

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Desain penelitian merupakan suatu rancangan yang akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian yang dapat digunakan oleh peneliti untuk menentukan model dari penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel independen yaitu, (X1) beban kerja dan (X2) stress kerja dan juga variabel dependen, yaitu (Y) kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menjelaskan tentang besar kecilnya suatu hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka dengan cara pengumpulan datanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan pengertian yang diuraikan menurut Sugiyono (2011). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih variabel independen tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono,2010). Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh beban dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti akan menggunakan metode survei yang respondennya

diberikan beberapa pertanyaan/ Pernyataan dalam bentuk kuesioner atau angket.

### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Astra International Tbk-TSO (Toyota Auto2000 Jombang) yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No 60, Kepuh Kembang Jombang Jawa Timur Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2021 sampai Mei 2021.

### **1.3. Variabel, Operasional, Dan Skala Pengukuran**

#### **3.3.1. Variabel**

Variabel menurut Sugiyono (2017) bahwa variabel berdasarkan macam-macamnya terdapat empat variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, variabel moderator dan variabel intervening. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (X1) beban kerja dan stress kerja (X2) serta satu variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.

#### **3.3.2. Operasional**

##### **3.3.2.1. Beban Kerja**

Menurut Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Sedangkan menurut Munandar (2013) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Menurut Putra (2012) beberapa indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
5. Jadwal kerja : Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: night shift, long shift, flexible work schedule. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, long shift dan night shift dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

#### **3.3.2.2. Stress Kerja**

Menurut Robbins, 2006 “Stres kerja merupakan suatu beban kerja yang berlebih, perasaan susah dan ketegangan emosional yang

menghambat performance individu dan juga dapat menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu”.

Sedangkan Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, yang menjadi indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam menberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

### 3.3.2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Mangkunegara (2017) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kualitas, yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan.
2. Kuantitas, yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator	Item pernyataan
Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi Pekerjaan</li> <li>• Penggunaan Waktu</li> <li>• Target Yang Harus Dicapai</li> <li>• Standart Pekerjaan</li> <li>• Jadwal kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi</li> <li>• Saya sering mengerjakan tugas berat yang sifatnya mendadak dalam jangka waktu yang singkat</li> <li>• Pimpinan saya sering memberikan target diluar kemampuan pegawai</li> <li>• Standart pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu tinggi</li> <li>• Jadwal kerja yang ditentukan tidak sesuai dengan jam kerja pada umumnya</li> </ul>
Stress Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuntutan Kerja</li> <li>• Sikap Pemimpin</li> <li>• Waktu kerja</li> <li>• Konflik</li> <li>• Komunikasi</li> <li>• Otoritas Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya mengalami stress kerja karena tuntutan kerja yang diberikan pada saya terasa tidak adil dan tidak wajar</li> <li>• Saya mengalami stress kerja karena sikap pimpinan saya yang tidak adil dan tidak wajar</li> <li>• Saya mengalami stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa tidak adil dan tidak wajar</li> <li>• Saya mengalami stress kerja karena saya memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya</li> <li>• Saya tidak mampu menjalin hubungan yang hangat dengan teman-teman di tempat kerja</li> <li>• Suasana di tempat kerja saya, tidak mendukung pekerjaan sehingga saya menjadi tidak tenang dalam pelaksanaan pekerjaan</li> </ul>

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item pernyataan</b>
Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Pelaksanaan tugas</li> <li>• Tanggungjawab terhadap pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti</li> <li>• Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target</li> <li>• Saya tidak mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan</li> <li>• Saya memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya</li> </ul>

### 3.3.3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan angket. Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden, angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan maupun pernyataan yang akan diberikan kepada responden untuk dijawab. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket langsung, yang berbentuk skala likert. skala Likert sebagai alat mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor (Sugiyono 2017). Peneliti memberikan alternative jawaban kepada responden atas pernyataan-pernyataan yang diajukan, alternative jawaban yang tersedia untuk dipilih responden meliputi nilai tertentu (1,2,3,4, dan 5), pada alternative jawaban tersebut. Instrumen tersebut menggunakan skala likert dengan gradasi jawaban sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

**Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel**

<b>SKOR</b>	<b>KRITERIA</b>
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber : (Sugiyono 2017)

### **3.4. Populasi dan Sampel serta Teknik Pengambilan Sampel**

#### **1.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Auto2000 Jombang sebanyak 30 orang karyawan tetap dibagian marketing.

#### **1.4.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti oleh Arikunto (2013). Penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus dengan menggunakan sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Dikarenakan populasi yang terdapat pada obyek penelitian ini kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan tetap dibagian marketing.

#### **1.4.3 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Angket (kuesioner)



Angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, Husein. 2005). Teknik angket yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat secara langsung dari para responden.

## 2. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat catatan-catatan dan dokumen-dokumen yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus di perusahaan.

## 4. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan para karyawan untuk memperoleh informasi mendalam tentang berbagai hal yang berkaitan dengan perusahaan.

### **3.5. Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.5.1. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran (Sugiyono, 2011).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul Item-Total Statistic. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai Corrected item-Total Correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari Corrected item-Total Correlation  $> 0,30$ . (Sugiyono,2013).

**Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Beban Kerja X1**

No Item	r Hitung	Standart Valid	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,643	0,3	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,714	0,3	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,863	0,3	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,910	0,3	Valid
X <sub>1.5</sub>	0,633	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, SPSS

Berdasarkan pada tabel 3.3 diatas merupakan hasil uji validitas terhadap masing-masing dari instrument variabel yang menunjukkan bahwa terhadap keseluruhan item yang dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi  $(r) \geq 0,3$ . Artinya 5 butir instrumen variabel X1 valid dan selanjutnya dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

**a. Variabel Stress Kerja (X2)**

**Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Stress Kerja X2**

No. Item	r Hitung	Standart Valid	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,607	0,3	Valid

X <sub>2.2</sub>	0,758	0,3	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,685	0,3	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,692	0,3	Valid
X <sub>2.5</sub>	0,627	0,3	Valid
X <sub>2.6</sub>	0,497	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, *SPSS*

Berdasarkan pada tabel 3.4 diatas merupakan hasil uji validitas terhadap masing-masing dari instrument variabel yang menunjukkan bahwa terhadap keseluruhan item yang dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi ( $r$ )  $\geq 0,3$ . Artinya 6 butir instrumen variabel X2 valid dan selanjutnya dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### b. Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Y**

No. Item	r Hitung	Standart Valid	Keterangan
Y. 1	0,813	0,3	Valid
Y. 2	0,874	0,3	Valid
Y. 3	0,832	0,3	Valid
Y. 4	0,874	0,3	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, *SPSS*

Berdasarkan pada tabel 3.5 diatas merupakan hasil uji validitas terhadap masing-masing dari instrument variabel yang menunjukkan bahwa terhadap keseluruhan item yang dinyatakan valid karena memiliki koefisien korelasi ( $r$ )  $\geq 0,3$ . Artinya 4 butir instrumen variabel Y valid dan selanjutnya dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan uji instrument apabila digunakan dalam beberapa kali mengukur objek yang sama untuk menghasilkan data

yang sama. Dalam uji ini menggunakan *Croanbach Alpha*. Variabel bisa dikatakan reliable jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0,06. Rumus Alpha yang digunakan adalah :

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{a^2 t} \right]$$

Keterangan

$r_{11}$  = Relatif instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$  = Jumlah varians butir

$A^2 t$  = Varians total

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Item	Alpha Cronbach	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Beban Kerja (X1)	5	0,798	0,6	Reliabel
Stress Kerja (X2)	6	0,717	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	4	0,868	0,6	Reliabel

Sumber : olah data SPSS 23

Dari tabel 3.6 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* > 0,60, dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

### 3.6. Analisis Data

#### 3.6.1. Analisis deskriptif

Analisa Statistik Deskriptif merupakan teknik yang dipakai untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Teknik analisis data statisctic deskriptief biasanya dalam

penyajii data dalam bentuk tabel, presentase, grafik, frekuensi, modus, diagram dan mean (Sugiyono,2014).

Untuk mengetahui deskripsi frekuensi dari masing-masing variabel, maupun mengetahui terhadap pengaruh antar variabel dependen maupun independen, baik secara parsial maupun simultan berdasarkan daftar/tabel data, maka menggunakan teknik analisa statistik deskriptif. Dalam bukunya (Sudjana,2005) skor skala likert bisa diperoleh menggunakan interval nilai/range dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Range = Nilai skor tertinggi – Nilai skor terendah

Skala = 5-1

5 = 0,8

Untuk mengetahui nilai interval tersebut dapat dinyatakan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 3.7 Interpretasi skala Pengukuran**

No	Interval	Keterangan
1.	1,0 – 1,8	Sangat Rendah
2.	>1,8 – 2,6	Rendah
3.	>2,6 – 3,4	Cukup
4.	>3,4 – 4,2	Tinggi
5.	>4,2 – 5,0	Sangat Tinggi

Keterangan Interval Kefisien Sumber : Sudjana (2005)

### 3.6.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ialah analisa yang menggunakan angka dalam perhitungannya untuk digunakan dalam metode statistik, maka data tersebut masuk kedalam kriteria yang berupa tabel. Dalam penganalisaan data bisa menggunakan alat bantu SPSS yang tujuannya dapat mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen untuk menggunakan Analisa regresi linier berganda, salah satu untuk mempermudah dalam penarikan sebuah kesimpulan.

### 3.6.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu hubungan yang digunakan antara variabel independen (X1) Beban Kerja, (X2) Stress Kerja, dan Variabel dependen (Y) Kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda dirumuskan menurut (Sugiyono,2011) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

B1 : Koefisien regresi antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan.

B2 : Koefisien regresi antara Stress kerja terhadap kinerja karyawan.

X1 : Beban Kerja

X2 : Stress Kerja

e : Error

### 3.7. Uji Asumsi Klasik

Syarat analisa regresi linier berganda ialah dalam bentuk uji asumsi klasik. Agar mengetahui bahwa uji asumsi klasik ini sama sekali terbebas dari gejala heteroskedastisitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Jika hasil tersebut memenuhi syarat BLUE (Best Linier Umbiaaed Estiimator) dalam artian bahwa model regresi linier berganda dapat dijadikan untuk alat estimasi yang tidak biasa. Apabila terjadinya kebiasaan maka terdapat

adanya gejala heteroskedastisitas dalam variabel yang tidak konstan. Ada beberapa dalam pengujian asumsi klasik ini menurut (Ghozali,2009) antara lain :

1. Uji Autokorelasi, menurut (Ghozali,2012) memiliki tujuan dalam model korelasi dan regresi terhadap kesalahan pada pengganggu periode-t dengan kesalahan pengganggu periode-t1 (sebelumnya), uji t biasanya dilakukan untuk pengujian secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian parsial ini digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Ada beberapa cara untuk mendeteksi dari hasil uji t maupun uji hipotesis, sebagai berikut :
2. Jika  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka hipotesis tersebut dapat diterima, apabila  $\text{sig} > \alpha$  maka hipotesis akan ditolak.
3. Jika  $t \text{ hitung} < t$  (tabel) maka hipotesis akan ditolak, apabila  $t \text{ hitung} > t$  tabel maka hipotesis akan diterima.

Selain uji t maupun uji hipotesis bisa digunakan nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) yang artinya dalam pengujian ini memiliki nilai antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti memiliki kemampuan variabel bebas (Beban Kerja) dan (Stress Kerja). Untuk menjelaskan variabel terkait (kinerja karyawan) masih sangat terbatas. Apabila variabel bebas hampir mendekati nilai determinan satu, maka hampir semua informasi akan dibutuhkan untuk memprediksi keanekaragaman dalam variabel terkait. Nilai koefisien determinasi yang artinya untuk mengukur

seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi terhadap variabel terikat (Ghozali,2009).

Kriteria dalam angka D-W ini akan digunakan untuk mendeteksi uji autokorelasi sebagai berikut :

- a. Apabila angka D-W dibawah angka -2 maka akan terjadi korelasi positif.
- b. Apabila angka D-W dibawah -2 sampai +2 maka tidak terjadi korelasi.
- c. Apabila angka D-W diatas +2 maka akan terjadi korelasi negative.

### **3.7.1. Uji multikolinieritas**

Yang terjadi ada dua variabel atau lebih dari dua variabel X yang akan mendapatkan semua informasi yang memiliki kesamaan tentang variabel Y. apabila  $X_1$  dan  $X_2$  berkolinieritas, maka kedua variabel tersebut cukup diwakili satu variabel saja. Jika dipakai dua-duanya merupakan inefisiensi dari Simamora (2004). Dalam pendeteksian uji multikolinieritas bisa dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF (variance inflation factor), dalam model regresi yang bebas dari multikolinieritas bisa dilihat dari nilai standard error 5% atau 10% dan koefisien  $\beta$  dalam regresi persial bahwa nilai standart eror harus  $<1$ .

### **3.7.2. Uji normalitas**

Mempunyai tujuan untuk mengetahui tingkat kenormalan data yang berdistribusi normal, jika residualnya mendekati angka nol. Uji normalitas ini akan menggunakan hisyogram yang nilai residualnya rata-rata mendekati angka nol dan kurvanya akan membentuk genta



atau lonceng maka kesimpulanya bahwa analisis uji normalitas ini akan memenuhi asumsi dari kenormalan data tersebut.

### **3.7.3. Uji heteroskedastisitas**

Yang mempunyai tujuan dalam sebuah model regresi, yang akan terjadi ketidaksamaan atau kesenjangan perbedaan-perbedaan dari nilai residual dalam suatu pengamatan terhadap pengamatan lainnya. Apabila dalam pengamatan tersebut tidak mengalami perubahan disebut dengan homoskedastisitas, jika dalam pengamatan mengalami perubahan disebut dengan heteroskedastisitas