

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah *work-life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup dari penelitian ini adalah *work-life balance* (X_1), beban kerja (X_2), dan stres kerja (Y) pada PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya.

3.1.1. Profil BKPSDM Kota Tasikmalaya

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 7 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. Awalnya Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah bagian dari Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, yaitu pada divisi kepegawaian. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, berubah menjadi Badan Kepegawaian Daerah (BKD), lalu setelahnya berubah menjadi Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Tasikmalaya, berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. Peraturan daerah tersebut kemudian dijabarkan oleh peraturan Wali Kota Tasikmalaya Nomor 48 Tahun 2021 tentang

Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

Berdasarkan peraturan tersebut, BKPSDM Kota Tasikmalaya mempunyai tugas pokok membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah di bidang administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya pelayanan kesekretariatan bagi Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Tugas Pokok

Tugas dari Badan Kepegawaiana dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah membantu Wali Kota melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, meliputi pelayanan kesekretariatan bagi Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia.

2. Fungsi

Berdasarkan Pasal 95 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugas pokok dengan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis dalam perencanaan pengelolaan administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia;

- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah sesuai dengan lingkup tugasnya;
- e. Pelayanan kesekretariatan bagi Dewan Pengurus Korps Pegawai Republik Indonesia;
- f. Pelaksanaan pengelolaan administrasi badan; dan
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

3.1.2. BKPSDM Kota Tasikmalaya



Gambar 3. 1

Logo BKPSDM Kota Tasikmalaya

3.1.3. Visi – Misi Pelayanan BKPSDM Kota Tasimalaya

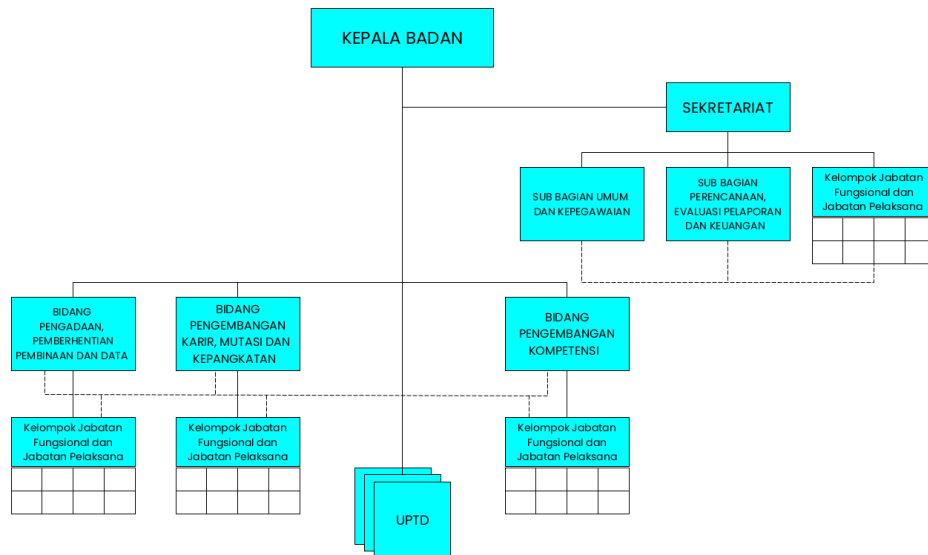
1. Visi

Terwujudnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian Yang Prima, Akuntabel, Profesional dan Berbasis Teknologi Informasi

2. Misi

1. Meningkatkan Kualitas SDM Aparatur;
2. Menyiapkan Data Kepegawaian yang Up to Date dan Akurat;
3. Meningkatkan Pelayanan Administrasi Kepegawaian Transparan dan Tepat Waktu.

3.1.4. Struktur Organisasi



Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya, 2024.

Gambar 3. 2

Struktur Organisasi BKPSDM Kota Tasikmalaya

3.1.5. Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya adalah sebanyak 55 orang.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, penelitian ini digunakan untuk digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian yang

dilakukan oleh penulis adalah metode survey, karena data besaran *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya diperoleh berupa kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, baik melalui wawancara maupun kuesioner yang tidak bersifat mendalam. Hasil penelitian ini cenderung dapat digeneralisasikan untuk merangkum temuan secara lebih luas (Sugiyono, 2019).

3.2.1. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini penulis menggunakan 3 (tiga) variabel yaitu “*Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja”. Variabel- variabel ini didistribusikan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya melalui metode berikut:

1. Variabel Independen (bebas) dengan symbol “X” yaitu variabel yang dianggap berpengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Work-Life Balance* (X_1) dan Beban Kerja (X_2).
2. Variabel Dependen (terikat) dengan simbol “Y” yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (Y).

Tabel berikut menunjukkan operasionalisasi variabel penelitian ini digunakan:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Indikator (3)	Ukuran (4)	Skala (5)
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	<i>Work-Life Balance</i> merupakan kondisi dimana pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya memiliki kemampuan dalam mengatur kehidupan pekerjaannya dan kehidupan pribadi untuk mencapai kepuasan agar tercipta keseimbangan.	1. Keseimbangan Waktu (<i>Time Balance</i>)	- Mampu melakukan hal pribadi - Bekerja 5 hari dalam 1 minggu - Bekerja 8 jam sehari	O R D I N A L
		2. Keseimbangan Keterlibatan (<i>Involvement Balance</i>)	- Peran dan tanggung jawab seimbang - Kehidupan pribadi dan pekerjaan saling mendukung	
		3. Keseimbangan Kepuasan (<i>Satisfaction Balance</i>)	- Kehidupan pribadi membuat siap untuk bekerja - Kepuasan menjalankan kehidupan bekerja	
Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan suatu kondisi dimana instansi Badan Kepegawaian dan	1. Kondisi Fisik	- Tingkat kondisi fisik pegawai	

(1)	(3)	(3)	(4)	(5)
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya memberikan sejumlah pekerjaan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan dengan tenggat waktu yang telah diberikan.	2. Kondisi Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kelelahan pegawai - Sulit berkonsentrasi - Lelah secara psikis 	O R D I N A L
		3. Kualitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kesulitan pekerjaan 	
		4. Jumlah Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat banyak pekerjaan 	
		5. Tuntutan Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan bersifat mendadak - Pekerjaan tidak sesuai kemampuan 	
Stres Kerja (Y)	Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kondisi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota	1. Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Beban kerja menjadikan sulit untuk menjalani kehidupan - Tingkat beban kerja yang berlebihan 	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Tasikmalaya yang berdampak pada ketidakstabilan antara fisik dan psikis sehingga memengaruhi pada emosi, proses berfikir, dan perilaku seorang pegawai sehingga berakibat pada ketidakmampuan dalam menghadapi tekanan dalam bekerja.	2. Sikap Atasan	- Atasan tidak adil - Pemberian arahan tidak jelas	
		3. Waktu Kerja	- Tingkat penyelesaian tugas dengan waktu yang terbatas	O R D I N A L
		4. Konflik	- Konflik antar pegawai - Sulit menyelesaikan masalah	
		5. Komunikasi	- Kesulitan berkomunikasi	
		6. Otoritas Kerja	- Keterlibatan bertentangan dengan pekerjaan	

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

3.2.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu dengan mengumpulkan data (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini

untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian, sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan proses tanya jawab dengan pihak yang bersangkutan guna memperoleh data dan penjelasan yang diperlukan mengenai objek yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti memberikan pertanyaan atau pernyataan yang sudah disusun sebelumnya kemudian disebarkan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data atau informasi dengan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, hasil karya maupun elektronik. Dokumentasi juga berfungsi sebagai pelengkap metode observasi dan wawancara pengguna.

3.2.2.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dengan cara memberikan data secara kepada pengumpul (Sugiyono, 2019). Adapun data primer dalam penelitian ini

diperoleh secara langsung melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya.

2. Data Sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya pengumpulan data melalui orang lain, jurnal penelitian, litelatur, majalah, maupun dokumen (Sugiyono, 2019).

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya berjumlah 48 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 2
PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Bidang Kepengurusan	Jumlah (Orang)
1	Bagian Umum dan Kepegawaian	5
2	Bagian Perencanaan Evaluasi, Pelaporan, dan Keuangan	4
3	Bagian Pengadaan, Pemberhentian, Pembinaan, dan Data	9
4	Bagian Pengembangan Karir, Mutasi, dan Kepangkatan	6
5	Bagian Pengembangan Kompetensi	5
6	Bagian Analisis Kepegawaian	12
7	UPTD	7
Jumlah		48

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya, 2024

3.2.2.3 Penentuan Sample

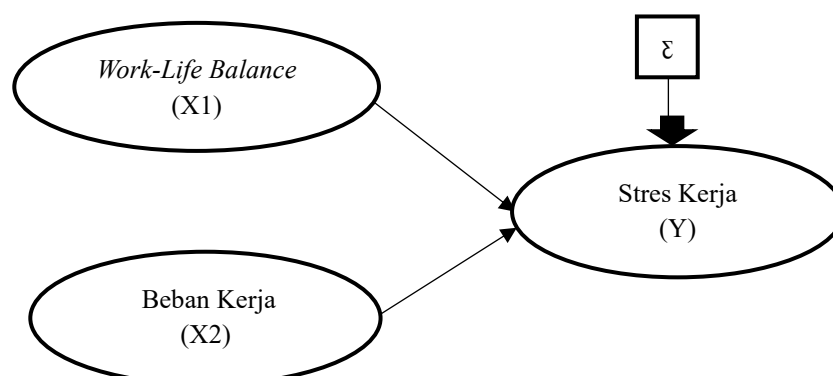
Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah PNS Non

Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya sebagai subjek penelitian yaitu sebanyak 48 pegawai, maka populasi ini akan digunakan sebagai ukuran sampel yang seluruhnya akan diteliti menggunakan metode sensus.

Sensus atau dikenal juga dengan sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel dimana seluruh populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Jika penelitian dilakukan pada populasi dengan kurang dari 100 responden, sensus harus dilakukan. Hal tersebut karena seluruh populasi tersebut dianggap sebagai sampel subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

3.2.3. Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PNS Non Eselon III Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya maka disajikan model penelitian berdasarkan pada uraian kerangka pemikiran dan dapat dilihat pada gambar model penelitian di bawah ini:



Gambar 3. 3
Model Penelitian

Keterangan:

X_1 = *Work-Life Balance*

X_2 = Beban Kerja

Y = Stres Kerja

3.2.4. Teknik Analisis Data

Berdasarkan perolehan data dari penelitian ini, selanjutnya diolah menggunakan metode statistic untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap stres kerja.

3.2.4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan cara menganalisis data dengan menggambarkan atau mendiskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat diterima untuk umum atau secara general (Sugiyono, 2019). Perhitungan modus, median, dan mean dapat digunakan dalam analisis. Skala likert untuk jenis pernyataan yang menunjukkan pendapat positif atau negatif digunakan mengukur pembobotan jawaban responden.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3. 3

Formasi Nilai, Notasi & Predikat untuk Setiap Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Ragu-Ragu	RR	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Tabel 3. 4

Formasi Nilai, Notasi & Predikat untuk Setiap Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Ragu-Ragu	RR	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skor menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah frekuensi jawaban

N = Jumlah responden

Setelah mengetahui jumlah nilai dari semua sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan, interval dapat dihitung dengan menggunakan metode berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.2.5. Uji Instrumen

Setelah data kuesioner didapat, data akan dikumpulkan untuk dianalisis dan diinterpretasikan. Namun, sebelum melakukan analisis data, kuesioner harus diuji untuk validitas dan reliabilitasnya.

3.2.5.1. Uji Validitas

Uji validitas memperlihatkan seberapa jauh suatu instrument dapat mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh setelah penelitian valid atau tidak. Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* $>$ r table ($dk = n-2$) dengan sig. 5% (Sugiyono, 2019).

Uji validitas ini dilakukan dengan ketentuan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid

3.2.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh suatu instrument dapat menghasilkan data yang sama jika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2019). Suatu variabel dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 dimana dengan perhitungan tersebut bisa didapatkan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak reliabel

3.2.6. Metode Successive Interval Analysis

Metode Successive Interval (MSI) adalah salah satu metode konversi data yang paling umum digunakan oleh peneliti untuk meningkatkan pengukuran ordinal ke interval.

Terdapat langkah-langkah dalam metode *successive interval*, yaitu (Sugiyono, 2019):

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternatif (kategori) jawaban yang tersedia.
2. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternatif jawaban responden tersebut.
3. Jumlahkan proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap alternatif jawaban responden.
4. Dengan menggunakan Tabel Distribusi Normal Baku, hitung nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban responden tadi.
5. Menghitung nilai skala (*scale value*) untuk setiap nilai z dengan menggunakan rumus: $SV = (\text{Destiny at lower limit dikurangi Destiny at upper limit})$ dibagi $(\text{Area under upper limit dikurangi Area under lower limit})$.
6. Melakukan transformasi nilai skala (*transformed scale value*) dari nilai skala ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus: $Y = S_{vi} + |S_{VMin}|$. Dengan catatan, SV yang nilainya kecil atau harga negatif terbesar diubah menjadi sama dengan satu (= 1)

3.2.7. Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model regresi layak, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui kondisi data yang digunakan oleh peneliti. Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh suatu hasil analisis data yang sesuai dengan syarat pengujian. Apabila uji asumsi klasik memberikan hasil yang sesuai, maka uji analisis dapat dilakukan. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh model analisis yang tepat dalam suatu penelitian. Pada penelitian uji asumsi klasik terdiri dari:

3.2.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal sebagai pra-syarat analisis. Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui normal tidaknya data yang terdistribusi (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik histogram dan diperjelas berdasarkan nilai signifikan melalui uji *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi residual $> 0,05$ maka data dinyatakan normal
- b. Apabila nilai signifikansi residua $< 0,05$ maka dinyatakan data tidak normal.

3.2.7.2 Uji Multikolinearitas

Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Model analisis yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari perhitungan nilai *50 tolerance* dan *Varian Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2018). Adapun kriteria multikolinearitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance value* $\leq 0,01$ dan $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinearitas
- b. Jika nilai *tolerance value* $\geq 0,01$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas

3.2.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini merupakan asumsi dimana varian dan residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian, uji heteroskedastisitas

akan menggunakan program SPSS agar lebih akurat. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi(Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.2.7.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah pengujian asumsi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri atau seperti nilai dari variabel dependen tidak ada hubungannya dengan variabel independen, baik itu nilai variabel sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan SPSS dengan *Durbin-Watson (D-W)*, dimana:

- a. Jika nilai angka D – W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b. Jika nilai angka D – W dibawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c. Jika nilai angka D – W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

3.2.7.5 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linear atau tidak (Sugiyono, 2019). Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Pengujian dalam SPSS menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Beberapa teknik pengambilan keputusan pada uji linearitas adalah sebagai berikut:

1. Dengan melihat nilai signifikansi
 - Jika *Deviation from Linear sig* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
 - Jika *Deviation from Linear sig* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}
 - Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
 - Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

3.2.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2019). Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Stres Kerja

X₁ = *Work-Life Balance*

X₂ = Beban Kerja

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel *Work-Life Balance*

b_2 = Koefisien regresi variabel Beban Kerja

e = Standar *error*

3.2.9 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya. Jika R^2 semakin besar, maka perubahan persentase tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka perubahan persentase tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Nilai koefisien detreminasi adalah antara 0 dan 1. Berikut rumus koefisien determinasi:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

$R^2 = 1$, berarti terdapat kecocokan sempurna dan seluruh variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

$R^2 = 0$, berarti tidak ada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dan tidak ada hubungan terikat dengan variabel bebasnya.