

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan *Account Officer* (AO) PD. Bank Perkreditan Rakyat Artha Sukapura Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh Stressor Individu (X1), Stressor Kelompok (X2), Stressor Organisasi (X3), dan Stressor Ekstraorganisasi (X4) terhadap Stres Kerja (Y) Karyawan *Account Officer* PD. Bank Perkreditan Rakyat Artha Sukapura Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat

PD. BPR Artha Sukapura berakar dari pembentukan (Badan Kredit Pemerintah Daerah) BKPD di setiap kecamatan dan beberapa pasar potensial pada tahun 1967 sampai dengan tahun 1970, dasar pembentukan BKPD ini adalah Surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Kabupaten Tasikmalaya Nomor Pe.003/170/SK/1967. Pada masa sebelum konsolidasi, ada 30 PD. BPR BKPD dan Bank Pasar milik Kabupaten Tasikmalaya. Dengan tujuan agar BPR milik Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya menjadi lebih kuat, dan mempunyai daya saing, sehingga dalam pengelolaannya dapat membentuk sistem perbankan yang sehat, pada bulan Februari 2011, melalui kebijakan Bupati Kabupaten Tasikmalaya dan didukung oleh DPRD Kabupaten Tasikmalaya, menggabungkan ke 30 PD. BPR BKPD dan Bank Pasar milik Kabupaten Tasikmalaya menjadi 2 PD. BPR salah satunya PD. BPR Artha Sukapura.

Dengan penataan penggabungan ini semakin terasa dan terlihat fungsi PD. BPR Artha Sukapura sebagai Lembaga Intermediasi dan lembaga kepercayaan masyarakat

3.1.2 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi PD. Bank Perkreditan Rakyat Artha Sukapura Tasikmalaya, adalah sebagai berikut:

Visi:

“Menjadi BPR yang Sehat, Besar dan Mandiri”

Sehat adalah kondisi bank dalam kategori Sehat sebagaimana ketentuan Bank Indonesia dan best practice perbankan pada umumnya.

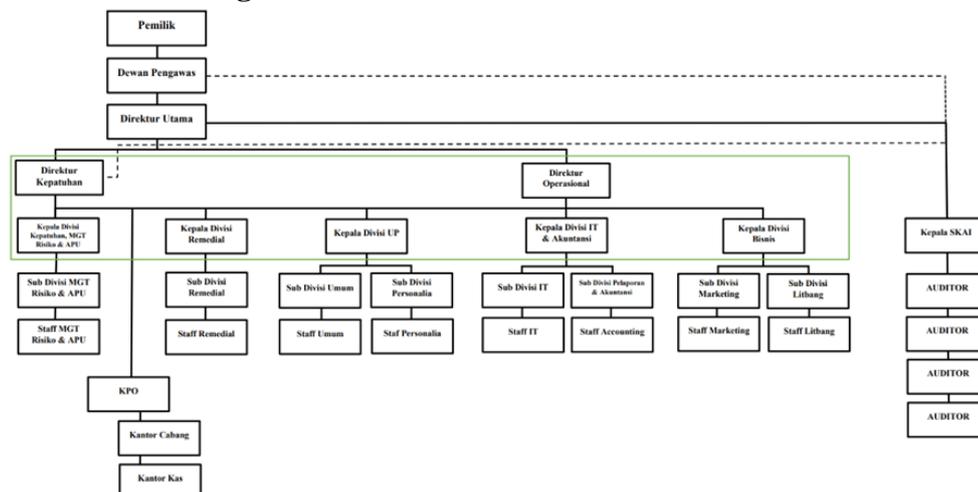
Besar adalah performance bank yang ideal dilihat dari aspek pertumbuhan asset.

Mandiri adalah kemampuan bank dalam melakukan operasional perbankan yang independen.

Misi :

1. Menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat
2. Membantu mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah
3. Sumber pendapatan asli daerah

3.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 3.1

Struktur Organisasi PD. BPR Artha Sukapura Tasikmalaya

Sumber: Bank Perkreditan Rakyat Sukapura Tasikmalaya 2021

3.1.4 Sebaran Tenaga Kerja

Jumlah keseluruhan karyawan *Account Officer* PD. BPR Artha Sukapura Tasikmalaya tahun 2022 sebanyak 28 Orang dan disajikan dalam table sebagai berikut:

Tabel 3.1
Sebaran Tenaga Kerja
Account Officer

| No | Unit kerja | Jenis kelamin | | Jumlah |
|----|--------------------------|---------------|---|--------|
| | | L | P | |
| 1 | Kantor Pusat Operasional | 4 | 2 | 6 |
| 2 | Kantor Cabang Cisayong | 2 | | 2 |
| 3 | Kantor Cabang Pagerageng | 3 | 1 | 4 |
| 4 | Kantor Cabang Rajapolah | 2 | | 2 |
| 5 | Kantor Cabang Salopa | 2 | | 2 |
| 6 | Kantor Cabang Cibalong | 3 | | 3 |
| 7 | Kantor Cabang Singaparna | 3 | | 3 |
| 8 | Kantor Cabang Cikalong | 3 | | 3 |
| 9 | Kantor Pasar Pancasila | 3 | | 3 |
| | Σ | | | 28 |

3.1.5 Deskripsi Jabatan

1. Dewan Pengawas

Dewan pengawas mempunyai tugas menetapkan kebijakan umum yang ditetapkan oleh pemilik/RUPS. Melaksanakan pengawasan, pengendalian dan pembinaan terhadap BPR Artha Sukapura.

2. Direktur Utama

Direktur utama mempunyai tugas menyelenggaraan perencanaan dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas anggota Direksi, Divisi, dan Kantor Cabang.

3. Divisi Satuan Kerja Audit Internal (SKAI)

- a. Menyusun dan melaksanakan Rencana Kerja Tahunan Internal Audit serta memiliki alokasi anggaran untuk pelaksanaan fungsi internal audit. Rencana tahunan audit serta alokasi anggaran disetujui oleh Direktur Utama.
- b. Menilai dan mengevaluasi efisiensi dan efektifitas di bidang Umum & Personalia, IT & Akuntan, Bisnis, Menrisk & Kepatuhan, dan Remedial.
- c. Memberikan rekomendasi perbaikan dan informasi yang obyektif tentang kegiatan yang diperiksa pada semua tingkatan manajemen.
- d. Menyampaikan laporan hasil audit kepada Direktur Utama
- e. Menyusun program untuk mengevaluasi mutu kegiatan internal audit yang dilakukan.

4. Divisi umum dan personalia

- a. Mencatat dan menerima surat masuk ke perusahaan sebelum didisposisikan kepada pimpinan cabang.
 - b. Mengarsipkan dokumen-dokumen penting seperti proposal, surat masuk, surat keluar dan dokumen lainnya.
 - c. Menyiapkan agenda rapat pimpinan cabang.
 - d. Mengembangkan dan mengurus perencanaan sumber daya manusia dalam berbagai macam prosedur yang berkaitan dengan karyawan.
 - e. Mengatur dan memantau aktivitas dan tindakan karyawan.
 - f. Melakukan proses penggajian pegawai.
 - g. Analisa serta pembaruan program evaluasi perusahaan
 - h. Pengembangan, revisi dan rekomendasi pada kebijakan terkait karyawan.
5. Divisi IT & Akuntansi
- a. Melakukan rekonsiliasi pada transaksi dan atau laporan keuangan
 - b. Memantau efisiensi prosedur dan program akuntansi.
 - c. Menyiapkan laporan keuangan akhir tahun perusahaan.
 - d. Mengelola buku besar cabang.
 - e. Mengelola pembukuan transaksi.
 - f. Membuat laporan system informasi cabang.
 - g. Membuat jurnal transaksi.
 - h. Mengadministrasi pelaporan cabang.
6. Divisi Bisnis
- a. Bertanggung jawab terhadap kelengkapan dan kelayakan dokumen kredit, serta menjamin maupun keabsahan dokumen jaminan.

- b. Memastikan proses persiapan peningkatan dan penerimaan dokumen kredit atau jaminan di jalan yang benar.
- c. Memastikan dan monitoring dokumen dan penyiapan dokumen kredit dan jaminan.
- d. Melakukan promosi produk kepada nasabah/calon nasabah.
- e. Memastikan debitur telah melakukan order sesuai jiwa kredit.

7. Divisi Remedial

- a. Terselenggaranya kegiatan perencanaan dan pengawasan terhadap kegiatan pemantauan dan pengawasan kredit demi terciptanya kredit sehat baik secara konsolidasi maupun masing-masing kantor cabang atau KPO.
- b. Terselenggaranya koordinasi, arahan dan pengawasan terhadap kegiatan karyawan yang bermasalah.
- c. Menyelenggarakan perencanaan dalam rangka menciptakan/menjaga kondisi kesehatan kantor.

8. Divisi Menrisk & Kepatuhan

- a. Melakukan pengawasan, pemeriksaan dan pengendalian resiko terhadap operasional perbankan BPR dalam rangka pengamanan aset BPR dan menjamin dipatuhinya peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dalam mewujudkan visi misi dan nilai-nilai perusahaan.
- b. Pengembangan dan pengelolaan system, kebijakan dan standar prosedur operasi.
- c. Memberikan masukan kepada seluruh satuan kerja dalam upaya menerapkan peraturan atau ketentuan baik internal maupun eksternal.

9. Account Officer (AO)

- a. Melakukan koordinasi dengan Manajer Komersial terkait dengan pencapaian target.
- b. Melakukan koordinasi dengan pihak eksternal dan internal dalam mengelola seluruh keluhan nasabah terselesaikan dengan baik.
- c. Melakukan promosi produk kepada nasabah atau calon nasabah.
- d. Menjaga hubungan baik dengan nasabah/calon nasabah.
- e. Mengumpulkan informasi dan data untuk menyusun daftar potensial.

10. Customer service

- a. Melayanai para nasabah yang akan melakukan pembukuan dan penutupan rekening
- b. Menjelaskan kepada nasabah mengenai produk serta layanan yang dimiliki bank.
- c. Melayani serta memberikan solusi atas masalah dari nasabah.

11. Teller

- a. Menerima penyetoran, transfer, dan penarikan tabungan
- b. Melayani nasabah melakukan pemindahan dan mengecek buku
- c. Mendokumentasikan semua slip
- d. Bertanggung jawab atas aliran uang tunai

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yaitu seperangkat metode yang bersifat sistematis dan terorganisasi untuk menginvestigasi sebuah topik atau judul penelitian serta untuk memecahkan masalah dalam suatu penelitian (Leo, 2013 :96). Metode penelitian

yang digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beberapa stressor terhadap stress kerja karyawan Account Officer PD. BPR Artha Sukapura Tasikmalaya adalah menggunakan metode survey. Fraenkel dan Wallen, 1990 dalam (Hardani, 2020 :54) penelitian survey merupakan penelitian dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau interview supaya nantinya menggambarkan berbagai aspek dari populasi. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengadakan kuisisioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiono, 2018 :1-2).

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variable adalah definisi yang diberikan kepada suatu variable/konstruk dengan cara memberi arti, atau memspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variable tersebut. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2018 :38). Berdasarkan judul **“Pengaruh Beberapa Stresor Terhadap Stres Kerja Karyawan Account Officer PD. Bank Perkreditan Rakyat Artha Sukapura Tasikmalaya”**, maka terdapat variable-variabel sebagai berikut:

1. Variabel Independent (Bebas)

Variable independent adalah variable yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variable lain. Variable bebas umumnya

dilambangkan dengan huruf X (Hardani, 2020:305). Variabel bebas dalam penelitian ini stressor individu (X1), stressor kelompok (X2), stressor organisasi (X3), dan stressor ekstraorganisasi (X4).

2. Variabel Dependent (Terikat atau tak bebas)

Variable dependent merupakan variable yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variable yang disebabkan oleh adanya perubahan variable lainnya. Variable dependent atau tak bebas ini menjadi primary interest to the researcher atau persoalan pokok bagi peneliti yang selanjutnya menjadi objek penelitian (Hardani, 2020:305-306). Variable dependent dalam penelitian ini adalah stress kerja (Y)

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

| Variabel (1) | Definisi (2) | Indikator (3) | Ukuran (4) | Ukuran (5) | Skala (6) |
|------------------------|--|---|--|------------------|---------------------------------|
| Stressor Individu (X1) | Merupakan faktor faktor penyebab stress yang muncul dari dalam individu secara langsung yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab individu tersebut | 1. <i>Role Overload</i> | - Beban kerja - Waktu kerja - Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan tim | S K O R | O R D I N A L |
| | | 2. <i>Role Conflict</i> | - Tugas tidak sesuai dengan tanggung jawab | | |
| | | 3. <i>Role Ambiguity</i> | - Informasi tentang pekerjaan yang tidak jelas - Tidak mampuan terhadap pekerjaan | | |
| | | 4. <i>Responsibility for other people</i> | - Arahan pemimpin yang kurang jelas | | |

| | | | | | |
|--------------------------------|---|--|--|------------------|---------------------------------|
| Stressor Kelompok (X2) | Faktor-faktor penyebab stres yang disebabkan oleh peristiwa manajerial dan dinamika kelompok dalam suatu organisasi. | 1. Perilaku manajerial | - Atasan yang menciptakan lingkungan dengan kompetisi yang tinggi - Dituntut bekerja super cepat - Atasan kurang konsisten | S K O R | O R D I N A L |
| | | 2. Kurangnya kekompakan dalam lingkungan kerja | - Kurangnya kerja sama tim - Perbedaan pendapat | | |
| | | 3. Adanya konflik didalam kelompok | - Rekan kerja tidak dapat bekerja sama - Adanya hubungan yang buruk | | |
| | | 4. Perbedaan status | - Senioritas - Merasa kurang puas terhadap jabatan yang diperoleh | | |
| Stressor Organisasi (X3) | Faktor-faktor yang disebabkan dari dalam organisasi seperti struktur organisasi, proses organisasi, serta kondisi kerja | 1. Lingkungan kerja fisik yang tidak memadai | - Sarana dan prasaran kurang memadai | S K O R | O R D I N A L |
| | | 2. Desain tempat kerja yang buruk | - Prosedur yang ketat - Pelatihan yang buruk | | |
| | | 3. Gaya manajemen yang buruk | - Pemimpin tidak memberikan keluasan dalam bekerja - Pemimpin yang dictator | | |
| | | 4. Masa depan yang tidak pasti | - Kesempatan promosi yang lebih sedikit | | |
| | | 5. Pembagian loyalitas | - Tanggung jawab social. | | |

| | | | | | |
|--------------------------------|--|-----------------------------------|--|------------------|---------------------------------|
| Stressor Ekstraorganisasi (X4) | Faktor-faktor penyebab stress kerja dimana situasi kehidupan yang dialami karyawan diluar organisasi yang dapat menimbulkan stress kerja | 1. Perubahan social | - Pola pikir yang inovatif - Kenyamanan dalam lingkungan | S K O R | O R D I N A L |
| | | 2. Kualitas menguasai globalisasi | - Penggunaan teknologi - Peluang pasar | | |
| | | 3. Dukungan keluarga | - Adanya pertengkaran dalam keluarga - Hubungan buruk dalam keluarga | | |
| Stress Kerja (Y) | Kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan spikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan | 1. Gejala fisiologi | - Jantung berdebar - Sakit kepala | S K O R | O R D I N A L |
| | | 2. Gejala psikologis | - Mudah marah, emosi meledak, panik - Bosan - Menunda pekerjaan - Cemas | | |
| | | 3. Gejala perilaku | - Merokok berlebihan - Gangguan tidur dan makan - Bicara cepat | | |

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari objek yang sedang diteliti. Untuk objek dalam penelitian ini adalah karyawan account officer PD. Bank Perkreditan Rakyat Artha Sukapura Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua, misalnya dari sumber-

sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Data sekunder juga dapat digunakan sebagai pembandingan dengan data primer yang sudah didapatkan (Hardani, 2020:247).

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Populasi merupakan wilayah generalisasi dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2018:80). Ukuran populasi dalam penelitian ini adalah 28 orang karyawan account officer PD. Bank Perkreditan Rakyat Artha Sukapura Tasikmalaya. Seluruh anggota populasi ini akan diteliti dan dianggap sebagai sampel. Apabila disebutkan dalam statistic maka populasi ini dinamakan sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang. Istilah sampel jenuh adalah sensus (Darmanah, 2019:35).

3.2.2.3 Peosedur Pengumpulan Data

1. Wawancara

Menurut (Hardani, 2020:137) wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2018:199). Menurut (Hardani, 2020:406) kuesioner merupakan daftar periksa (checklist) dan skala penilaian yang membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (checklist) adalah data daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti.

3. Studi Dokumentasi

Menurut (Hardani, 2020:149) dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada.

3.2.2.4 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan yaitu skala likert. Menurut (Hardani, 2020:390) skala likert merupakan serangkaian pertanyaan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti. Setiap pertanyaan memiliki 5 poin dari skala agree dan disagree. Dengan skala likert, maka variable penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variable. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.

Tabel 3.2
Formasi Nilai, Notasi & Predikat Masing-Masing Pilihan Jawaban Untuk
Pertanyaan Positif

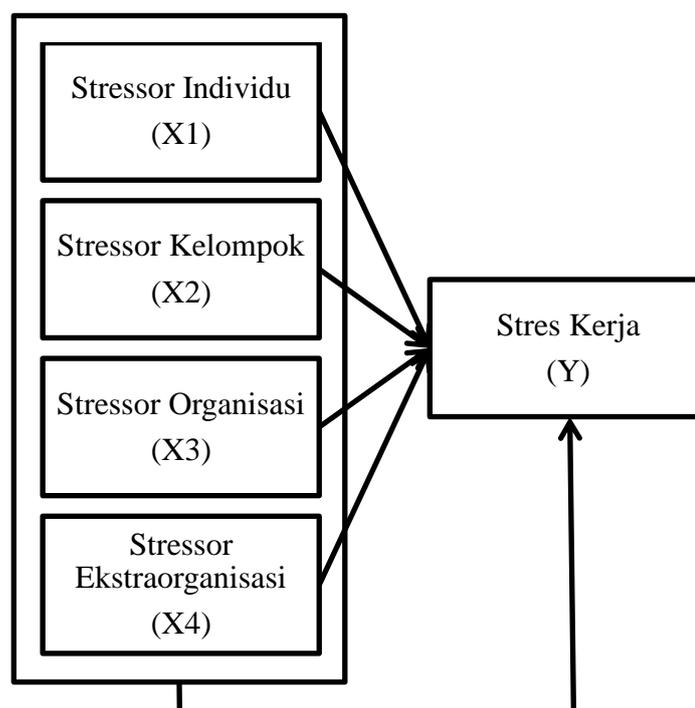
| Nilai | Keterangan | Notasi | Predikat |
|--------------|---------------------|---------------|-----------------|
| 5 | Sangat setuju | SS | Sangat Tinggi |
| 4 | Setuju | S | Tinggi |
| 3 | Tidak ada pendapat | TAP | Sedang |
| 2 | Tidak setuju | TS | Rendah |
| 1 | Sangat tidak setuju | STS | Sangat Rendah |

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi, & Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban Untuk
Pernyataan Negatif

| Nilai | Keterangan | Notasi | Predikat |
|--------------|---------------------|---------------|-----------------|
| 1 | Sangat setuju | SS | Sangat Tinggi |
| 2 | Setuju | S | Tinggi |
| 3 | Tidak ada pendapat | TAP | Sedang |
| 4 | Tidak setuju | TS | Rendah |
| 5 | Sangat tidak setuju | STS | Sangat Rendah |

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai Pengaruh Beberapa Stressor Terhadap Stress Kerja Karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka (numerik) untuk menjelaskan, memprediksi, dan atau mengontrol fenomena yang diminati menurut Gay,dkk dalam (Leo, 2013:100). Begitupun menurut (Hardani, 2020:248) penelitian kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical yang diolah dengan metode statistic. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model sistematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian krusial dalam penelitian kuantitatif. Hal ini memberikan gambaran atau jawaban akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif menurut Siyoto & Sodik dalam (Hardani, 2020:240). Data

yang diperoleh dari penelitian ini, harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis dengan bantuan program SPSS.

3.4.1 Uji Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Hardani, 2020:116).

1. Uji Validitas

Menurut (Hardani, 2020:393) validitas menjadi hal yang sangat penting karena validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variabel-variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian atau fenomena. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai r table. Jika nilai r hitung $>$ r table dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r table maka data tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Hardani, 2020:393) reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (error). Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai Cronbach alpha pada masing-

masing variable. Cronbach alpha (α) digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsistensi interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon dalam merespon seluruh item. Instrument untuk mengukur masing-masing variable dikatakan reliabel atau handal jika memiliki Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kekurangan pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

3.4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis dapat berupa table, grafik, diagram perhitungan modus, median, mean. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperhatikan pendapat positif atau negative. Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

X = jumlah prestase jawaban

F = jumlah jawaban/frekuensi

N = jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai keseluruhan sub variable dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria pernyataan}}$$

3.4.3 Metode Successive Interval

Metode successive interval (MSI) merupakan proses mengubah data ordinal menjadi interval. Langkah kerja yang dapat dilakukan untuk merubah jenis data ordinal ke interval melalui *method of successive intervals* sebagai berikut:

1. Perhatikan banyaknya (frekuensi) responden yang menjawab (memberikan) respon terhadap alternative (kategori) jawaban yang tersedia. Bagi setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternative jawaban responden tersedia.
2. Banyaknya setiap bilangan pada frekuensi oleh banyaknya responden (n), kemudian tentukan proporsi untuk setiap alternative jawaban responden tersebut.
3. Jumlah proporsi secara beruntun sehingga keluar proporsi kumulatif untuk setiap jawaban responden.
4. Dengan menggunakan table distribusi normal buku, hitungan nilai z untuk setiap kategori berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternative jawaban responden tadi.
5. Menghitung nilai skala nilai z dengan menggunakan rumus:

$$a. SV = \frac{\text{density at lower power} - \text{density at upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

6. Melakukan transformasi nilai skala dari nilai skor ordinal ke nilai skala interval, dengan rumus $Y = Sv + |Sv \text{ Min }|$, dengan satatan Sv yang nilainya terkecil atau negative terbesar diubah menjadi sama dengan astu (=1)

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi (Purnomo, 2016:107). Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Maka ada beberapa cara yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Residual

Menurut (Ghozali, 2016:145) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Proses uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Distribusi dapat dilihat dengan membandingkan dengan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika (Kolomogrov Smirnov) < atau nilai sign > (α) 0,05 maka distribusi data dikatakan normal.

b. Jika (Kolomogrov Smirnov) $>$ atau nilai sign $<$ (α) 0,05 maka distribusi data dikatakan tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016:103) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

a. Jika nilai tolerance $>$ 0,10 dan VIF $<$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

b. Jika nilai tolerance $<$ 0,10 dan VIF $>$, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016:134) uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika ada perbedaan yang besar berarti telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada

suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- a. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola;
- b. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol;
- c. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut:

- a. $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- b. $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- c. $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti

3.4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat untuk meramalkan nilai berpengaruh dua variable bebas atau lebih terhadap satu variable terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau kausal antara dua atau lebih variable bebas terhadap suatu variable terikat). Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda karena peneliti hanya ingin mengetahui pengaruh variable X terhadap variable Y, tanpa mengetahui hubungan antar variable X. model persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Dimana :

Y = Stres Kerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien

X1 = Stressor Individu

X2 = Stressor Kelompok

X3 = Stressor Organisasi

X4 = Stressor Ekstraorganisasi

3.4.6 Koefisien Determinasi dan Non-Determinasi (r^2 dan $1-r^2$)

Koefisien determinasi digunakan untuk menetapkan berapa besar dalam satuan persen pengaruh perubahan variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan berpengaruh faktor lain selain dari variable X terhadap variable Y. adapun formula untuk mencari koefisien korelasi berganda sebagai berikut:

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

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi dikuadratkan

Untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh faktor lain diluar variable yang diteliti dapat dipergunakan koefisien non determinan yang dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$Knd = (1-r^2) \times 100\%$$