. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan mengunakan rumus :

   Nilai Transformasi = Nilai skala + [Nilai Skala Minimum]+ 1

3.2.5. Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik inferensial. Statistik dapat diartikan sebagai alat untuk menganalisis dan alat untuk pengambilan keputusan.

Menurut Sugiyono (2009:207) dijelaskan mengenai statistik inferensial sebagai berikut:

"Statisktik inferensial (sering juga disebut statistik induktif atau statisktik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi".

Berdasarkan penjelasan di atas, data yang didapat dari penelitian di analisis dan hasil analisis tersebut diberlakukan untuk populasi.

3.2.5.1. Analisis Deskriptif atau Kualitatif

Menurut Sugiyono (2009:14) analisis *kualitatif* adalah sebagai berikut: "Metode penelitian *kualitatif* itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan dilapangan, dan membuat laporan penelitian secara mendetail."

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dari variabel X (stres kerja) Y (kepuasan kerja) dan Z (kinerja karyawan), peneliti menggunakan metode kualitatif dengan mewawancarai narasumber dari kantor Corporate, divisi, direktorat dan Divisi pendukung serta unit yang terkait.

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman secara kualitatif masalah dengan menggunakan informasi-informasi yang diperoleh dari data perusahaan serta wawancara yang bersifat untuk memperjelas masalah.

Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: Sangat Kuat/Sangat Tinggi/Sangat Baik, Kuat/Tinggi/Baik, Cukup Lemah/Rendah/Tidak Baik, Sangat Lemah/Sangat Rendah/Sangat Tidak Baik sampai dengan Sangat Kuat/Sangat Tinggi/Sangat Baik. Untuk itu dibuat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2004:225) dimana rentang skor diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS : Rentang Skor

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah Alternatif jawaban tiap item.

Berdasarkan ketentuan ini, maka kriteria pengklasifikasian mengenai variabel stres kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan adalah:

$$RS = \frac{64(4)}{5} = 51.2 \approx 52$$

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Sugiyono (2009:89), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.9
Penentuan skor Jawaban Skala likert
Nilai positif dan Negatif

Jawaban	Skala Nilai (Positif)	Skala Nilai (Negatif)
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Menurut *Umi Narimawati* (2007:83-85) selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel sebagai berikut :

Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.10

Kriteria Presentase Tanggapan Responden

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	**20.00% – 36.00%**	Tidak Baik
2	**36.01% – 52.00%**	Kurang Baik
3	**52.01% – 68.00%**	Cukup
4	**68.01% – 84.00%**	Baik
5	**84.01% – 100%**	Sangat Baik

(Sumber: Umi Narimawati, 2007:85)

Tabel 3.11
Kriteria Pengklasifikasian
Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
Pada PT agamas Putera Jaya Bandung

Variabel	Jumlah Skor		Jumlah Klasifikasi	Rentang Pengklasifikasian
	Tertinggi	Terendah		
Stres Kerja	320	64	5	Sangat Tidak Tinggi (64-116) Tidak Tinggi (117-169) Cukup Tinggi (170-222) Tinggi (223-275) Sangat Tinggi (276-320)
Kepuasan Kerja	320	64	5	Sangat Tidak Puas (64-116) Tidak Puas (117-169) Cukup Puas (170-222) Puas (223-275) Sangat Puas (276-320)
Kinerja Karyawan	320	64	5	Sangat Tidak Tinggi (64-116) Tidak Tinggi (117-169) Cukup Tinggi (170-222) Tinggi (223-275) Sangat Tinggi (276-320)

Sumber : *Data Primer yang telah diolah*

3.2.5.2. Analisis Kuantitatif

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan *skala likert* dengan langkah-langkah : yaitu , memberikan nilai pemboboton 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara :

(a) Mengolah setiap jawaban dan pertayaan dari kuisioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.

(b) Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2 , …X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y),…(X_n, Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

(c) Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuisioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*" (*hays*, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Means of Interval} = \frac{\textit{Density at Lower limit} - \textit{Density at Upper Limit}}{\textit{Area at Below Density Upper Limit} - \textit{Area at Below Lower Limitt}}$$

Langkah kerja pengolahan dan analisis data dalam analisis regresi multiple linier adalah sebagai berikut :

(1) Mengubah skala ordinal menjadi skala interval dengan metode interval berurutan *(Method Successive Interval)* untuk variabel bebas maupun terikat yaitu :

a) Ambil data ordinal hasil kuesioner

b) Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya

c) Menghitung nilai Z (tabel distribusi normal) untuk setiap proporsi kumulaif. Untuk data n > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

d) Menghitung nilai densititas untuk setiap proporsi komulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e) Menghitung nilai skala dengan rumus *Method Successive Interval*

f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus : Nilai Transformasi = Nilai Skala + | Nilai Skala Minimal | + 1

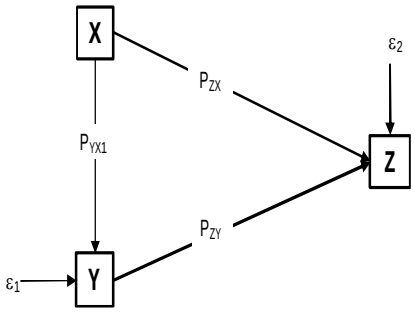
(2) Untuk mengetahui pengaruh antara variabel stres kerja, terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (dalam hal ini adalah karyawan PT Nagamas Putera Jaya) digunakan analisis jalur (*path analysis*).

1. Analisis Jalur

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis)* karena peneliti ingin memastikan apakah ada pengaruh stres kerja, terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Analisis jalur (*path analysis)*

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen.

Model analisis jalur adalah sebagai berikut :



Keterangan :

Z = Kinerja karyawan
Y = Kepuasan kerja
X = Stres kerja
$\mathbf{P_{YX}}$ = Koefisien jalur stres kerja terhadap kepuasan kerja
$\mathbf{P_{ZX}}$ = Koefisien jalur stres kerja terhadap kinerja karyawan
$\mathbf{P_{ZY}}$ = koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
ε = Pengaruh faktor lain

2. Analisis Korelasi

Menurut Sudjana (2001: 152), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson* dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

dimana : $-1 \leq r \leq +1$

r = koefisien korelasi

x = stres kerja

z = kinerja karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat ke-eratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.12

Tingkat Keeratan Korelasi

0 - 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan)
0.21 - 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 - 0.60	Korelasi sedang
0.61 - 0.80	tinggi
0.81 - 1	Korelasi sangat tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003 : 157

3. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variable bebas atas nilai variable bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variable terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

$$Kd = r^2 \, x100\%$$

Dimana :

d : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi

3.2.5.3 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

Langkah – langkah dalam analisisnya sebagai berikut :

1. **Pengujian Secara Simultan/Total.**
   Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{Y.X.....}}{k(1 - R^2_{Y.X.....})}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama – sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan micro-soft. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (stres kerja,kepuasan kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (kinerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana (2001 : 369) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson).*

b. Hipotesis

H_0 ; $\rho = 0$, Secara simultan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan

H_1 ; $\rho \neq 0$,Secara simultan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan

c. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung} > dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Taksiran koefisien korelasi yang dikategorikan menurut metode Guilford adalah sebagai berikut :

Tabel 3.13

Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar,dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah ρyxi $\neq 0$. Untuk mengetahui ρyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3.....,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H_{01} ; ρ = 0, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H_{11} ; ρ $\neq$ 0, stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_{02} ; ρ = 0, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{12} ; $\rho \neq 0$, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_{03} ; $\rho = 0$, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

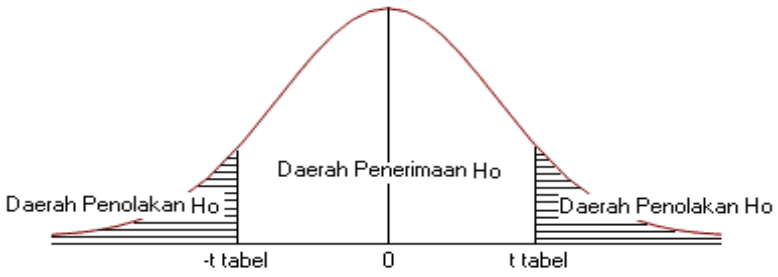
H_{13} ; $\rho \neq 0$ kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

Jika menggunakan tingkat kekeliruan ($\alpha = 0{,}01$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $t_{hitung} \leq t_{table}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.2
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipótesis
Sumber Sugiyono (2009:185)

3.2.6.4. Penarikan Kesimpulan

Daerah yang diarsir merupakan daerah penolakan, dan berlaku sebaliknya. Jika t_{hitung} dan F_{hitung} jatuh di daerah penolakan (penerimaan), maka Ho ditolak (diterima) dan Ha diterima (ditolak). Artinya koefisian regresi signifikan (tidak

signifikan). Kesimpulannya, stress kerja berpengaruh (tidak berpengaruh) terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT Nagamas Putera Jaya Bandung. Tingkat signifikannya yaitu 5 % ($\alpha = 0,05$), artinya jika hipotesis nol ditolak (diterima) dengan taraf kepercayaan 95 %, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukan adanya (tidak adanya pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.