BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti . Objek dari penelitian ini adalah karyawan .

Menurut Husen Umar (2005:303) pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut :

> "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, biasa juga ditambahkan dengan hal-hal lain jika dianggap perlu."

Sedangkan menurut Sugiyono (2009:38) pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut :

> "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya."

Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa objek penelitian adalah suatu sasaran ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu untuk mendapatkan data tertentu yang mempunyai nilai, skor atau ukuran yang berbeda .

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik yang berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok

permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

Menurut Sugiyono (2007:4) mendefinisikan Metode Penelitian sebagai berikut :

"Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah."

Dalam metode penelitian ini, menggunakan metode deskriptif dan veifikatif. Melalui jenis penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi mengenai lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung. Sedangkan penelitian verifikatif menguji kebenaran pengumpulan data lapangan yaitu tentang lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan penelitian perlu adanya desain penelitian, menurut Husein Umar (2003:13) desain penelitian adalah :

"Semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Menurut Sugiyono (2006:31) pengertian variabel adalah :

"Sesuatu hal yang berbentuk apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya".

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, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja(variabel X_1) dan Stres Kerja (variabel X_2) serta Kinerja Karyawan (variabel Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan

jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.

7. Menetapkan data-data mengenai Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
8. Melakukan analisis mengenai informasi tentang Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

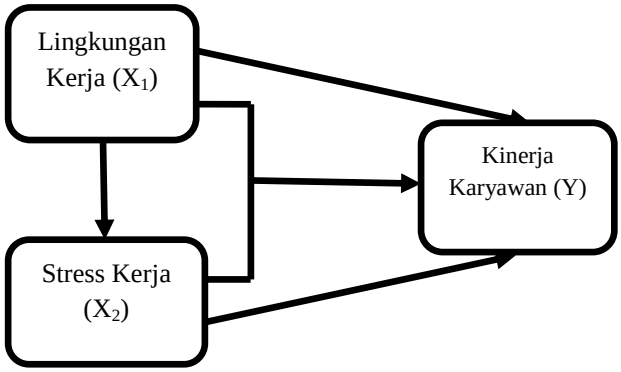
Tujuan Penelitian	**Desain Penelitian**			
	Jenis Penelitian	**Metode yang Digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.	*Cross Sectional*
T – 2	*Descrpitive*	*Descriptive dan Survey*		*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*		*Cross Sectional*
T – 4, 5	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*		*Cross Sectional*

Keterangan :

- T1 = Lingkungan Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
- T2 = Stres Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
- T3 = Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
- T4 = Lingkungan Kerja dan Stres Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.
- T5 = Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung baik secara simultan maupun parsial.

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
DesainPenelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan bagi penilaian masalah yang diteliti, perlu adanya operasionalisasi variabel. Pengertian variabel penelitian menurut Sugiono (2008:31), adalah:

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

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memahami unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian dan untuk mengetahui hubungan melalui variabel-variabel penelitian sehingga penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk meneliti bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, penulis menentukan operasional sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen menurut Sugiono (2008:39), adalah Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait).

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja sebagai variable bebas pertama (X_1) dan stress kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen menurut Sugiono (2009:39), adalah Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi

akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.2
Operasional Variabel X_1, X_2 dan Y

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	Sumber Data	No. Kuesioner
Lingkungan Kerja (X_1)	Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. **(Sedarmayanti 2001:21)**	1. Penerangan/ cahaya 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan kerja 5. Hubungan karyawan.	1. Penerangan sangat penting untuk melakukan tugas. 2. Suhu udara yang baik dapat membantu konsentrasi karyawan. 3. Suara bising dapat menganggu kinerja karyawan. 4. Keamanan kerja sangat diperlukan agar karyawan nyaman. 5. Hubungan karyawan memiliki peran baik untuk pekerjaan.	Ordinal	Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Stres Kerja (X_2)	Suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. **(Anwar Prabu 1993:93)**	1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat. 2. Konflik kerja 3. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab. 4. Kualitas pengawasan kerja yang rendah	1. Kesesuaian beban kerja yang diberikan atasan kepada karyawanya dalam melakukan pekerjaan. 2. Pekerjaan yang padat tidak sesuai dengan waktu yang ada. 3. Sejauhmana kualitas dan pengawasan yang kurang. 4. Iklim kerja yang diberikan yang sangat	Ordinal	Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.	11,12 13,14 15,16 17,18

		5. Iklim kerja yang tidak sehat. 6. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja. 7. Waktu kerja yang mendesak	berlebihan. 5. Tanggung jawab karyawan sangat diperlukan. 6. Setiap karyawan memiliki konflik antar karyawan maupun atasan. 7. Setiap karyawan memiliki perbedaan nilai antara bawahan dan atasan.			19,20 21,22 23,24
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara 2001:67)**	1. Faktor personal/individu 2. Faktor kemimpinan 3. Faktor tim 4. Faktor sistem 5. Faktor kontekstual (situasional) **(Mahmudi 2005:2)**	1. Setiap karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepercayaan diri. 2. Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer. 3. Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan rekan dalam satu tim. 4. Sistem kerja yang diberikan oleh organisasi. 5. Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal	Ordinal	Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.	25,26 27,28 29,30 31,32 33,34

3.2.3 Sumber & Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (*responden*) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer umumnya berupa data kualitatif dan digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner.

2. Data sekunder

Merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, biasanya dari pihak kedua yang mengolah data keperluan orang lain. Data sekunder dapat diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, di mana data yang diperoleh penulis merupakan data yang diperoleh dari pengolahan kuesioner dan menggunakan data secara tidak langsung.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:80), pengertian populasi adalah sebagai berikut:

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dari pengertian populasi diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah unit yang menjadi target penelitian yang ditetapkan oleh peneliti.

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang RS.Santosa, Paskaldan BIP Bandung berjumlah sebanyak 143 orang, dimana terbagi dalam 4 bagian, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung

No.	Bagian	Total Karyawan
1.	Car Park Manager	1
2.	Supervisor	3
3.	Pengawas Pelayanan Parkir	3
4.	Staf Pelayanan Pos dan Lapangan	32
JUMLAH		**39**

Sumber : HRD PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang RS. Santosa Bandung

No.	Bagian	Total Karyawan
1.	Car Park Manager	1
2.	Supervisor	3
3.	Pengawas Pelayanan Parkir	4
4.	Staf Pelayanan Pos dan Lapangan	50

JUMLAH	58

Sumber : HRD PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Paskal Bandung

No.	Bagian	Total Karyawan
1.	Car Park Manager	1
2.	Supervisor	3
3.	Pengawas Pelayanan Parkir	3
4.	Staf Pelayanan Pos dan Lapangan	32
JUMLAH		**46**

Sumber : HRD PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang BIP Bandung

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik probability sampling dengan jenis propotionate stratified random sampling (sample acak berstrata).

Menurut Vincent Gaspersz (2000:63) menerangkan bahwa *statified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Ket :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{143}{1 + 143(0,1)^2}$$

= 58,847737~ **59**

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 143 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 59 orang pegawai dengan pembulatan.

Ukuran alokasi sampel pada masing – masing biro dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

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

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

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

1. Car Park Manager

$$\mathbf{n_i = \frac{3}{143} \times 59 = 1.23 = 1}$$

2. Supervisor

$$\mathbf{n_i = \frac{9}{143} \times 59 = 3.71 = 4}$$

3. Pengawas Pelayanan Parkir

$$\mathbf{n_i = \frac{10}{143} \times 59 = 4.12 = 4}$$

4. Staf Pelayanan Pos dan Lapangan

$$\mathbf{n_i = \frac{121}{143} \times 59 = 49.9 = 50}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bagian di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.4 dibawah ini :

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Car Park Manager	3	1
2.	Supervisor	9	4
3.	Pengawas Pelayanan Parkir	10	4
4.	Staf Pelayanan Pos dan Lapangan	121	50
JUMLAH		**143**	**59**

Sumber : Data diolah, 2013

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. Securindo

Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung serta dari data sekunder).

Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

a. Observasi (Pengamatan Langsung)

Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau interview

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung

secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1 dan alternatif jawaban nilai 1 sampai dengan 5. karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada table 3.5 dibawah ini :

Tabel 3.5
Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai Positif	Bobot Nilai Negatif
a. Sangat Setuju (SS)	5	1
b. Setuju (S)	4	2
c. Cukup (C)	3	3
d. Tidak Setuju (TS)	2	4
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen – dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Studi Literatur

Studi literatur adalah mengumpulkan data-data yang ada pada setiap variabel yang akan diteliti. Termasuk didalamnya mengumpulkan jurnal dan berbagai teori dari berbagai ahli dalam bidangnya serta penelitian terdahulu sebagai pedoman yang akan dilakukan penelitian berikutnya yang sejenis atau serupa.

3.2.4.1 Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana alat ukur, dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang hendak diukur atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut akan semakin mengenai sasarannya, atau semakin menunjukan apa yang seharusnya diukur. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pertanyaan mana yang valid dan mana yang tidak valid dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat r kritis.

Menurut Masrun dalam Sugiyono (2009:34) :

"Item yang mempunyai korelasi yang positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukan item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah r = 0,3".

Menurut Cooper (2006:720) validitas adalah :

"Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure".

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

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 signifikan 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

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika di peroleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya. Berikut hasil uji validitas masing-masing indikator :

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja

Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,462	0,30	Valid
Item 2	0,311	0,30	Valid
Item 3	0,654	0,30	Valid
Item 4	0,644	0,30	Valid
Item 5	0,499	0,30	Valid
Item 6	0,496	0,30	Valid
Item 7	0,413	0,30	Valid
Item 8	0,609	0,30	Valid
Item 9	0,500	0,30	Valid
Item 10	0,646	0,30	Valid

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,529	0,30	Valid
Item 2	0,377	0,30	Valid
Item 3	0,333	0,30	Valid
Item 4	0,516	0,30	Valid
Item 5	0,596	0,30	Valid
Item 6	0,568	0,30	Valid
Item 7	0,471	0,30	Valid
Item 8	0,499	0,30	Valid
Item 9	0,508	0,30	Valid
Item 10	0,365	0,30	Valid
Item 11	0,308	0,30	Valid
Item 12	0,372	0,30	Valid
Item 13	0,423	0,30	Valid
Item 14	0,365	0,30	Valid

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

Pernyataan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,578	0,30	Valid
Item 2	0,313	0,30	Valid
Item 3	0,325	0,30	Valid
Item 4	0,305	0,30	Valid
Item 5	0,561	0,30	Valid
Item 6	0,628	0,30	Valid
Item 7	0,369	0,30	Valid
Item 8	0,548	0,30	Valid
Item 9	0,389	0,30	Valid
Item 10	0,449	0,30	Valid

3.2.4.2 Uji Reabilitas

Menurut Cooper (2006:716), reliabilitas adalah :

"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency".

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation),* teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek 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 I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II

3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

$$\frac{2\Gamma_b}{1+\Gamma_b}$$

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Gamma 1 = \frac{2\Gamma_b}{1+\Gamma_b}$$

Dimana :

Γ1 = reliabilitas internal seluruh item

Γb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Lingkungan kerja	0,825	0,70	Reliabel
Stres kerja	0,781	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,751	0,70	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah andal karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

3.2.4.3 Uji MSI

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval (* Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
c. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
e. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval.

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana :

Mean of Interval : Rata-rata interval

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

f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menurut Umi Narimawati (2010:41) Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit,melakukan sintesa, menyusun ke dalam 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 deskriptif dan verifikatif.

a. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Yang dimaksud analisis deskriptif kualitatif adalah analisis data yang dilakukan dengan memberikan penjelasan dan pemaparan tentang hasil pengumpulan data. Analisis deskriptif kualitatif ini bermanfaat untuk menjelaskan data-data yang ada, khususnya data yang tidak dapat diangkakan, sehingga dapat memberikan informasi yang lebih jauh. Analisis deskriptif kualitatif ini sangat bermanfaat khususnya untuk menjelaskan data-data yang diperoleh dari hasil observasi.

"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."(Sugiyono 2010 : 14)

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif menurut Umi Narimawati (2010:42) adalah sebagai berikut:

a. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
d. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skoraktual = \frac{Skoraktual}{Skorideal} x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.10 sebagai berikut :

Tabel 3.10
Kriteria Persentase 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)

b. 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 skal likert dengan langkah – langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif dan memberikan nilai pembobotan 1-2-3-4-5 untuk jenis pertanyaan negatif.

Keseluruhan nilai atau skor yag 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, …..X_n 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 itu 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). Dengan rumus sebagai berikut :

1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah – langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

a. Ambil data ordinal hasil kuesioner

b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya

c. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$Means of Interval = \frac{(Density at lower Limit) - (Density at Upper Limit)}{(area Under Upper Limit) - (Area Under Lower Limit)}$$

Dimana :

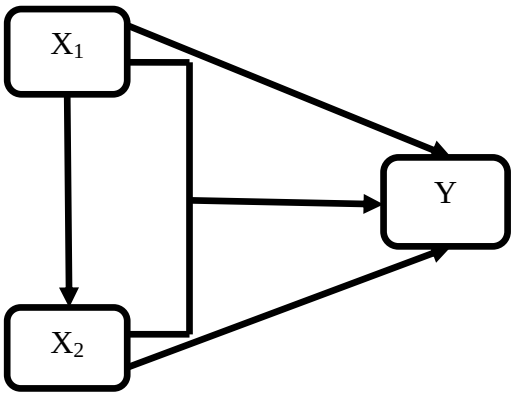
Mean of Interval	: Rata-rata interval
Density at lower limit	: Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	: Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit	: Daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit	: Daerah di bawah batas bawah

2. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

3. Menentukan struktur 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 (Nirwana SK Sitepu 1994:15).Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai digunakan analisis jalur.

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Analisis Jalur

Keterangan :

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Stres Kerja

Y : Kinerja Karyawan

c. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan 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 :

r = Koefisien korelasi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

N = Jumlah Responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada Tabel 3.11

Tabel 3.11
Tingkat Keeratan Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup/sedang/moderat
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

d. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya

maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft/SPSS* atau secara manual didapat dari $R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}$

$Kd = r^2 \times 100\%$

Dimana :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji penerapan lingkungan kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung. Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

H_1: Lingkungan Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung sudah cukup baik.

dimana :

$H_{01} : \mu (LK) \leq 68\%$, *Lingkungan Kerja belum cukup baik* di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

H_{11} : μ (LK) > 68%, *Lingkungan Kerja cukup baik* di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

H_2 : Stres Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung cenderung merasa cukup baik terhadap pekerjaannya.

dimana :

H_{02} : μ (DK) ≤ 68%, *Stres Kerja belum cukup baik* di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

H_{12} :μ (DK) > 68%, *Stres Kerja sudah cukup baik* di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

H3: Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung sudah cukup baik.

dimana :

H_{03} : μ (PK) ≤ 68%, *Kinerja Karyawan belum cukup baik* di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

H_{13} : μ (PK) > 68%, *Kinerja Karyawan cukup baik* di PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS.Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap 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 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_5 : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa,

Paskal dan BIP Bandung.

H_{05}; $\beta = 0$, secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

H_{15}; $\beta \neq 0$, secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

c. Kriteria pengujian

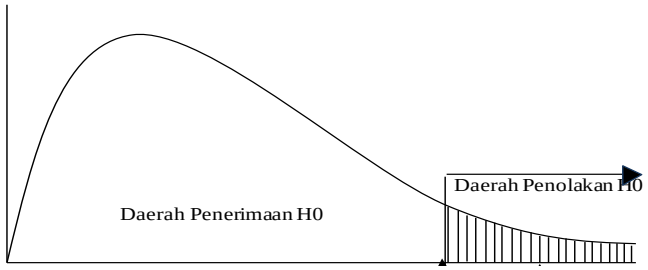
Hasil F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan kriteria:

a) Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien positif.

b) Tolak H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada alpha 5% untuk koefisien negatif.

c) Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} < 0,05$

Berikut merupakan gambar daerah penerimaan dan penolakan H_0 secara simultan:



Gambar 3.3
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Simultan

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 :

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

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

b. Hipotesis

H_4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

H_{04} ; $\beta = 0$, Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stress kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

H_{14} ; $\beta \neq 0$, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress kerja PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

H_5 : Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

H_{05}; $\beta = 0$, Secara parsial, lingkungan kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

H_{15}; $\beta \neq 0$, Secara parsial, lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Cabang RS. Santosa, Paskal dan BIP Bandung.

c. 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 :

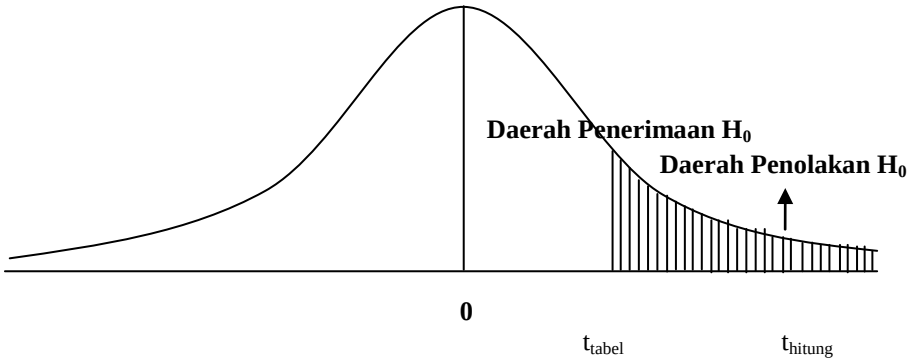
a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

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

c. t_{hitung}dicari dengan rumus perhitungan t_{hitung}.

d. t_{tabel} dicari di dalam tabel distribusi t *student* dengan ketentuan sebagai berikut,$\alpha = 0{,}05$ dan df = $(n - k - 1)$

Berikut ini gambar yang memperlihatkan daerah penerimaan dan penolakan H_0.



Gambar 3.4
Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Secara Parsial