BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sugiyono (2012:13) objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid,* dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu).

Objek dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional dan stres kerja serta produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung yang bertempat di Jalan Banda No. 30, Citarum, Kota Bandung, Jawa Barat.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2012:7) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan *variable* mandiri, baik hanya pada satu *variable* atau lebih (*variable* yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari *variable* itu dengan *variable* lain.

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Sugiyono (2012:8) diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa motode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variable yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterprestasi data dalam pengujian hipotesis statistik. Pada penelitian ini metode deskriptif verifikatif digunakan untuk menguji apakah kecerdasan emosional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung, serta melakukan pengujian hipotesis apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

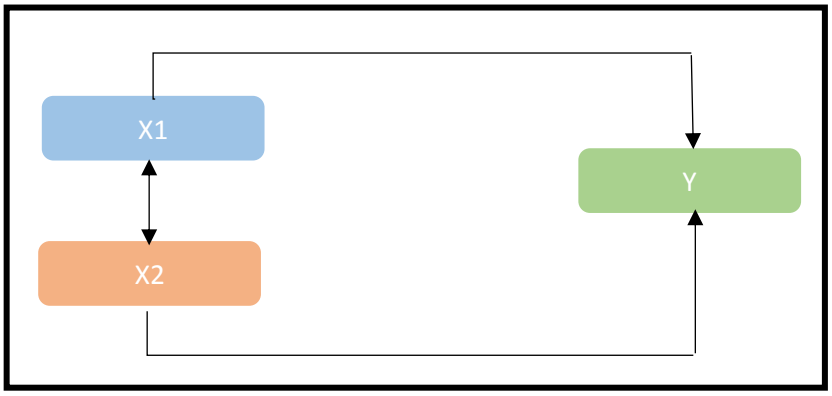
3.2.1 Desain Penelitian

Husein Umar (2011:30) desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Adapun langkah-langkah desain penilitian menurut Umi Narimawati (2011:30) adalah :

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, stres kerja dan produktivitas kerja karyawan.
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.
5. Menetapkan hipotesis penelitian yang sesuai dengan fenomena yang terjadi pada pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap penegeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan *symbol* atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari positif sampai yang paling *negative* dan sebaliknya. Menetapkan sumber data, teknik pengumpulan sampel dan teknik pengumpulan data.
7. Menetapkan data-data mengenai kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.
8. Melakukan analisis mengenai mengenai kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung. Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisai Variabel

Satibi (2011:71) operasionalisasi variabel dimaknai sebagai konsep yang menghubungkan antara teori atau variabel yang masih abstrak ke dalam realitas. Operasionalisasi variabel dalam penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung akan dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.1

Operasional Variabel Kecerdasan Emosional

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisoner	Skala	Sumber Data
Kecerdasan Emosional	Kecerdasan emosional adalah kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agara beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Daniel Goleman (2016:43)	Mengenali emosi sendiri	Kesadaran diri	1 2	Ordinal	Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung
		Mengelola emosi	Penguasaan diri	3 4		
		Memotivasi diri sendiri	Motivasi diri	5 6		
		Mengenali emosi orang lain	Empati	7 8		
		Membina hubungan	Keterampilan sosial	9 10		
		Salovey (dalam Daniel Goleman, 2016:55)	Goleman (dalam Risma, 2012:89)			

Tabel 3.2

Operasional Variabel Stres Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisoner	Skala	Sumber Data
Stres Kerja	Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antar manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stephen P. Robbins (dalam Benyamin Molan, 2006:796)	Beban kerja	Tuntutan tugas	1 2	Ordinal	Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung
		Konflik Peran	Tuntutan antar pribadi	3 4		
		Ambiguitas Peran	Tuntutan peran	5 6		
			Struktur organisasi			
			Kepemimpinan organisasi			
		Michael et al (2009)	Stephen P. Robbins (dalam Benyamin Molan, 2006:796-797)			

Tabel 3.3

Operasional Variabel Produktivitas Kerja Keryawan

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuisoner	Skala	Sumber Data
Produktivitas Kerja	Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukkan dalam satuan waktu tertentu. Sedarmayanti (2001:57)	Efektivitas	Tindakan konstruktif.	1 2	Ordinal	Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung
			Percaya pada diri sendiri.			
			Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.			
			Bertanggung jawab.			
			Mempunyai pandangan ke depan.			
		Efisiensi	Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.	3 4		
			Mampu mengatasi persolan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.			
			Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya			
		Sedarmayanti (2009:58)	Sedarmayanti (2001:79)			

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian mengenai kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

   Uma Sekaran (2011:242) data primer adalah data yang diperoleh dari tangan pertama untuk analisis berikutnya untuk menemukan solusi atau masalah yang diteliti.

   Data primer yang penulis dapat adalah dengan melakukan observasi, wawancara dan pembagian kuesioner kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

2. Data Sekunder

   Sugiyono (2011:137) sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui dokumen atau pihak lain.

   Data sekunder yang penulis dapat adalah dengan meminta catatan/laporan dan dokumen-dokumen kepada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung yang berkaitan dengan kecerdasan emosional, stres kerja dan produktivitas kerja. Selain itu penulis juga mendapatkan data sekunder melalui studi literatur.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

   Sugiyono (2013:215) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

   Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung berjumlah sebanyak 730 orang, dimana terbagi dalam 165 Bagian, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4
Jumlah Karyawan PT. Pos (Persero) Indonesia Kota Bandung

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Administrasi Aset	5
2.	Agenpos	3
3.	Akuntansi	3
4.	Akuntansi Biaya	4
5.	Akuntansi Keuangan	6
6.	Anggaran	6
7.	Antaran	4
8.	Assesment Center	3
9.	Bina Lingkungan Perusahaan	8
10.	Bisnis Properti	6
11.	Change Management Office (CMO)	10
12.	CMO Bidang Transformasi Perusahaan	1
13.	Corporate Social Responsibilities	1
14.	Data Centre	1
15.	Distribusi dan Persediaan	12
16.	Dokumen dan Sekretariat Direktorat	16
17.	Entitas Kantor Pusat dan Afiliasi	1

No	Bagian	Jumlah Karyawan
18.	Entitas Kantor Pusat dan Pengendalian Afiliasi dan Anak Perusahaan	5
19.	Filateli	5
20.	Fungsi SAP FICO pada Proyek Pengembangan ERP	1
21.	GCG dan Compliance	2
22.	Giro, Payroll, dan Pensiun	8
23.	Harga Perhitungan Sendiri	5
24.	Helpdesk dan Operational Support	12
25.	Hubungan Industrial	1
26.	Hubungan Internasional	5
27.	Hubungan Kelembagaan	1
28.	Hukum	9
29.	Human Resource Strategy	4
30.	Informasi dan Pelaporan	2
31.	Infrastruktur Teknologi Informasi	1
32.	Inquiry dan Pengelolaan Hutang Piutang Pos Internasional	4
33.	Investasi dan Kinerja Unit Bisnis	3
34.	Jaringan Teknologi Informasi	8
35.	Job Management	3
36.	Kajian Hukum	1
37.	Kas	1
38.	Kemitraan Biller	11
39.	Kemitraan Multi Finance	4
40.	Kemitraan Perbankan	3
41.	Kemitraan Properti	3
42.	Kepatuhan Operasi	4
43.	Kepatuhan Transaksi Keuangan	4
44.	Kesekretariatan	4
45.	Kinerja dan Administrasi SDM	10
46.	Kinerja Produk Paket	4
47.	Kinerja Produk Surat	4
48.	Kinerja Sistem Operasi	4
49.	Knowledge Mangement	1
50.	Kolekting	6
51.	Kolekting dan Antaran	2
52.	Komunikasi Korporat	5
53.	Komunikasi Pemasaran	1
54.	Konsinyasi	5
55.	Konsinyasi dan Filateli	7
56.	Kontrak dan Hukum Bisnis	1
57.	Learning Center	9
58.	Likuiditas	1

No	Bagian	Jumlah Karyawan
59.	Litigasi	1
60.	Manajemen Keuangan	1
61.	Manajemen Mutu	3
62.	Manajemen Risiko Bidang Keuangan, Teknologi dan Bisjaskug	2
63.	Manajemen Risiko Bidang Surat dan Paket, dan Dukungan Umu	2
64.	Manajemen Risko dan Good Corporate Governance (GCG)	3
65.	Media Komunikasi	3
66.	Operasi Agenpos	4
67.	Operasi Keuangan	5
68.	Operasi Public Service Obligation	1
69.	Operasi Teknologi Informasi	5
70.	Optimalisasi Properti	3
71.	Otomasi	3
72.	Outlet	1
73.	Pelatihan Fungsional	2
74.	Pelatihan Korporasi	3
75.	Pelayanan SDM	1
76.	Pemeliharaan Properti	3
77.	Penelitian dan Solusi Teknologi Informasi	5
78.	Pengadaan Barang	1
79.	Pengadaan Barang dan Jasa	6
80.	Pengadaan Jasa	1
81.	Pengaduan dan Solusi Pelanggan	5
82.	Pengawasan dan Operasi Outlet	2
83.	Pengawasan dan Operasi Postshop	2
84.	Pengawasan, Pengembangan, dan Operasi Outlet	6
85.	Pengelolaan Karir dan Asesmen SDM	5
86.	Pengelolaan Kas	14
87.	Pengelolaan Kinerja Penjualan	2
88.	Pengelolaan Kinerja Piutang Surat dan Paket	1
89.	Pengelolaan Pajak	8
90.	Pengelolaan Penjualan	5
91.	Pengelolaan Properti	4
92.	Pengelolaan Peralatan dan Supplies	13
93.	Pengembangan Agenpos	3
94.	Pengembangan Aliansi Jasa Keuangan	3
95.	Pengembangan Aplikasi Teknologi dan Informasi	25
96.	Pengembangan Bisnis dan Penjualan	2
97.	Pengembangan Bisnis Jasa Keuangan	8

No	Bagian	Jumlah Karyawan
98.	Pengembangan Bisnis Kartu	1
99.	Pengembangan Bisnis Paket	5
100.	Pengembangan Bisnis Surat	4
101.	Pengembangan Karir	6
102.	Pengembangan Kompetensi	2
103.	Pengembangan Postshop	2
104.	Pengembangan Produk Paket	3
105.	Pengembangan Produk Pos Internasional	2
106.	Pengembangan Produk Surat	4
107.	Pengembangan Sistem MSDM	2
108.	Pengembangan Sistem SDM dan Logistik pada Proyek Pengembangan ERP	1
109.	Pengendalian Sistem Operasi	6
110.	Penghargaan dan Penegakan Disiplin	5
111.	Pengolahan Data SAP pada Proyek Pengembangan ERP	1
112.	Pengujian Teknologi Informasi	14
113.	Penyaluran Dana	9
114.	Penyaluran Dana dan Kemitraan Perbankan	2
115.	Perencanaan dan Administrasi Penjualan	3
116.	Perencanaan dan Pengembangan Teknologi Informasi	9
117.	Perencanaan dan Standarisasi Teknologi Informasi	2
118.	Perencanaan Properti	2
119.	Perencanaan SDM dan Pengembangan Organisasi	2
120.	Perlengkapan	3
121.	Pos Internasional	9
122.	Pos Pay	2
123.	Postshop	3
124.	Program Kemitraan dan Bina Lingkungan	2
125.	Proses	3
126.	Proses dan Transportasi	2
127.	Proses dan Transportasi Internasional	1
128.	Proses dan Transportasi Luar Negeri	4
129.	Protokoler Direksi	2
130.	Proyek E-Commerce	17
131.	Proyek Pengembangan ERP	16
132.	Proyek Penyehatan PT Pos Indonesia (persero)	3
133.	Public Relations	9
134.	Public Service Obligation	6
135.	Regulasi	1

No	Bagian	Jumlah Karyawan
136.	Regulasi dan Hubungan Kelembagaan	5
137.	Remunerasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)	16
138.	Riset dan Kebijakan Jasa Keuangan	2
139.	Ritel	1
140.	Ritel dan Properti	3
141.	Rumah Tangga dan Pengelolaan Kendaraan Jabatan	29
142.	Satuan Pengawasan Internal	24
143.	Security dan Quality Assurance	3
144.	Sekretariat Perusahaan	1
145.	Sekretariat SPI	1
146.	Sistem Informasi Keuangan	5
147.	SPI Bidang Pengawasan Operasioanl	1
148.	SPI Bidang Pengawasan Teknologi	1
149.	Sumber Daya Manusai dan Umum	3
150.	Surat dan Paket	1
151.	Teknis SAP pada Proyek Pengembangan ERP	1
152.	Transformasi Proses Bisnis pada CMO	1
153.	Transfer Uang	1
154.	Transformasi Kepemimpinan dan Budaya pada CMO	1
155.	Transformasi Operasi dan Proses pada CMO	1
156.	Transformasi Pengukuran dan Sistem Pendukung pada CMO	1
157.	Transformasi Perencanaan Strategis Pada CMO	1
158.	Transformasi Produk dan Pelanggan pada CMO	1
159.	Transformasi SDM dan Organisasi pada CMO	1
160.	Transportasi Darat/Laut DN	3
161.	Transportasi Udara DN	5
162.	Treasury dan Pajak	1
163.	Umum	1
164.	Weselpos Dalam Negeri	10
165.	Weselpos Luar Negeri	5
Jumlah		**730**

2. Sampel

Sugiyono (2013:215) sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya.

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

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

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas kesalahan ditoleransi (10% atau 0,1)

$$n = \frac{730}{1 + 730\ (0{,}1)^2}$$
$$= 87{,}95 = 88$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 730 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 88 orang karyawan dengan pembulatan.

Ukuran alokasi sampel pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman sebagai berikut :

$$n_{\mathrm{i}} = \frac{N_{\mathrm{i}}}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

N_i = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing–masing bagian di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini :

Tabel 3.5
Populasi dan Sampel Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung

No	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Administrasi Aset	5	1
2.	Agenpos	3	0
3.	Akuntansi	3	0
4.	Akuntansi Biaya	4	1
5.	Akuntansi Keuangan	6	1
6.	Anggaran	6	1
7.	Antaran	4	1
8.	Assesment Center	3	0
9.	Bina Lingkungan Perusahaan	8	1
10.	Bisnis Properti	6	1
11.	Change Management Office (CMO)	10	1
12.	CMO Bidang Transformasi Perusahaan	1	0

No	Bagian	Populasi	Sampel
13.	Corporate Social Responsibilities	1	0
14.	Data Centre	1	0
15.	Distribusi dan Persediaan	12	2
16.	Dokumen dan Sekretariat Direktorat	16	2
17.	Entitas Kantor Pusat dan Afiliasi	1	0
18.	Entitas Kantor Pusat dan Pengendalian Afiliasi dan Anak Perusahaan	5	1
19.	Filateli	5	1
20.	Fungsi SAP FICO pada Proyek Pengembangan ERP	1	0
21.	GCG dan Compliance	2	0
22.	Giro, Payroll, dan Pensiun	8	1
23.	Harga Perhitungan Sendiri	5	1
24.	Helpdesk dan Operational Support	12	2
25.	Hubungan Industrial	1	0
26.	Hubungan Internasional	5	1
27.	Hubungan Kelembagaan	1	0
28.	Hukum	9	1
29.	Human Resource Strategy	4	1
30.	Informasi dan Pelaporan	2	0
31.	Infrastruktur Teknologi Informasi	1	0
32.	Inquiry dan Pengelolaan Hutang Piutang Pos Internasional	4	1
33.	Investasi dan Kinerja Unit Bisnis	3	0
34.	Jaringan Teknologi Informasi	8	1
35.	Job Management	3	0
36.	Kajian Hukum	1	0
37.	Kas	1	0
38.	Kemitraan Biller	11	1
39.	Kemitraan Multi Finance	4	1
40.	Kemitraan Perbankan	3	0
41.	Kemitraan Properti	3	0
42.	Kepatuhan Operasi	4	1
43.	Kepatuhan Transaksi Keuangan	4	1
44.	Kesekretariatan	4	1
45.	Kinerja dan Administrasi SDM	10	1
46.	Kinerja Produk Paket	4	1
47.	Kinerja Produk Surat	4	1
48.	Kinerja Sistem Operasi	4	1
49.	Knowledge Mangement	1	0
50.	Kolekting	6	1
51.	Kolekting dan Antaran	2	0
52.	Komunikasi Korporat	5	1
53.	Komunikasi Pemasaran	1	0
54.	Konsinyasi	5	1

No	Bagian	Populasi	Sampel
55.	Konsinyasi dan Filateli	7	1
56.	Kontrak dan Hukum Bisnis	1	0
57.	Learning Center	9	1
58.	Likuiditas	1	0
59.	Litigasi	1	0
60.	Manajemen Keuangan	1	0
61.	Manajemen Mutu	3	0
62.	Manajemen Risiko Bidang Keuangan, Teknologi dan Bisjaskug	2	0
63.	Manajemen Risiko Bidang Surat dan Paket, dan Dukungan Umu	2	0
64.	Manajemen Risko dan Good Corporate Governance (GCG)	3	0
65.	Media Komunikasi	3	0
66.	Operasi Agenpos	4	1
67.	Operasi Keuangan	5	1
68.	Operasi Public Service Obligation	1	0
69.	Operasi Teknologi Informasi	5	1
70.	Optimalisasi Properti	3	0
71.	Otomasi	3	0
72.	Outlet	1	0
73.	Pelatihan Fungsional	2	0
74.	Pelatihan Korporasi	3	0
75.	Pelayanan SDM	1	0
76.	Pemeliharaan Properti	3	0
77.	Penelitian dan Solusi Teknologi Informasi	5	1
78.	Pengadaan Barang	1	0
79.	Pengadaan Barang dan Jasa	6	1
80.	Pengadaan Jasa	1	0
81.	Pengaduan dan Solusi Pelanggan	5	1
82.	Pengawasan dan Operasi Outlet	2	0
83.	Pengawasan dan Operasi Postshop	2	0
84.	Pengawasan, Pengembangan, dan Operasi Outlet	6	1
85.	Pengelolaan Karir dan Asesmen SDM	5	1
86.	Pengelolaan Kas	14	2
87.	Pengelolaan Kinerja Penjualan	2	0
88.	Pengelolaan Kinerja Piutang Surat dan Paket	1	0
89.	Pengelolaan Pajak	8	1
90.	Pengelolaan Penjualan	5	1
91.	Pengelolaan Properti	4	1
92.	Pengelolaan Peralatan dan Supplies	13	2
93.	Pengembangan Agenpos	3	0
94.	Pengembangan Aliansi Jasa Keuangan	3	0
95.	Pengembangan Aplikasi Teknologi dan Informasi	25	3

No	Bagian	Populasi	Sampel
96.	Pengembangan Bisnis dan Penjualan	2	0
97.	Pengembangan Bisnis Jasa Keuangan	8	1
98.	Pengembangan Bisnis Kartu	1	0
99.	Pengembangan Bisnis Paket	5	1
100.	Pengembangan Bisnis Surat	4	1
101.	Pengembangan Karir	6	1
102.	Pengembangan Kompetensi	2	0
103.	Pengembangan Postshop	2	0
104.	Pengembangan Produk Paket	3	0
105.	Pengembangan Produk Pos Internasional	2	0
106.	Pengembangan Produk Surat	4	1
107.	Pengembangan Sistem MSDM	2	0
108.	Pengembangan Sistem SDM dan Logistik pada Proyek Pengembangan ERP	1	0
109.	Pengendalian Sistem Operasi	6	1
110.	Penghargaan dan Penegakan Disiplin	5	1
111.	Pengolahan Data SAP pada Proyek Pengembangan ERP	1	0
112.	Pengujian Teknologi Informasi	14	2
113.	Penyaluran Dana	9	1
114.	Penyaluran Dana dan Kemitraan Perbankan	2	0
115.	Perencanaan dan Administrasi Penjualan	3	0
116.	Perencanaan dan Pengembangan Teknologi Informasi	9	1
117.	Perencanaan dan Standarisasi Teknologi Informasi	2	0
118.	Perencanaan Properti	2	0
119.	Perencanaan SDM dan Pengembangan Organisasi	2	0
120.	Perlengkapan	3	0
121.	Pos Internasional	9	1
122.	Pos Pay	2	0
123.	Postshop	3	0
124.	Program Kemitraan dan Bina Lingkungan	2	0
125.	Proses	3	0
126.	Proses dan Transportasi	2	0
127.	Proses dan Transportasi Internasional	1	0
128.	Proses dan Transportasi Luar Negeri	4	1
129.	Protokoler Direksi	2	0
130.	Proyek E-Commerce	17	2
131.	Proyek Pengembangan ERP	16	2
132.	Proyek Penyehatan PT Pos Indonesia (persero)	3	0
133.	Public Relations	9	1
134.	Public Service Obligation	6	1
135.	Regulasi	1	0
136.	Regulasi dan Hubungan Kelembagaan	5	1
137.	Remunerasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)	16	2
138.	Riset dan Kebijakan Jasa Keuangan	2	0

No	Bagian	Populasi	Sampel
139.	Ritel	1	0
140.	Ritel dan Properti	3	0
141.	Rumah Tangga dan Pengelolaan Kendaraan Jabatan	29	4
142.	Satuan Pengawasan Internal	24	3
143.	Security dan Quality Assurance	3	0
144.	Sekretariat Perusahaan	1	0
145.	Sekretariat SPI	1	0
146.	Sistem Informasi Keuangan	5	1
147.	SPI Bidang Pengawasan Operasioanl	1	0
148.	SPI Bidang Pengawasan Teknologi	1	0
149.	Sumber Daya Manusai dan Umum	3	0
150.	Surat dan Paket	1	0
151.	Teknis SAP pada Proyek Pengembangan ERP	1	0
152.	Transformasi Proses Bisnis pada CMO	1	0
153.	Transfer Uang	1	0
154.	Transformasi Kepemimpinan dan Budaya pada CMO	1	0
155.	Transformasi Operasi dan Proses pada CMO	1	0
156.	Transformasi Pengukuran dan Sistem Pendukung pada CMO	1	0
157.	Transformasi Perencanaan Strategis Pada CMO	1	0
158.	Transformasi Produk dan Pelanggan pada CMO	1	0
159.	Transformasi SDM dan Organisasi pada CMO	1	0
160.	Transportasi Darat/Laut DN	3	0
161.	Transportasi Udara DN	5	1
162.	Treasury dan Pajak	1	0
163.	Umum	1	0
164.	Weselpos Dalam Negeri	10	1
165.	Weselpos Luar Negeri	5	1
Jumlah		**730**	**88**

Sumber : Data Diolah 2016

Berdasarkan hasil perhitungan sampel, maka dari jumlah populasi karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung sebanyak 730 orang maka diambil sampel sebanyak 88 orang dengan alokasi jumlah sampel minimum pada masing-masing bagian.

Bagian yang diambil sampel hanya 72 bagian dari 165 bagian, yang terdiri dari Bagian Administrasi Aset, Administrasi Biaya, Akuntansi

Keuangan, Anggaran, Antaran, Bina Lingkungan Perusahaan, Bisnis Properti, Change Management Office (CMO), Entitas Kantor Pusat dan Pengendalian Afiliasi dan Anak Perusahaan, Filateli, Giro, Payroll dan Pensiun, Harga Perhitungan Sendiri, Hubungan Internasional, Hukum, Human Resource Strategy, Inquiry dan Pengelolaan Hutang dan Piutang Pos Internasional, Jaringan Teknologi Informasi, Kemitraan Billerm Kemitraan Multi Finance, Kepatuhan Operasi, Kepatuhan Transaksi Keuangan, Kesekratariatan, Kinerja dan Administrasi SDM, Kinerja Produk Paket, Kinerja Produk Surat, Kinerja Sistem Operasi, Kolekting, Komunikasi Korporat, Konsinyasi, Konsinyasi dan Filatelim Learning Center, Operasi Agenpos, Operasi Keuangan, Operasi Teknologi Informasi, Penelitian dan Solusi Teknologi Informasi, Pengadaan Barang dan Jasa, Pengaduan dan Solusi Pelanggan, Pengawasan, Pengembangan dan Operasi Outlet, Pengelolaan Karir dan Asesmen SDM, Pengelolaan Pajak, Pengelolaan Properti, Pengembangan Bisnis Jasa Keuangan, Pengembangan Bisnis Paket, Pengembangan Bisnis Surat, Pengembangan Karir, Pengembangan Produk Suratm Pengendalian Sistem Operasi, Penghargaan dan Penegakan Disiplinm Penyaluran Danam Perencanaan dan Pengembangan Teknologi Informasi, Pos Internasional, Proses dan Transportasi Luar Negeri, Public Relations, Public Service Obligations, Regulasi dan Hubungan Kelembagaan, Sistem Informasi Keuangan, Transportasi Udara DN, Weseplos Dalam Negeri dan Weselpos Luar

Negeri. Bagian-bagian yang sudah penulis sebutkan tadi hanya diambil 1 orang responden setiap bagiannya.

Sedangkan di Bagian Distribusi dan Persediaan, Dokumen dan Sekretariat Direktorat, Helpdesk dan Operational Support, Pengelolaan Kas, Pengelolaan Peralatan dan Supplies, Pengujiam Teknologi Informasi, Proyek E-Commerce, Proyek Pengembangan ERP, Remunerasi, Keselamatan dan Kesesehatan Kerja (K-3) diambil 2 orang setiap bagiannya.

Lalu di Bagian Pengembangan Aplikasi Teknologi dan Informasi dan Satuan Pengawasan Internal diambil 3 orang setiap bagiannya. Dan di Bagian Rumah Tangga dan Pengelolaan Kendaraan Jabatan diambil 4 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

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

a. Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :
   1. Observasi (Pengamatan Langsung)

      Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota 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.

2. 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 kecerdasan emosional, stres kerja dan produktivitas kerja karyawan.

3. 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 kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

   Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor

dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai kecerdasan emosional, stres kerja dan produktivitas kerja karyawan, 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 tabel dibawah ini :

Tabel 3.6 Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Data sekunder 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 kecerdasan emosional, stres kerja dan produktivitas kerja 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. Dalam hal ini mengenai kecerdasan emosional, stres kerja dan produktivitas kerja karyawan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Saifudin Azwar (2012:8), validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variable yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran maka dikatakan sebagai pengkuran yang memiliki validitas rendah.

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

$$r = \frac{\mathrm{n}\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(\sum X^2 - (x)^2) \times (\sum Y^2 - (Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien validitas item yang dicari

X = skor total yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

ΣX = jumlah skor dalam distribusi X yang berskala ordinal

ΣY = jumlah skor dalam distribusi Y yang berskala ordinal

ΣX^2 = jumlah kuadrat masing-masing skor X

ΣY^2 = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = banyaknya responden

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

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh 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 tersebutdinyatakan 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 3.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kecerdasan Emosional

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan	Kriteria
Item 1	0,301	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 2	0,353	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 3	0,312	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 4	0,404	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 5	0,428	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 6	0,438	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 7	0,419	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 8	0,380	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 9	0,527	0.30	Valid	*Good*
Item 10	0,607	0.30	Valid	*Good*

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan	Kriteria
Item 1	0,365	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 2	0,577	0.30	Valid	*Good*
Item 3	0,391	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 4	0,530	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 5	0,436	0.30	Valid	*Acceptable*
Item 6	0,366	0.30	Valid	*Acceptable*

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan	Kriteria
Item 1	0,655	0.30	Valid	*Good*
Item 2	0,674	0.30	Valid	*Good*
Item 3	0,660	0.30	Valid	*Good*
Item 4	0,685	0.30	Valid	*Good*

Pada ketiga tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai 0,30, hasil uji ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada ketiga variabel valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

3.2.4.2 Uji Realibilitas

Saifudin Azwar (2012:7) reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel *(reliable).* Walaupun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi,

keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, keajegan, dan sebagainya, namun gagasan pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya.

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

$$Ґ1 = \frac{2Ґb}{1 + Ґb}$$

Keterangan :

Ґ1 = realibilitas internal
Ґb = 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 menggunakan metode split-half diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 3.10

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	**Koefisien Reliabilitas**	**Nilai Kritis**	**Keterangan**	Kriteria
Kecerdasan Emosional	0.731	0.7	Reliabel	*Good*
Stres Kerja	0.707	0.7	Reliabel	*Good*
Produktivitas Kerja	0.834	0.7	Reliabel	*Good*

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).

Adapun langkah langkah untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi interval adalah sebagi berikut :

1. Menghitung frekuensi pada setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan. Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proposal tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata setiap pilihan jawaban.
6. Data penelitian yang telah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta akan ditentukan persamaam yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Dalam pelaksanaan, penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung berdasarkan fakta-fakta

yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variabel penelitian. Metode Kualitatif yaitu metode pengolahan data yang menjelaskan pengaruh dan hubungan yang dinyatakan dengan kalimat. Analisis kualitatif digunakan untuk melihat faktor penyebab. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

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

$$\% \, Skor = \frac{Skor \; ideal}{Skor \; actual} \times 100\%$$

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Keterangan :

A. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuisoner yang telah diajukan.
B. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilh jawaban dengan skor tertinggi.

Menrut Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.11 sebagai berikut :

Tabel 3.11

Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Tabel

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 (2007:84)

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan ssstem 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.

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 X1, X2, …..Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.

c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif 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 :

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

      i. Ambil data ordinal hasil kuesioner

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

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

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

      v. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Succesive Interval*

$$MOI = \frac{Destiny\ at\ Lower\ Limit - Destiny\ at\ Upper\ Limit}{Area\ at\ Below\ Destiny\ Upper\ Limit - Area\ at\ Below\ Lower\ Limt}$$

Dimana :

Mean of Inteval	= rata-rata interval
Destiny at Lower Limit	= kepadatan batas bawah
Destiny at Upper Limit	= kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit	= daerah dibawah batas atas
Area Under Lower Limit	= daerah dibawah batas bawah

vi. Menetukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

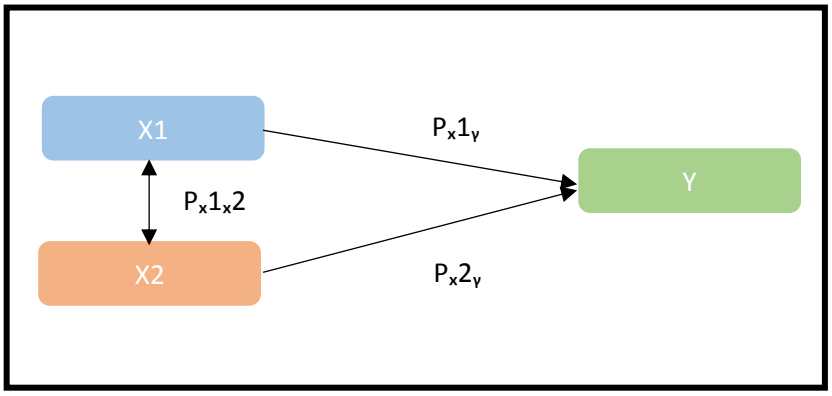
Nilai Transformasi = Nilai Skala + Nilai Sklaa Maksimal + 1

II. 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 kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan analisis jalur.

A. Analisis Jalur

Robert D. Retherford (dalam Sarwono, 2012:17) menyatakan bahwa pengertian path analysis adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel indpenden terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antara variabel independen, model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2

Model Analisis Jalur

Keterangan :

X1 = kecerdasan emosional

X2 = stres kerja

Y = produktivitas kerja

P_x1_x2 = koefieisen jalur kecerdasan emosional terhadap stres kerja

P_x1_γ = koefieisen jalur kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja

P_x2_γ = koefieisen jalur stres kerja terhadap produktivitas kerja

B. Uji Asumsi Klasik

Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam analisis jalur *(path analysis).* Hal ini dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian asumsi klasik meliputi :

a. Uji Normalitas

Imam Ghozali (2011: 160-165) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Imam Ghozali (2011: 139-143) uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot

antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

d. Uji Autokorelasi

Imam Ghozali (2011: 110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

C. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sujana (dalam Umi Narimawati, Sri Dewi dan Linna Ismawati, 2010:49) pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

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

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

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X1 = kecerdasan emosional

X2 = stres kerja

Y = produktivitas kerja karyan

Langkah-langkah perhitungan uji statistik dengan menggunakan analisis korelasi dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Koefisien korelasi parsial

Koefisien korelasi parsial antar X1 terhadap Y, bila X2 dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$rx_1y = \frac{rx_1y - rx_2y \;\; rx_1rx_2}{\sqrt{(1 - rx_2y^2)}(1 - rx_1{rx_2}^2)}$$

b. Koefisien korelasi parsial

Koefisien korelasi parsial antar X2 terhadap Y, bila X1 dianggap konstan dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$rx_2y = \frac{rx_2y - rx_1y \;\; rx_1rx_2}{\sqrt{(1 - rx_1y^2)}(1 - rx_1{rx_2}^2)}$$

c. Koefisien korelasi simultan

Koefisien korelasi parsial antar X1 dan X2 terhadap Y dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2rx_1yrx_2yrx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Besarnya koefisien korelasi adalah -1 r 1 :

- Apabila (-) berarti terdapat hubungan negatif.
- Apabila (+) berarti terdapat hubungan positif.

Interprestasi dari nilai koefisien korelasi :

- Kalau r = -1 atau mendekati -1, maka hubungan antara kedua variabel kuat dan mempunyai hubungan yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).
- Kalau r = +1 atau mendekati +1, maka hubungan yang kuat antara variabel X dan variabel Y dan hubungannya searah.

Sedangkan harga r akan dikonsultasikan dengan table interprestasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 3.12
Tingkat Keeratan Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0-0.20	Korelasi sangat lemah
2.	0.21-0.40	Korelasi yang lemah
3.	0.41-0.60	Korelasi sedang
4.	0.61-0.80	Cukup tinggi
5.	0.81-1	Korelasi tinggi

Sumber : Joanthan (2006:40)

D. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel beban 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 determinas ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari R^2 = Ssreg/Sstot

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

Dimana :

d = koefisen determinasi

r = koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dantes (2012:164) hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Dalam penelitian ini yang akan diuji pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini penulis haruslah membuat rancangan sementara diantaranya :

1. **Penetapan Hipotesis**

   Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dala penelitian ini berkaitan atau tidaknya pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

   a) Hipotesis penelitian

      Ho : Tidak terdapat pengaruh antara pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

      Ha : Terdapat pengaruh antara pengaruh kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

   b) Hipotesis statistik

      Berdasarkan pada alat statistik yang digunakan dan hipotesis penelitian diatas, maka penulis menetapkan dua hipotesis yang digunakan untuk uji statistiknya yaitu hipotesis nol (H0) yang

diformulasikan untuk ditolak dan hipotesis *alternative* (Ha) yaitu hipotesis penulis yang diformulasikan untuk diterima, dengan perumusan sebagai berikut:

Ho : ρ = 0, kecerdasan emosional (X1) dan stres kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Ho : $\rho \neq 0$, kecerdasan emosional (X1) dan stres kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Menentukan tingkat signifikan

Dasar pengambilan keputusan berdasakan angka signifikansi menurut Jonathan Sarwono (2006) menyebutkan :

1) Angka Probabilitas (SIG) < 0.05 hubungan kedua varibel signifikan.
2) Angka Probabilitas (SIG) > 0.05 hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Untuk menguji signifikansi koefisien Korelasi Pearson, yaitu menggunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$thitung = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Narimawati (2011)

Keterangan :
t = nilai uji t
r = koefisien *Korelasi Pearson*
n = Jumlah sampel

Nilai t *hitung* tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05 uji dua pihak dan dari hipotesis yang telah ditetapkan tersebut akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut :

a. jika nilai t *hitung* ≤ t tabel maka H diterima, Ha ditolak 0
b. jika nilai t *hitung* ≥ t tabel maka H 0 ditolak, Ha diterima

3. Kriteria penarikan pengujian dan penarikan kesimpulan

Jika menggunakan tingkat signifikansi (α = 0,05) untuk diuji dua pihak maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika t *hitung* ≥ t tabel maka H0 ada didaerah penolakan berarti Ha diterima, artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika t *hitung* ≤ t tabel maka H0 ada didaerah penerimaan berarti Ha ditolak, artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Sumber : Sugiyono (2009:185)

Gambar 3.3
Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan