

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Forisa Nusapersada yang terletak di Jl. Pegangsaan Dua No.12, Kec Kelapa Gading, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14250. Peneliti memilih tempat ini dikarenakan peneliti melihat terjadinya permasalahan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan perusahaan.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 8 bulan dimulai dari bulan Desember 2020 sampai dengan Juli 2021. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat dan dianggap paling efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode

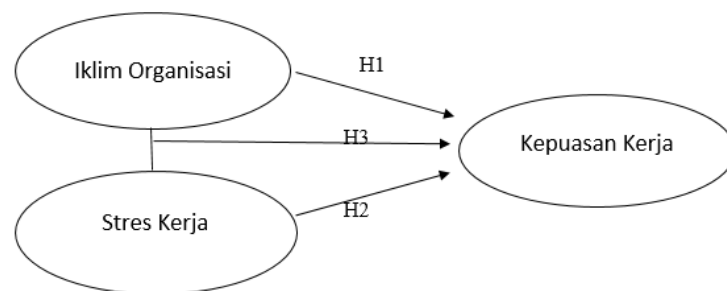
Metode penelitian adalah metode atau teknik yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi dengan tujuan menghasilkan data atau sebagai bahan penelitian.

Menurut Sugiyono (2019) Metode penelitian pendidikan adalah metode ilmiah untuk memperoleh data yang efektif guna menemukan, mengembangkan, dan menguji pengetahuan tertentu, yang kemudian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan memprediksi masalah di bidang pendidikan.

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2.2 Konstelasi Hubungan antar Variabel

Hubungan antar variabel dapat digambarkan dalam konstelasi sebagai berikut:



Gambar III. 1 Konstelasi Hubungan

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Keterangan:

X1 : Variabel Bebas

X2 : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

—————> : Arah Pengaruh Langsung

3.3 Populasi dan Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dapat disimpulkan bahwa populasi adalah objek/subjek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti berdasarkan karakteristik yang telah ditentukan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Forisa Nusapersada yang terjangkau dalam penelitian ini adalah 250 karyawan. Populasi ini dipilih berdasarkan pra-riset peneliti bahwa karyawan PT Forisa Nusapersada tersebut masih banyak yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan dibuktikan melalui wawancara kepada 30 karyawan tersebut.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya. Adapun kriteria yang peneliti tetapkan adalah karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun dan status kepegawaian adalah karyawan tetap. Dalam penentuan sampel, merujuk pada tabel *Isaac Michael* dengan tingkat kesalahan 5% dari 250 populasi yaitu diambil sebanyak 146 responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel III. 1 Perhitungan Pengambilan Sampel

No	Keterangan	Karyawan	Perhitungan Sampel	Sampel
1	Divisi Operasional	70	$70/250 \times 147$	41
2	Divisi Marketing	45	$45/250 \times 147$	26
3	Divisi Produksi Development	68	$68/250 \times 147$	40
4	Divisi Keuangan	48	$48/250 \times 147$	28
5	Divisi Human Capital/HRD	10	$10/250 \times 147$	6
6	Divisi General Affair	9	$9/250 \times 147$	5
	Jumlah	250		146

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka peneliti mengambil sampel secara acak sebanyak 41 karyawan pada Divisi Operasional dan 26 karyawan pada Divisi Marketing serta 40 karyawan Divisi Produksi Development dan 28 karyawan Divisi Keuangan lalu 6 karyawan Divisi HRD dan 5 karyawan pada Divisi General Affair. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 146 karyawan pada PT Forisa Nusapersada.

3.4 Pengembangan Instrumen

Penelitian ini menggunakan data primer tiga variabel, yaitu iklim organisasi (variabel X1), stress kerja (variabel X2), dan kepuasan kerja (variabel Y) yaitu data yang didapat dari sumber pertama atau individu yang dilakukan melalui hasil pengisian kuesioner. Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu iklim organisasi (Variabel X1) dan stress kerja (Variabel X2) serta kepuasan kerja (Variabel Y). Teknik yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.4.1 Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah kondisi atau gambaran dimana seorang individu merasakan sikap atau penilaian tentang pekerjaan mereka dan pemenuhan harapan terhadap pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang mereka inginkan dan kenyataannya.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang akan diukur melalui pernyataan-pernyataan yang mencakup indikator. Dengan menggunakan instrumen skala likert. Adapun indikator kepuasan kerja yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, supervisi, dan promosi.

c. Instrumen Penelitian

Instumen penelitian yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variable kepuasan kerja. Instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel III. 2 Instrumen Kepuasan Kerja

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r tabel	status
1	Kepuasan terhadap pekerjaan	Dimasa pandemi Covid19 pekerjaan dan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0.621	0.361	valid
2		Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	0.120	0.361	drop

3		Pekerjaan yang saya kerjakan sangat menarik atau sesuai dengan kepribadian saya	0.782	0.361	valid
4	Kepuasan terhadap pendapatan	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	0.798	0.361	valid
5		Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	0.861	0.361	valid
6		Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	0.874	0.361	valid
7		Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya	0.771	0.361	valid
8		Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan.	0.884	0.361	valid
9	Kepuasan terhadap promosi	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	0.861	0.361	valid
10		Kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan karir saya.	0.331	0.361	drop
11	Kepuasan terhadap supervisi	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya.	0.766	0.361	valid
12		Saya merasa atasan memperhatikan kesejahteraan bawahannya	0.589	0.361	valid

13	Kepuasan terhadap rekan kerja	Saya senang bekerja dengan rekan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya.	0.693	0.361	valid
14		Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0.727	0.361	valid
15		Saya senang dengan hubungan yang baik dengan rekan kerja.	0,326	0.361	drop
Sumber: Luthans (2006), Robbins & Judge (2015), (Meithiana, 2017), Afandi (2018)					

Pengisian kuisioner responden diberikan alternatif jawaban dai setiap pernyataan yang disajikan peneliti dengan menggunakan skala likert dan responden dapat memilih 1 jawaban yang bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, yaitu sebagai berikut:

Tabel III. 3 Skala Penilaian Kepuasan Kerja (Y)

Pilihan Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	1	5
Setuju (S)	2	4
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	4	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

d. Validitas dan Realibilitas Instrumen

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba. Tujuan dari proses validitas ini adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap butir pernyataan, sehingga

dapat diketahui butir pernyataan yang drop. Setelah itu akan tersisa butir pertanyaan yang valid kemudian digunakan untuk mewakili indikator dan variabel yang ingin diukur.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-drop. Setelah dilakukan uji, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Uji coba instrument pada penelitian ini dilakukan kepada 30 responden.

Berdasarkan hasil uji coba, maka dari 15 pernyataan variabel kepuasan kerja setelah diuji validitasnya terdapat 3 butir pernyataan yang harus di drop karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria. Sehingga pernyataan valid variabel kepuasan kerja yang dapat digunakan sebanyak 12 butir.

**Tabel III. 4 Hasil Uji Reliabilitas Uji Coba Variabel
Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	12

Lalu diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar $0,852 > 0,6$ Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ini reliabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 12 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final dalam penelitian yang akan diujikan kembali pada 146 responden.

3.4.2 Iklim Organisasi

a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi adalah suasana lingkungan kerja yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi dalam suatu organisasi yang dapat berpengaruh terhadap perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja.

b. Definisi Operasional

Iklim organisasi merupakan data primer yang akan diukur melalui pernyataan-pernyataan yang mencakup indikator. Dengan menggunakan instrumen skala likert. Adapun indikator iklim organisasi yaitu: struktur, standart, tanggungjawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

c. Instrumen Penelitian

Instumen penelitian yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel iklim organisasi dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variable iklim organisasi. Instrumen iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel III.5 Instrumen Iklim Organisasi

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r table	status
1	Struktur	Selama work from home, uraian tugas di perusahaan ini didefinisikan secara jelas dan terstruktur dengan baik	0.776	0.361	valid

2		Saya bekerja sesuai dengan jobdesc (uraian/gambaran tugas) yang saya dapatkan	0.785	0.361	valid
3		Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan	0.772	0.361	valid
4		Pembagian tugas di tempat kerja saya sangat jelas, sehingga memudahkan saya bekerja	0.354	0.361	drop
5	Standar	Saya tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok	0.706	0.361	valid
6		Di kantor ini, kami menentukan standar kinerja yang tinggi	0.795	0.361	valid
7		Di kantor ini, karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerjanya sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan	0.823	0.361	valid
8	Tanggung jawab	Tingkat koordinasi tanggungjawab antara sesama bawahan sudah terjalin dengan baik	0.644	0.361	valid
9		Tingkat kerjasama antara atasan dan bawahan di tempat saya bekerja sangat baik sehingga memudahkan pelaksanaan pekerjaan	0.771	0.361	valid
10	Penghargaan	Saya menerima gaji yang sesuai dengan usaha yang saya lakukan ditempat kerja ini	0.820	0.361	valid
11		Perusahaan ini selalu memberi apresiasi yang baik berupa <i>reward</i> terhadap karyawan yang berkinerja baik	0.837	0.361	valid

12		Saya mendapatkan komisi tambahan jika bekerja lembur	0.720	0.361	valid
13	Dukungan	Suasana kerja di kantor sangat menyenangkan dan saling membantu	0.749	0.361	valid
14		Pada saat WFH, jika saya mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, saya mendapat bantuan dari atasan dan atau rekan kerja saya	0.614	0.361	valid
15		Saya mendapat dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja	0.841	0.361	valid
16	Komitmen	Saya bangga merupakan bagian dari organisasi ini dan loyalitas saya terhadap organisasi ini sangat tinggi.	0.792	0.361	valid
17		Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain .	0.847	0.361	valid
Sumber: Litwin & Stringers (2002), (Purwanti & Nurhayati, 2017), Peirisal (2018), (Abdillah et al., 2017)					

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Pengisian kuisioner responden diberikan alternatif jawaban dai setiap pernyataan yang disajikan peneliti dengan menggunakan skala likert dan responden dapat memilih 1 jawaban yang bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, yaitu sebagai berikut:

Tabel III. 6 Skala Penilaian Iklim Organisasi (X1)

Pilihan Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif

Sangat Setuju (SS)	1	5
Setuju (S)	2	4
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	4	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

d. Validitas dan Realibilitas Instrumen

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba. Tujuan dari proses validitas ini adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap butir pernyataan, sehingga dapat diketahui butir pernyataan yang drop. Setelah itu akan tersisa butir pertanyaan yang valid kemudian digunakan untuk mewakili indikator dan variabel yang ingin diukur.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-drop. Setelah dilakukan uji, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Uji coba instrument pada penelitian ini dilakukan kepada 30 responden.

Berdasarkan hasil uji coba, maka dari 17 pernyataan variabel iklim organisasi setelah diuji validitasnya terdapat 1 butir pernyataan yang harus di drop karena tidak valid atau belum memenuhi kriteria. Sehingga pernyataan valid variabel iklim organisasi yang dapat digunakan sebanyak 16 butir.

Tabel III. 7 Hasil Uji Reliabilitas Uji Coba Variabel Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	16

Lalu diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,866 > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ini reliabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 16 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final dalam penelitian yang akan diujikan kembali pada 146 responden.

3.4.3 Stres Kerja

a. Definisi Konseptual

Stres kerja adalah kondisi dimana kecemasan yang mengakibatkan adanya ketidaksesuaian kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

b. Definisi Operasional

Stres kerja merupakan data primer yang akan diukur melalui pernyataan-pernyataan yang mencakup indikator. Dengan menggunakan instrumen skala likert. Adapun indikator stres kerja yaitu: beban kerja, konflik kerja, waktu kerja, ketidakjelasan peran, perbedaan harapan karyawan dan pimpinan.

c. Instrumen Penelitian

Instumen penelitian yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk

mengukur variabel stress kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel stres kerja. Instrumen stres kerja dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut:

Tabel III. 8 Instrumen Penilaian Stres Kerja

No	Indikator	Butir Uji Coba	r hitung	r tabel	status
1	Beban kerja	Saya merasa berat dengan beban kerja lebih yang diberikan oleh pemimpin	0.735	0.361	Valid
		Dimasa pandemi Covid19 pekerjaan dan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0.592	0.361	Valid
		Disaat pandemi seperti sekarang, keragaman tugas atau banyaknya tugas yang diberikan oleh perusahaan membuat saya kesulitan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ada	0.789	0.361	Valid
		Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi	0.781	0.361	Valid
2	Konflik kerja	Saya memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	0.621	0.361	Valid
		Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan	0.785	0.361	Valid
3	Waktu kerja	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan	0.593	0.361	Valid

		pekerjaan saya tidak wajar			
		Saya terbebani jika ada tekanan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	0.695	0.361	Valid
4	Ketidakjelasan peran	Deskripsi peran dan tanggungjawab saya sangat jelas menunjukkan apa yang harus dikerjakan dikantor ini	0.611	0.361	Valid
		Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai denganketerampilan/ilmu yang saya miliki	0.562	0.361	Valid
5	Perbedaan harapan karyawan dan pimpinan	Tanggungjawab yang diberikan atasan kepada saya sangat memberatkan sehingga membuat saya tertekan	0.529	0.361	Valid
		Penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik.	0.709	0.361	Valid
Sumber: Robbins & Judge (2006), Rivai & Mulyadi (2013), (Amalia et al., 2016).					

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Pengisian kuisioner responden diberikan alternatif jawaban dai setiap pernyataan yang disajikan peneliti dengan menggunakan skala likert dan responden dapat memilih 1 jawaban yang bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya, yaitu sebagai berikut:

Tabel III. 9 Skala Penilaian Stres Kerja (X2)

Pilihan Jawaban	Pemberian Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	1	5

Setuju (S)	2	4
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	4	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

d. Validitas dan Realibilitas Instrumen

Proses validitas dilakukan dengan cara menganalisis data uji coba. Tujuan dari proses validitas ini adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan setiap butir pernyataan, sehingga dapat diketahui butir pernyataan yang drop. Setelah itu akan tersisa butir pertanyaan yang valid kemudian digunakan untuk mewakili indikator dan variabel yang ingin diukur.

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-drop. Setelah dilakukan uji, kemudian butir-butir pernyataan yang valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Uji coba instrument pada penelitian ini dilakukan kepada 30 responden.

Berdasarkan hasil uji coba, maka dari 12 pernyataan variabel stress kerja setelah diuji validitasnya semua pernyataan dinyatakan valid atau telah memenuhi kriteria. Sehingga pernyataan variabel stress kerja yang dapat digunakan sebanyak 12 butir.

Tabel III. 10 Hasil Uji Reliabilitas Uji Coba Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	12

Lalu diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,827 > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja ini reliabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 12 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final dalam penelitian yang akan diujikan kembali pada 146 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah teknik survei yang hanya menggunakan sebagian dari populasi, atau menggunakan sampel dari populasi. Jenis ini sering disebut sebagai *survey method* (Sugiyono, 2019). Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan, sangat setuju, setuju, tidak memutuskan, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Alat yang digunakan berupa kuesioner menggunakan model checklist. Karyawan dapat memilih jawaban sesuai dengan situasi mereka sendiri dan menulis tanda ceklis (√) pada kolom yang disediakan. Oleh karena itu, pengukuran data yang digunakan pada masing-masing variabel diperoleh dengan memberi skor pada setiap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

3.6 Teknik Analisis Data

Pengelolaan data yang Peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan aplikasi program SPSS Versi 25. Teknik analisis data yang Peneliti lakukan adalah dengan menganalisis data melalui estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data yaitu sebagai berikut:

3.6.1 Uji Persyaratan Analisis

3.6.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Syarat dalam analisis parametrik adalah data harus berdistribusi secara normal. Peneliti menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan *Normal Probability Plot*.

Adapun kriteria pengujian atau pengambilan keputusan dengan uji statistic Kolmogorv-Smirnov yaitu:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0.05 berarti data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0.05 berarti data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian atau pengambilan keputusan dengan analisis grafik *Normal Probability Plot* yaitu:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas atau berarti data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas atau berarti data tidak berdistribusi normal.

3.6.1.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dianalisis mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Strategi untuk memverifikasi hubungan linear tersebut dapat dilakukan dengan melihat Tabel Anova. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dengan melihat Tabel Anova yaitu:

- 1) Jika nilai *Linearity Sig* $> 0,05$ maka antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear secara signifikan.
- 2) Jika nilai *Linearity Sig* $< 0,05$ maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak mempunyai hubungan yang linear.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan kuat antar variabel bebasnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Adapun kriteria pengujian statistik atau pengambilan keputusan dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka artinya telah terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan kriteria dalam pengujian statistic dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika $VIF < 10$, maka artinya telah terjadi hubungan multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF > 10$, maka artinya tidak terjadi hubungan multikolinearitas.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat varians residual yang tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain masih ada, disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi dengan homoskedastisitas atau tanpa heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas merupakan kondisi dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik yaitu tidak ada masalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Spearman's rho* dan *Scatterplot*.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas dan sebaliknya apabila signifikansi $< 0,05$ maka terdapat masalah heterokedastisitas.

3.6.4 Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel yang akan diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan peneliti adalah analisis regresi linier berganda, dimana analisis regresi linier digunakan untuk

mengetahui pengaruh dua (atau lebih) variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi linear ganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan keterangan sebagai berikut:

Y = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

X₁ = Variabel bebas pertama (Iklim Organisasi)

X₂ = Variabel bebas kedua (Stres Kerja)

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel bebas pertama (X₁)

b₂ = Koefisien regresi variabel bebas kedua (X₂)

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji F (*F-Test*)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis penelitiannya:

1) H₀: P_{yx1} = P_{yx2} = 0

Ini berarti variabel iklim organisasi dan stress kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2) H_a: P_{yx1} ≠ P_{yx2} ≠ 0

Ini berarti variabel variabel iklim organisasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1) Jika F_{hitung} ≤ F_{tabel} maka H₀ diterima

2) Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak

3.6.5.2 Uji T (*T-Test*)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0: P_{yx1} = 0$

Ini berarti variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2) $H_0: P_{yx2} = 0$

Ini berarti variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3) $H_a: P_{yx1} \neq 0$

Ini berarti variabel stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) $H_a: P_{yx2} \neq 0$

Ini berarti variabel stress kerja berpengaruh terhadap keputusan kerja.

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima

2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

3.6.6 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase dari sumbangan pengaruh variabel independen (iklim organisasi dan stress kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).