

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPG (*Sales Promotion Girl*) Produk Mayora (*Food* dan *Non Food*) di Supermarket Mall Plaza Asia yang berlokasi di Jl KHZ. Mustofa No.326, Tugujaya, Kec. Cihideung, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SPG (*Sales Promotion Girl*) Produk Mayora (*Food* dan *Non Food*) di Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya.

3.1.1 Profil Perusahaan

“Plaza For All & Memiliki Kelas Tersendiri”

Ketenaran dan reputasi Plaza Asia merupakan bagian dari aset terbaiknya. Ketenaran nama Plaza Asia merupakan simbol dalam mempertahankan kesuksesan karena jarang reputasi diperoleh tanpa prestasi yang baik.

Sejak pembukaannya di tahun 2007, Plaza Asia berhasil menjaga reputasi sebagai pusat perbelanjaan dengan kelas tersendiri di Tasikmalaya. Selama hampir 1 tahun beroperasi, Plaza Asia tetap berfokus pada pangsa pasar kelas menengah atas dan membangun reputasi yang kuat dan terpercaya melalui *fashion*, gaya hidup dan kualitas. Keunggulan Plaza Asia dengan pesaingnya terletak dalam hal kualitas *tenant-tenant*, keunggulan kualitas gedung dan lokasi yang strategis dan luas di pusat kota Tasikmalaya.

Plaza Asia berdiri diatas lahan seluas 4.6 hektar. Pusat perbelanjaan ini memiliki area seluas lebih kurang 20.000 meter persegi dengan 3 lantai area ritel, 1 lantai perkantoran, 4 lantai area parkir dan 1 lantai hotel, *restaurant* dan *convention hall* dan selebihnya adalah komplek Ruko.

Plaza Asia terhubung dengan Hotel Asri Tasikmalaya. Sinergi bisnis yang kuat dengan keduanya merupakan salah satu keuntungan yang sangat kompetitif. Merupakan suatu kebanggaan bagi Plaza Asia dengan mempunyai sejumlah *tenant-tenant* berskala nasional seperti Toko Buku Gramedia, Pusat Permainan Amazone, Restoran Siap Saji *Kentucky Fried Chicken*, *Cinema 21*, *Solaria*, *Pizza Hut*, *Global Teleshop*, *Oke Shop* dan *tenant-tenant* terkenal lainnya. Plaza Asia juga memperluas dan memperbesar usahanya dengan membuka arena bermain *water park* pada 15 Februari 2010.

Di Plaza Asia, pelayanan konsumen sangatlah penting. Keamanan dan keselamatan juga merupakan prioritas utama. Dengan komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik, Plaza Asia terus menjaga standar dari pelayanan konsumennya melalui beragam pelatihan karyawan dan pengecekan regular atas fasilitas tamu. Plaza Asia selalu menganggap para penyewa sebagai rekan bisnis yang penting. Untuk itu Plaza Asia memberikan dukungan komersial untuk meningkatkan usaha mereka. Beberapa kegiatan yang dilakukan sebagai dukungan komersial tersebut adalah menyelenggarakan berbagai seminar bisnis dan program promosi untuk meningkatkan penjualan para penyewa.

Setelah hampir 4 tahun berdiri, Plaza Asia yakin akan dapat mempertahankan *track record*-nya dengan terus memberikan pengalaman belanja

terbaik serta pelayanan dan fasilitas terbaik. Dengan posisi sebagai yang terdepan, "trade mix" yang eksklusif, pelayanan dan fasilitas terbaik dan pengunjung yang loyal. Plaza Asia berharap akan mencapai pertumbuhan yang lebih besar lagi di masa depan melalui usaha yang terus menerus untuk berbenah diri melakukan inovasi dan menjadi unggulan.

3.1.2 Logo Mall Plaza Asia



Gambar 3.1 Logo Mall Plaza Asia Tasikmalaya

Sumber: Plaza Asia Tasikmalaya 2023

3.1.3 Visi dan Misi Mall Plaza Asia

Adapun Visi dan Misi yang telah ditetapkan oleh Mall Plaza Asia Tasikmalaya adalah sebagai berikut.

1. Visi
 - a. Menjanjikan jaringan Asia Grup Terbaik dalam bidangnya dengan mengutamakan pelayanan.
 - b. *Work with passion.*

2. Misi

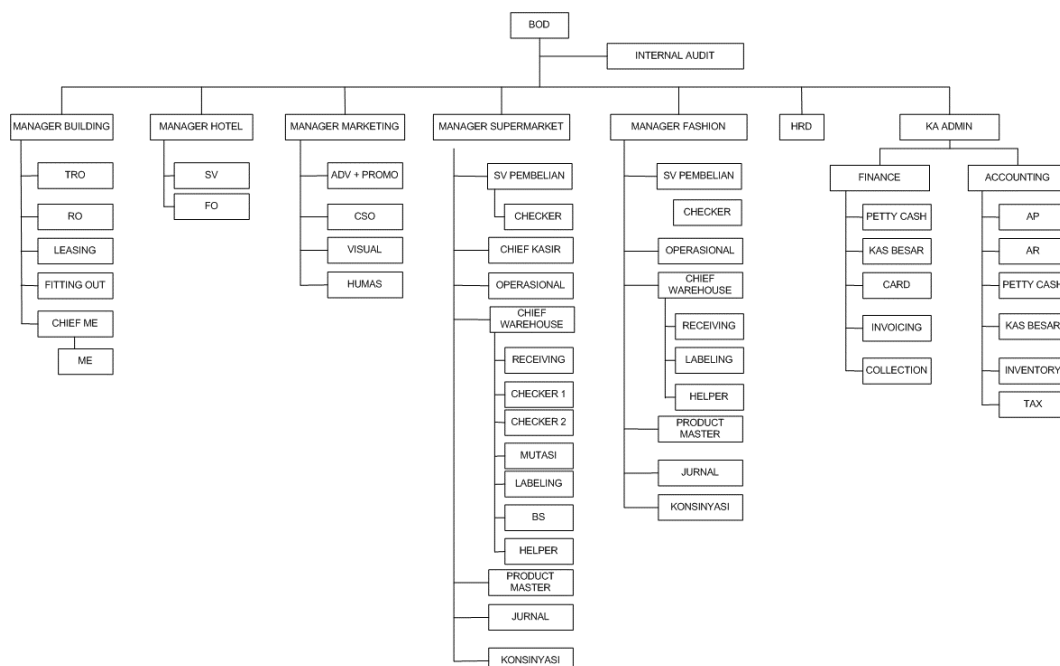
Menjadikan jaringan Asia Group bermanfaat bagi seluruh Direksi, Staf dan Karyawan, Mitra Kerja, Lingkungannya, serta Masyarakat pada umumnya.

3.1.4 Tujuan Mall Plaza Asia

Adapun tujuan yang telah ditetapkan oleh Mall Plaza Asia Tasikmalaya adalah sebagai berikut.

1. Untuk membangun atau membentuk sumber daya manusia (staf dan karyawan) agar memahami bahwa mereka berada dalam suatu hubungan atau keterikatan dalam perusahaan atau pihak lain *outsourcing*.
2. Meningkatkan komunikasi secara efektif sehingga menghasilkan sesuatu yang menguntungkan kedua belah pihak (konsumen-pelanggan *tenant-supplier*).

3.1.5 Struktur Organisasi



Gambar 3.2 Struktur Organisasi

Sumber: Plaza Asia Tasikmalaya 2023

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SPG (*Sales Promotion Girl*) Produk Mayora di Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya yaitu dengan menggunakan metode penelitian survey. Metode survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk menemukan kejadian-kejadian *relative*, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2018: 80).

3.2.1 Operasional Variabel

Berdasarkan judul “Pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, maka terdapat variabel *independen* yaitu Stres Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) serta variabel *dependen* Kinerja Karyawan (Y). Operasional variabel diperlukan untuk menentukan indikator dan skala pengukuran dan masing-masing variabel yang terkait dengan penelitian ini.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Stres Kerja (X_1)	Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan atau ketegangan yang dialami oleh karyawan dalam	1. Tuntutan tugas	• Tingkat beban kerja	O R D I N A L
		2. Tuntutan peran	• Tingkat Pemahaman peran	

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	melakukan suatu pekerjaan	3. Tuntutan antar pribadi	- Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai tingkat jabatan - Hubungan dengan rekan kerja	
		4. Struktur organisasi	Tingkat peraturan pekerjaan	
		5. Kepemimpinan organisasi	Kepemimpinan organisasi	
Beban Kerja (X₂)	Beban kerja adalah segala yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan	1. Kondisi kerja	- Memahami pekerjaan sesuai SOP - Memahami penggunaan teknologi	O R D I N A L
		2. Penggunaan waktu kerja	- Tingkat efektivitas waktu - Waktu kerja dengan SOP	
		3. Target yang harus dicapai	- Volume kerja yang diberikan - Penyelesaian target sesuai standar	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan	1. Kualitas	- Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan - Kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	O R D I N A L

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator	Ukuran	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		2. Kuantitas	• Mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja • Tidak menunfa pekerjaan yang telah diberikan	
		3. Pengetahuan akan pekerjaan	• Memiliki pemahaman mengenai tugas dan atanggung jawab	
		4. Tanggung jawab	• Menyelesaikan pekerjaan dengan benar/sesuai	

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diberikan kepada responden (Sugiyono, 2018: 224). Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengarkan atas jawaban, mengamati perilaku dan merekam semua dengan cepat.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden

untuk di jawab (Sugiyono, 2018: 230). Kuesioner dalam penelitian ini berkaitan dengan stres kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis dan terstruktur kepada 30 SPG Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya.

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis (Hardani et al., 2020: 149). Metode dokumentasi berarti cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain.

Penelitian melakukan studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan data dan fakta lapangan berdasarkan dokumen yang telah disediakan oleh Mall Plaza Asia Tasikmalaya.

3.2.2.1 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yaitu sebagai berikut.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang sedang diteliti (Sugiyono, 2019). Salah satu cara untuk mendapatkan data tersebut adalah dengan memberikan kuesioner yang akan diisi langsung oleh objek yang akan diteliti, untuk objek dalam penelitian ini adalah karyawan SPG Produk Mayora di Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dari penelitim, misalnya bersumber dari artikel, jurnal dan dokumen-dokumen instansi (Sugiyono, 2019). Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan membantu menggunakan data primer.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018: 119).

Popuasi dalam penelitian ini adalah karyawan SPG Produk Mayora di Supermarket Mall Plaza Asia Tasikmalaya yaitu sebanyak 30 orang.

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 149). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang. Jumlah populasi ini akan dijadikan sebagai ukuran sampel yang akan diteliti seluruhnya menggunakan Teknik sampling jenuh/sensus. Sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.2.3 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian diolah dan dianalisisi menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Stres dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Setelah diperoleh data yang diperlukan, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan

analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuesioner yang telah ditetapkan.

3.2.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk maksud umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019: 226-227). Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan *Skala Likert* untuk pertanyaan tertutup yang berskala normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut.

1. Untuk pernyataan positif skala yang digunakan adalah 5-4-3-2-1

Tabel 3.2

Nilai, Notasi dan Prediksi 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 Tinggi

Sumber: Sugiyono (2019: 153)

2. Untuk pernyataan negatif skala yang digunakan adalah 1-2-3-4-5

Tabel 3.3

Nilai, Notasi dan Prediksi Pertanyaan 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

Sumber: Sugiyono (2019: 153)

Perhitungan hasil kuesioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus berikut.

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

Dimana:

X = Jumlah presentasi jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

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

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

3.2.3.2 Uji Instrumen

Setelah semua data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validasi

Validitas merupakan suatu teknik pengukuran untuk mendapatkan data secara valid, yang berarti instrument tersebut digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2019: 196). Pada uji validitas ditentukan dengan mengoreksikan skor yang diperoleh dengan skor total. Skor total adalah jumlah

dari seluruh pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada sampel penelitian..Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada drajat keabsahan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

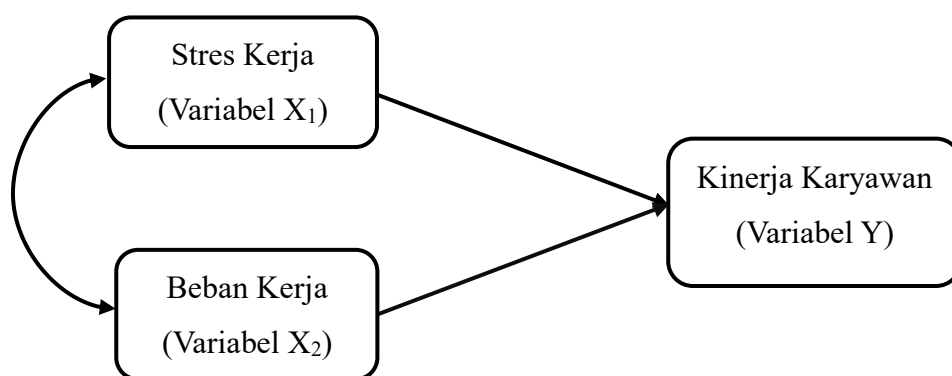
Hasil penelitian yang reliabel adalah apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2019: 193). Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Cara pengukuran reliabilitas dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan yang sama dalam waktu yang berbeda dalam responden yang sama pula. Reliabilitas diukur dari korelasi percobaan pertama dengan yang kedua, bila hasilnya positif dan signifikan maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel, uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* $< 0,60$ dari hasil perhitungan.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika r hitung $> 0,60$, maka pernyataan reliabel.
- 2) Jika r hitung $< 0,60$, maka pernyataan tidak reliabel.

3.2.4 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh stres dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka disajikan paradigma penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 3.3

Paradigma Penelitian

Keterangan:

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Beban Kerja

Y = Kinerja Karyawan

3.2.4.1 Method of Successive Internal (MSI)

Analisis *Method of Successive Internal (MSI)* digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh merupakan data ordinal, sehingga untuk menaikkan tingkat pengukuran dari ordinal ke interval dapat digunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Adapun langkah-langkah dari *Method of Successive Interval* (Setia & Hendra, 2019) adalah sebagai berikut.

1. Perhatikan (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
2. Setiap bilangan pada frekuensi dibagi oleh n (karyawan) sehingga diperoleh proporsi.
3. Jumlah P (proporsi) secara berurutan dari setiap responden, sehingga dihasilkan proporsi kumulatif.
4. Proporsi Kumulatif (PK) dianggap distribusi normal baku dengan menggunakan tabel distribusi normal baku, hitung nilai z berdasarkan proporsi kumulatif pada setiap alternatif jawaban.
5. Hitung
$$= \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah Dibawah Batas Atas} - \text{Daerah Dibawah Batas Bawah}}$$

3.2.5 Analisi Jalur (*Path Analysis*)

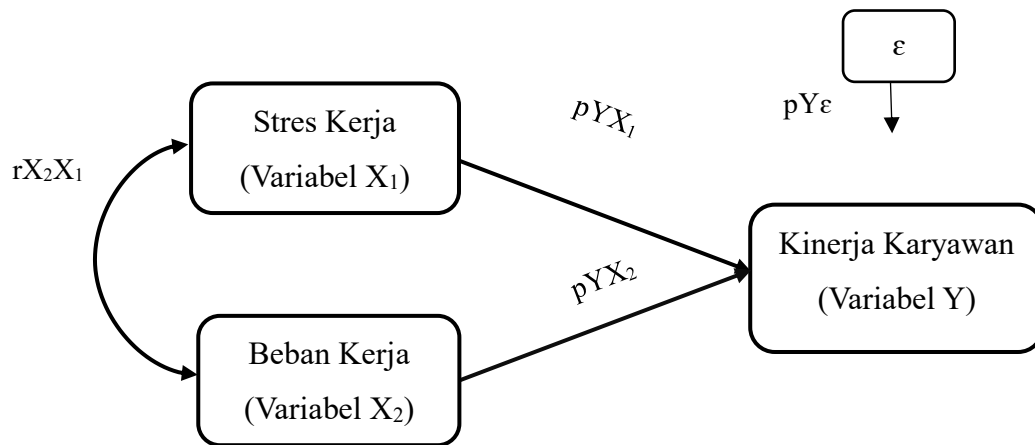
Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur dalam penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y serta pengaruh antar variabel X. Dalam analisis jalur ini juga dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara Bersama-sama. Selain itu, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab variabel lainnya sebagai variabel berikut.

Tahapan dari analisis jalur (Suharsaputra, 2018: 159) sebagai berikut.

1. Membuat diagram jalur dan membaginya mejadi beberapa sub-struktur.
2. Menentukan matriks korelasi.
3. Menghitung matriks invers dari variabel *independen*.

4. Menentukan koefisien jalur untuk mengetahui besarnya pengaruh dari suatu variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.
5. Menghitung R_y ($x_1, \dots, x_k$).
6. Menghitung koefisien jalur variabel residu.
7. Uji keberartian model secara keseluruhan menggunakan uji F.
8. Uji keberartian jalur secara individu menggunakan uji t.

Adapun formula analisis jalur yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 3.4

Diagram Jalur

Keterangan:

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Beban Kerja

Y = Kinerja Karyawan

ϵ (Epsilon) = Faktor lain yang tidak diteliti

$r_{X_2X_1}$ = Korelasi antara X_2 dengan X_1

p_{YX_1} = Koefisiensi jalur variabel X_1 terhadap Y

p_{YX_2} = Koefisiensi jalur variabel X_2 terhadap Y

$p_{Y\varepsilon}$ = Koefisiensi jalur variabel lain yang tidak diteliti terhadap Y

Setelah diagram alur terbentuk dan tergambarkan diperlukan pula analisis pengaruh langsung dan tidak langsung guna mengetahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel X_1 (Stres Kerja) dan X_2 (Beban Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan), untuk memastikan pengaruh variabel-variabel yang sedang diteliti oleh peneliti tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.4

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X_1 dan X_2 terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula
(1)	(2)	(3)
1	Stres Kerja (X_1)	
	a. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y	$(p_{YX_1})^2$
	b. Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	$(p_{YX_1})(r_{X_2X_1})(p_{YX_2})$
	Pengaruh X_1 total terhadap Y	$a+b.....(1)$
2	Beban Kerja (X_2)	
	a. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y	$(p_{YX_2})^2$
	b. Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1	$(p_{YX_2})(r_{X_2X_1})(p_{YX_1})$
	Pengaruh X_2 total terhadap Y	$c+d.....(2)$
3	Total pengaruh X_1 X_2 terhadap Y	$(1)+(2).....(kd)$
4	Pengaruh lain yang tidak diteliti	$1-kd = knd$