BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Karyawan. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah Stres Kerja, Kepuasan Kerja sedangkan objek penelitian yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Disiplin Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Harja Gunatama Lestari beralamat JL.Dr.Setiabudi No.174 Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif.

Menurut Nazir (2005:54), " Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deksripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki."

Metode verifikatif Menurut *Sugiyono* (2001:16), adalah " metode yang digunakan untuk memilih metode penelitian, menyusun instrument penelitian, mengumpulkan data dan menganalisanya."

Metode verifikatif juga digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis, sehingga metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab tujuan penelitian ketiga, yaitu untuk stres kerja dan kepuasan kerja dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung. Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya pengaruh variable *independent* terhadap variabel *dependent*, serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian.

Menurut Sugiyono (2008:13) proses penelitian dapat disimpulkan seperti teori sebagai berikut:

1. Sumber masalah

Peneliti melakukan survey awal untuk menentukan fenomena yang terjadi untuk dijadikan sebagai sumber masalah sebagai dasar penelitian.

Sumber masalah yang terjadi di PT Harja Gunatama Lestari Bandung adalah kondisi kesehatan menurun, adanya konflik dengan rekan kerja, jarak tempat kerja jauh, tingkat kebosanan dalam menjalankan pekerjaan (malas bekerja), dan absensi karyawan menurun.

2. Rumusan masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Proses penemuan masalah merupakan tahap penelitian yang paling sulit karena tujuan penelitian ini adalah menjawab

masalah penelitian sehingga suatu penelitian tidak dapat dilakukan dengan baik jika masalahnya tidak dirumuskan secara jelas. Rumusan masalah dalam penelitian ini telah disebutkan dalam latar belakang penelitian dan diperinci dalam identifikasi masalah dan perumusan masalah. Masalah-masalah atau fenomena yang terjadi, nantinya akan dibahas pada bab IV pada saat penyusunan skripsi.

Merumuskan masalah penyebab terjadinya penurunan absensi dan berdampak tidak maksimalnya disiplin kerja karyawan PT.Harja Gunatama Lestari Bandung dengan melakukan penelitian awal, didapat stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel X (variabel yang mempengaruhi) dan disiplin kerja karyawan sebagai variabel Y (variabel yang dipengaruhi).

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan

Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (berhipotesis) maka, peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan berpikir. Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah penelitian (hipotesis). Telaah teoritis mempunyai tujuan untuk menyusun kerangka teoritis yang menjadi dasar untuk menjawab masalah atau pertanyaan penelitian yang merupakan tahap penelitian dengan menguji terpenuhinya kriteria pengetahuan yang rasional.

Penulis mempelajari sejumlah buku dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Kemudian menuangkannya kedalam tulisan sebagai sumber untuk memperkuat penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT.Harja Gunatama Lestari Bandung.

4. Pengajuan hipotesis

Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan pada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian secara empiris (faktual) maka jawaban itu disebut hipotesis.

Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah analisis stress kerja dan kepuasan kerja dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Harja Gunatama Lestari Bandung, metode penelitian.

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penelitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode itu adalah tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten yang dikehendaki. Sedangkan pertimbangan praktis adalah, tersedianya dana, waktu, dan kemudahan yang lain. Pada penelitian kali ini metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan teknik analisis data dengan menggunakan metode analisis kualitatif dan metode kuantitatif.

5. Menyusun instrument penelitian

Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, maka peneliti dapat menyusun instrumen penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen pada penelitian ini berbentuk kuesioner. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, maka instrumen penelitian harus terlebih dulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Dimana validitas digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah alat ukur dan reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut dapat dipercaya. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan

menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik tertentu. Selanjutnya peneliti menganalisis dan mengambil sampel untuk melakukan penelitian mengenai:

1. Stres kerja yang dialami oleh karyawan yang diperoleh dari data kuisioner yang akan diisi oleh karyawan PT. Harja Gunatama Lestari Bandung
2. Kepuasan kerja karyawan menggunakan data kuesioner yang akan diisi oleh karyawan PT. Harja Gunatama Lestari Bandung
3. Disiplin kerja karyawan menggunakan data hasil absensi yang diperoleh dari bagian HRD pada PT. Harja Gunatama Lestari Bandung.

Selanjutnya penulis mulai menggunakan MSI (Method Succesive Interval) untuk menaikan skala ordinal menjadi interval, regresi linier sederhana untuk membuktikan sejauh mana dampak yang diperlihatkan antara stres kerja dan kepuasan kerja dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Harja Gunatama Lestari Bandung untuk meneliti erat tidaknya pengaruh stress kerja, kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Harja Gunatama lestari, koefisien determinasi untuk menilai besarnya pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung dan t hitung untuk menguji tingkat signifikan.

6. Kesimpulan

Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode penelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah. Dengan menekankan pada

pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang bermanfaat sebagai dasar untuk pembuatan keputusan.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam Penelitian ini menganalisis variabel bebas (*independen)* yaitu Stres Kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (*dependen)* yaitu disiplin kerja karyawan (Y). Pengukuran variabel-variabel tersebut selanjutnya diuraikan dalam tabel operasionalisasi Sebagai berikut :

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Stres Kerja

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Stres kerja (X1)	Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Veithzal & Ella Jauvani Sagala (2009:1008)	1. Kondisi Pekerjaan	a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif	Ordinal	1	Karyawan PT Harja Gunatama Lesatri Bandung
			b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif		2	
			c. Jadwal bekarja		3	
		2. Stress karena peran	a. Ketidak jelasan peran		4	
			b..Hasil kerja dan system dukungan social yang buruk		5	
			c.Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan		6	
		3. Faktor interpersonal	a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya		7	

			b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya		8	
			c. Keamanan pekerjaannya.		9	
		4. Perkembangan karier	a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat		10	
			b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang		11	
			c. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan		12	
		5.Tampilan rumah-pekerjaan	a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi		13	
			b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup		14	
			c. Konflik pernikahan		15	
			d. Stress karena memiliki dua pekerjaan		16	

Tabel 3.3

Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja Karyawan

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Aprianto-Darmawan (2009)	1. Ketaatan pada waktu	a. Disiplin pada jam kehadiran di kantor	Ordinal	1	Karyawan PT Harja Gunatama Lesatri Bandung
			b. Disiplin saat jam kerja.		2	
			c. Disiplin pada jam pulang kantor.		3	
			d. Tingkat Penyelesaian pekerjaan.		4	
		2. Kepatuhan terhadap peraturan	a. Ketaatan pada peraturan kerja		5	
			b. Ketaatan pada pakaian dinas dan atribut.		6	

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No Kuesioner	Sumber Data
Kepuasan kerja karyawan (X2)	Kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja". Veitzhal Rivai (2004:479)	1.Isi pekerjaan	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	1	Karyawan PT Harja Gunatama Lesatri Bandung
		2. Supervisi	Pengawasan atasan kepada bawahan		2	
		3. Organisasi dan manajemen	Perlakuan perusahaan kepada karyawan		3	
		4. Kesempatan untuk maju	Perkembangan karier		4	
		5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial	Gaji yang diterima karyawan		5	
		6.Rekan kerja	Hubungan antar karyawan		6	
		7. Kondisi pekerjaan	Tugas sesuai dengan kemampuan		7	

3.2.3 Sumber dan Tehnik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2002:7) jenis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua hal utama yaitu:

1. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.
2. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan untuk sumber data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari sumber-sumber pertama baik dari individu maupun dari kelompok. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. Data sekunder dari penelitian ini penulis dapatkan dari data perusahaan, mempelajari buku-buku yang berhubungan dan laporan-laporan ilmiah terdahulu.

3.2.3.2 Tehnik Penentuan Data

1. Populasi

Menurut Sedarmayanti & Syarifudin Hidayat (2002:121), Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Pengertian lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu. Yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Harja Gunatama Lestari Bandung yang berjumlah 40 orang .

2. Sampel berdasarkan konsensus

Bila jumlah populasi kurang dari 100 sampling yang diambil seluruhnya maka dapat menggunakan sampling jenuh atau diambil semua dari populasi tersebut. Sugiyono (2010:85) memaparkan bahwa, "*Sampling jenuh* adalah tehnik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel".

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini dilakukan secara sensus karena jumlah karyawan pada PT.Harja Gunatama Lestari Bandung jumlahnya hanya 40 orang kurang dari 100 orang, maka responden yang akan dimabil untuk sampel yaitu seluruhnya berjumlah 40 orang atau sering disebut sampel sensus.

Menurut M. Nazir (1998:325) "Teknik Sensus atau *complete Enumeration* adalah mengambil keterangan mengenai populasi dari setiap unit populasi yang semuanya dihitung.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada beberapa jenis pengumpulan yang digunakan penulis yaitu:

1. Wawancara, yang merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden, dalam hal ini kepada karyawan Observasi, yang merupakan metode pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan terhadap data yang ditemukan di lapangan.
2. Kuesioner, yang merupakan metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan lembar pertanyaan kepada responden, dalam hal ini kepada karyawan.

Menurut *Sugiyono* (2006:87), teknik pengolahan data hasil kuesioner menggunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai positif 5 sampai dengan 1 Pemberian skor dilakukan atas jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2006:87)

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut sugiyono (2009:173) tentang validitas adalah: ”Valid berartiinstrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.”

Jadi suatu penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sdangkan uji validitas adalah test/pengjuian yang dilakukan oleh peneliti terhadap data yang diperoleh untuk mendapatkan hasil data yang valid. Maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

Menurut Husein Umar (2002:104) langkah-langkah pengujian validitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mendefinisikan secara operasional suatu konsep yang akan diukur
2. Melakukan uji coba alat pengukur tersebut pada sejumlah responden
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total.

Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\Sigma xy - \frac{(\Sigma X)\ (\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}\quad \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikasi 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Dimana :
n = Ukuran sampel
r = Koefisien korelasi pearson

Keputusan pengujian validitas instrument dengan menggunakan taraf signifikan dengan 5% satu sisi adalah:

1. Item instrument dikatakan valid jika t_{hitung} lebih dari atau sama dengan $t_{0,05(165)}$ = 1,9744 maka instrument tersebut dapat digunakan.
2. Item instrument dikatakan tidak valid jika t_{hitung} kurang dari $t_{0,05\ (165)}$ = 1,9744 maka item tersebut tidak dapat digunakan.

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tesrsebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya.Nilai kedekatan jawaban responden yang diukur menggunakan koefisien korelasi yaitu melalui nilai korelasi setiap butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar atau sama dengan 0.30. Berdasarkan hasil pengolahan data yang terkumpul, diperoleh nilai indeks validitas hasil pengolahan data yang terkumpul,diperoleh nilai indeks validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut.

Tabel 3.2
Tabel Hasil Uji Validitas instrumen Penelitian
Stres Kerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Validitas		
		Koefisien validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
X1	1	0,491	0,300	Valid
	2	0,551	0,300	Valid
	3	0.591	0,300	Valid
	4	0,578	0,300	Valid
	5	0,589	0,300	Valid
	6	0,702	0,300	Valid
	7	0,569	0,300	Valid
	8	0,562	0,300	Valid
	9	0,496	0,300	Valid
	10	0,684	0,300	Valid
	11	0,541	0,300	Valid
	12	0,566	0,300	Valid
	13	0,665	0,300	Valid
	14	0,682	0,300	Valid
	15	0,691	0,300	Valid
	16	0,640	0,300	Valid

Sumber Data Primer yang diolah (juli 2011)

Berdasarkan table diatas nilai koefisien validitas item pertanyaan menunjukkan niali koefisien diatas nilai titik kritis (0,300). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan penelitian sudah valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 3.3
Tabel Hasil Uji Validitas instrumen Penelitian
Stres Kerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Validitas		
		Koefisien validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
X2	1	0,748	0,300	Valid
	2	0,739	0,300	Valid
	3	0,681	0,300	Valid
	4	0,619	0,300	Valid
	5	0,726	0,300	Valid
	6	0,595	0,300	Valid
	7	0,846	0,300	Valid

Sumber Data Primer yang diolah (juli 2011)

Berdasarkan table diatas nilai koefisien validitas item pertanyaan menunjukkan niali koefisien diatas nilai titik kritis (0,300). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan penelitian sudah valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 3.4
Tabel Hasil Uji Validitas instrumen Penelitian
Stres Kerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Validitas		
		Koefisien validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Y	1	0,756	0,300	Valid
	2	0,801	0,300	Valid
	3	0,796	0,300	Valid
	4	0,739	0,300	Valid
	5	0,737	0,300	Valid
	6	0,755	0,300	Valid

Sumber Data Primer yang diolah (juli 2011)

Berdasarkan table diatas nilai koefisien validitas item pertanyaan menunjukkan niali koefisien diatas nilai titik kritis (0,300). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan penelitian sudah valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian lebih lanjut.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Masri Singarimbun (1995:140).

Setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan data. Dengan diperolehnya nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrument. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap-ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok II dan kelompok II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
3. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.
4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

   r 1 = reliabilitas internal seluruh item

   r *b* = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

Tabel 3.5
Tabel Hasil Uji Reabilitas instrumen Penelitian
Stres Kerja Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.762
		N of Items	8[a]
	Part 2	Value	.804
		N of Items	8[b]
	Total N of Items		16
Correlation Between Forms			.806
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.892
	Unequal Length		.892
Guttman Split-Half Coefficient			.891

a. The items are: Item.1, Item.3, Item.5, Item.7, Item.9, Item.11, Item. 13, Item.15.

b. The items are: Item.2, Item.4, Item.6, Item.8, Item.10, Item.12, Item.14, Item.16.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variable X1 (stres kerja) diperoleh koefisien r untuk belahan ganjil = 0.762. Untuk belahan genap = 0.804. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas dipergunakan rumus *Sperman Brown* sebagai berikut.

$$r.tot = \frac{2(0.762)}{1+0.804}$$

$$r.tot = 0.844$$

Berdasarkan criteria pengujian, maka instrument stress kerja memiliki keandalan yang dignifikan, karena r.tot > r.tt (0.844>0.762), maka reliable.

Tabel 3.6
Tabel Hasil Uji Reabilitas instrumen Penelitian
Stres Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.796
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	.584
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			.702
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.825
	Unequal Length		.827
Guttman Split-Half Coefficient			.780

a. The items are: Item.1, Item.3, Item.5, Item.7.

b. The items are: Item.7, Item.2, Item.4, Item.6.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variable X2 (Kepuasan kerja) diperoleh koefisien r untuk belahan ganjil = 0.796. Untuk belahan genap = 0.584. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas dipergunakan rumus *Sperman Brown* sebagai berikut.

$$r.tot = \frac{2(0.796)}{1+0.584}$$

$$r.tot = 0.962$$

Berdasarkan criteria pengujian, maka instrument motivasi kerja memiliki keandalan yang dignifikan, karena r.tot > r.tt (0.962>0.796), maka reliable

Tabel 3.7
Tabel Hasil Uji Reabilitas instrumen Penelitian
Stres Disiplin Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.715
		N of Items	3[a]
	Part 2	Value	.709
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		6
Correlation Between Forms			.841
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.913
	Unequal Length		.913
Guttman Split-Half Coefficient			.912

a. The items are: Item.1, Item.3, Item.5.

b. The items are: Item.2, Item.4, Item.6.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variable Y (Disiplin kerja Karyawan) diperoleh koefisien r untuk belahan ganjil = 0.715 Untuk belahan genap = 0.709. Untuk mengetahui koefisien reliabilitas dipergunakan rumus *Sperman Brown* sebagai berikut.

$$r.tot = \frac{2(0.715)}{1+0.709}$$

$$r.tot = 0.836$$

Berdasarkan criteria pengujian, maka instrument motivasi kerja memiliki keandalan yang dignifikan, karena r.tot > r.tt (0.836>0.715), maka reliable

3.2.4.3 Uji MSI

Untuk memenuhi syarat data yang digunakan terhadap data yang diperoleh dari kuisioner dengan skala pengukuran ordinal terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala pengukuran interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Adapun untuk melakukan transformasi data melalui ***Method of Successive Interval*** **(MSI)** dengan langkah kerja sebagai berikut (Harun Al-Rasyid ; 2003) :

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner. Untuk setiap butir pernyataan tentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.

2. Setiap frekuensi dibagi banyak responden dan hasilnya disebut proporsi (P). Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi komulatifnya.

3. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif (pk).

   Pk1 = 0 + P1
   Pk2 = P1 + Pk1
   Pk3 = Pk1 + Pk2

4. Tentukan nilai batas untuk Z pada setiap pilihan jawaban. (Untuk data n>30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal).

5. Untuk setiap nilai Z tentukan niali *Density* dengan rumus :

$$Fd = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

6. Menghitung scale value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus:

$$SVi = \frac{(\textit{Density at Lower Limit}) - (\textit{Density at Upper Limit})}{(\textit{Area Under Upper Limit}) - (\textit{Area Under Lower Limit})}$$

   Dimana:

   Density at Lower 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

7. Merubah scale (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh transformed scale value (TSV).

   Nilai Transformasi = Nilai Skala + |Nilai Skala Minimum| + 1

3.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan carara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriftif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

1. Analisis Deskriptif atau Kualitatif

Penelitian deskriftif digunakan untuk menggambarkan bagaimana stres kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan pada PT. Harja Gunatama Lestari Bandung

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kulaitatif adalah sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternative jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel/subvariabel = jumlah skor dari seluruh indicator variabel untuk semua jawaban responden.
3. Dihitung skor setiap variabel/subvariabel = rata-rata dari total skor.
4. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang criteria penilaian sebagai berikut :

   $$\frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

   Skor aktual adalah jawab seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.

   Skor Ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Penjelasan bobot nilai skor aktual dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3
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)

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

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

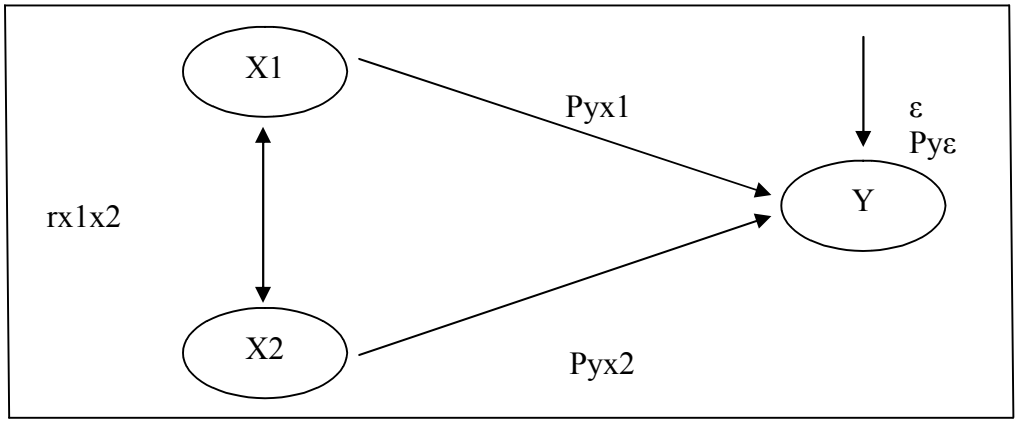
Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
b. Nilai yang diperoleh merupakan indicator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X_1, X_2, ….Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y),….(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena 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 *"Methode of Successive Interval"* (hays, 1969:39).

d. Menentukan struktur hubungan

Menentukan stuktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirmana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakkan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel stress kerja, kepuasan kerja dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan digunakan analisis jalur (*path analysis*).



Gambar 3.1
Struktur pengaruh antara X1, X2 terhadap Y

Keterangan :

X1 : Stres kerja

X2 : Kepuasan kerja

Y : Disiplin kerja Karyawan

ε : Nilai sisa (Residu)

Bentuk persamaan untuk diagram diatas sebagai berikut:

$$Y = Pyx_1 X_1 + Pyx_2 X_2 + \varepsilon$$

Analisis korelasi

Menghitung pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variavel X dan variabel Y, yaitu dengan rumus:

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

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

r = koefisien korelasi

x = stres kerja, kepuasan kerja

y = disiplin kerja karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan :

Tabel 3.4
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	Cukup tinggi
0.81 - 1	Korelasi tinggi

Sumber : Syahri Alhusin, 2003 : 157

Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regrasi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari

perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

$Kd = r^2$ X 100%

Dimana :

d : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi.

3.2.5.2. Pengujian Hipotesis

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

1. Menguji pengaruh simultan Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan dilakukan dengan menggunakan uji simultan (uji F) sebagai berikut:

   Nyatakan hipotesis yang akan diuji : Ho : $P_{yx1} = P_{yx2} = 0$

   H1 : sekurang-kurangnya ada sebuah $P_{yx} \neq 0$

   Statistik uji yang menggunakan uji F, dengan rumus sebagai berikut:

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

   Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F – test yang terdapat pada Tabel Alanisi of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan Microsoft.

Jika nilai Fhitung > Fkritis, maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas (stress kerja, kepuasan kerja) tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (disiplin kerja karyawan) ditolak dan sebaliknya.

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

Hipotesis:

H0 ; $\rho = 0$, secara simultan stres kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

H1 ; $\rho \neq 0$, secara simultan stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

Kriteria Pengujian:

Ho 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:

Tabel 3.5
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 Ho ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah ρyxi ≠ 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

Rumus uji t yang digunakan adalah:

$$t_i = \frac{PYX1}{\sqrt{\frac{(1 - R^2\ XY.....Xk)\ CRii}{(n - k - 1)}}} \quad I = 1,2,3,\ldots\ldots..,5$$

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

Hipotesis:

H01 ; ρ = 0, Stres kerja tidak berdampak terhadap disiplin kerja karyawan

H11 ; ρ ≠ 0, Stres kerja berdampak terhadap disiplin kerja karyawan

H02 ; ρ = 0, Kepuasan kerja tidak berdampak terhadap disiplin kerja karyawan

H12 ; ρ ≠ 0, Kepuasan kerja berdampak terhadap disiplin kerja karyawan

Kriteria pengujian

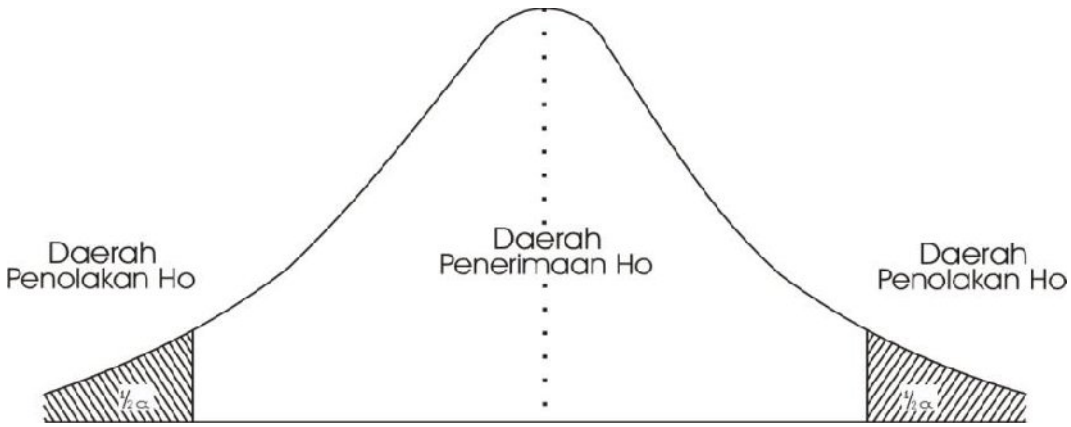
H0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} (α = 0,05)

Kriteria penarikan pengujian

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

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada didaerah penolakan, berarti Ha di terima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ 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 hipotesis