

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) Wilayah Jabotabek dan Banten mengenai ada tidaknya :

1. Pengaruh positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pada karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) Wilayah Jabotabek dan Banten.
2. Pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pada karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) Wilayah Jabotabek dan Banten.
3. Pengaruh antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja pada karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) Wilayah Jabotabek dan Banten.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) Wilayah Jabotabek dan Banten yang terletak di Jl. Gatot Subroto No. 38, Jakarta Selatan 12710. Tempat tersebut dipilih sebagai tempat penelitian

karena peneliti pernah melaksanakan magang pada Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) Wilayah Jabotabek dan Banten. Peneliti tertarik melakukan penelitian karena peneliti melihat adanya permasalahan mengenai kecerdasan emosional dan stres kerja.

Penelitian ini dilakukan selama empat bulan, terhitung dari bulan Oktober 2012 sampai dengan Januari 2013. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti melakukan penelitian karena dengan berakhirnya kegiatan perkuliahan peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) Wilayah Jabotabek dan Banten. Penelitian ini menggunakan data primer untuk variabel bebas (kecerdasan emosional dan stres kerja) serta data sekunder untuk variabel terikat (kinerja).

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan gejala pada saat penelitian dilakukan. Metode ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh antara variabel bebas 1 (X_1) Kecerdasan Emosional dan variabel bebas 2 (X_2) Stres Kerja dengan variabel terikat (Y) Kinerja.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “Subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah atau objek penelitian”⁶³. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) Wilayah Jabotabek dan Banten dan Banten sebanyak 49 orang yang terdiri dari 5 Unit Bagian Kerja.

“Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti”⁶⁴. Jumlah sampel ditentukan menggunakan tabel yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi. Maka sampel yang digunakan berjumlah 44 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak proporsional (proportional random sampling), dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Cara perhitungan untuk pengambilan sampel ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

No.	Nama Bagian	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah sample
1.	Divisi SDM & ADUM	20	$20/49 \times 44 =$	18
2.	Divisi Keuangan & Akt	6	$6/49 \times 44 =$	5
3.	Divisi Sales & Distribution	9	$9/49 \times 44 =$	8
4.	Divisi Teknik	4	$4/49 \times 44 =$	4
5.	Divisi General Service	10	$10/49 \times 44 =$	9
	Jumlah	49		44

⁶³ Supardi, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, (Jakarta: Ufuk Press, 2012), h.25

⁶⁴ Supardi, *Ibid*, h.26

E. Instrumen Penelitian

1. Kinerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

b. Definisi Operasional

Kinerja pada karyawan Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL) Wilayah Jabotabek dan Banten merupakan data sekunder. Poin-poin dalam penilaian kinerja pada karyawan yang diukur, meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, ketelitian, efisiensi, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, orientasi pada pelanggan, dan loyalitas.

Data penilaian kinerja karyawan diperoleh dari data perusahaan, yang diambil berdasarkan data dokumentasi perusahaan mengenai kinerja pada karyawan.

2. Kecerdasan Emosional (X1)

a. Definisi Konseptual

Kecerdasan emosional adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menilai emosi diri dan emosi orang lain serta memanfaatkannya untuk mengelola kepekaan dan keterampilan sosial.

b. Definisi Operasional

Variabel kecerdasan emosional diukur dengan menggunakan dimensi yaitu *Self-emotion Appraisal* (Penilaian Emosi Diri), *Other Emotion Appraisal* (Penilaian Emosi Orang Lain), *Use of Emotions* (Penggunaan Emosi), dan *Regulation of Emotions* (Pengaturan Emosi).

Kecerdasan emosional merupakan data primer (langsung didapat dari responden) diukur dengan menggunakan replika Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) yang dikembangkan oleh Wong and Law yang terdiri dari 16 pertanyaan.

Kuesioner WLEIS ini juga telah digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Evrydiki Kravvariti et. al. dengan judul “*Conflict Resolution Strategies and Organisational Citizenship Behaviour*”. Data yang diukur mencerminkan empat dimensi dengan koefisien alpha (reliabilitas) *Self-emotion Appraisal* (Penilaian Emosi Diri) 0.90, *Other Emotion Appraisal* (Penilaian Emosi Orang Lain) 0.93, *Use of Emotions* (Penggunaan Emosi) 0.79, dan *Regulation of Emotions* (Pengaturan Emosi) 0.89.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel kecerdasan emosional yang disajikan dalam bagian ini adalah kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti yang meliputi keempat dimensi yaitu *Self-emotion Appraisal* (Penilaian Emosi Diri), *Other Emotion Appraisal* (Penilaian Emosi Orang Lain), *Use of Emotions* (Penggunaan Emosi), dan *Regulation of Emotions* (Pengaturan Emosi).

Kisi-kisi kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel III.2 sebagai berikut:

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X1
Kecerdasan Emosional

Variabel	Dimensi
Kecerdasan Emosional	<i>Self-emotion Appraisal</i> (Penilaian Emosi Diri) – SEA
	<i>Other Emotion Appraisal</i> (Penilaian Emosi Orang Lain) - OEA
	<i>Use of Emotions</i> (Penggunaan Emosi) – UOE
	<i>Regulation of Emotions</i> (Pengaturan Emosi) - ROE

Selanjutnya, pengisian kuesioner WLEIS pada setiap butir pertanyaan berdasarkan dimensi dari variabel kecerdasan emosional. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan model skala *Likert*, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.3.

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk Kecerdasan Emosional

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1

2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

3. Stres Kerja (X2)

a. Definisi Konseptual

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa tekanan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mengganggu dalam pencapaian tugas.

b. Definisi Operasional

Variabel stres kerja diukur dengan menggunakan enam dimensi yaitu *Role Ambiguity* (Ambiguitas Peran), *Role Conflict* (Konflik Peran), *Quantitative Role Overload* (Kuantitatif Peran yang Berlebihan), *Qualitative Role Overload* (Kualitatif Peran yang Berlebihan), *Career Development* (Pengembangan Karir), *Responsibility for People* (Bertanggung jawab kepada orang lain)

Stres Kerja merupakan data primer (langsung didapat dari responden) instrumen dibuat dalam bentuk kusioner dengan menggunakan replika Stress Diagnostic Survey (SDS) yang dikembangkan oleh Ivancevich & Matteson yang terdiri dari 30 pertanyaan dari enam dimensi.

Koefisien alpha (reliabilitas) *Role Ambiguity* (Ambiguitas Peran) 0.68, *Role Conflict* (Konflik Peran) 0.72, *Quantitative Role Overload* (Kuantitatif Peran yang Berlebihan) 0,76, *Qualitative Role Overload* (Kualitatif Peran

yang Berlebihan) 0,85, *Career Development* (Pengembangan Karir) 0,75, dan *Responsibility for People* (Bertanggung jawab kepada orang lain) 0.68.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen variabel stres kerja yang disajikan dalam bagian ini adalah kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti yang meliputi keenam dimensi yaitu *Role Ambiguity* (Ambiguitas Peran), *Role Conflict* (Konflik Peran), *Quantitative Role Overload* (Kuantitatif Peran yang Berlebihan), *Qualitative Role Overload* (Kualitatif Peran yang Berlebihan), *Career Development* (Pengembangan Karir), *Responsibility for People* (Bertanggung jawab kepada orang lain)

Kisi-kisi kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel III.4 sebagai berikut:

Tabel III.4
Kisi-Kisi Instrumen Variabel X₂
Stres Kerja

Variabel	Dimensi
Stres Kerja	<i>Role Ambiguity</i> (Ambiguitas Peran)
	<i>Role Conflict</i> (Konflik Peran)
	<i>Quantitative Role Overload</i> (Kuantitatif Peran yang Berlebihan)
	<i>Qualitative Role Overload</i> (Kualitatif Peran yang Berlebihan)
	<i>Career Development</i> (Pengembangan Karir)
	<i>Responsibility for People</i> (Bertanggung jawab kepada orang lain)

Selanjutnya, pengisian kuesioner SDS pada setiap butir pertanyaan berdasarkan dimensi dari variabel stres kerja. Untuk mengolah setiap

variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan model skala *Likert*, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pilihan jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pernyataan positif, dan 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Secara rinci, pernyataan, alternatif jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pilihan jawaban dijabarkan dalam tabel III.5

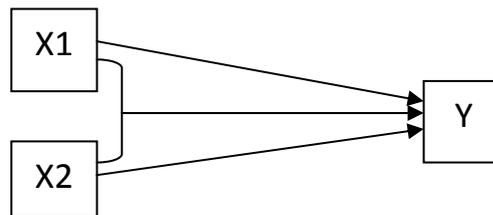
Tabel III.5
Skala Penilaian untuk Stres Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	RR : Ragu-Ragu	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini berfungsi untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat Pengaruh antara variabel X1 (Kecerdasan Emosional) dan variabel X2 (Stres Kerja) dengan variabel Y (Kinerja), maka

konstelasi hubungan antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar III.1
Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Keterangan:

X1 : Variabel Bebas 1 (Kecerdasan Emosional)

X2 : Variabel Bebas 2 (Stres Kerja)

Y : Variabel Terikat (Kinerja)

→ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi. Pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0. adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak⁶⁵. Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Menurut Duwi Priyatno, ”Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi data tiap-tiap variabel normal atau tidak⁶⁶.

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_a : artinya data berdistribusi tidak normal

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Regresi linear dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linear. Menurut Duwi Priyatno, ” Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak⁶⁷.

⁶⁵Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*, (Yogyakarta:Media Kom, 2011), h.77

⁶⁶Duwi Priyanto, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, (Yogyakarta: Gava Media, 2009), h.56

⁶⁷Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*, (Yogyakarta: Media Kom, 2011), h.89

Uji linearitas pada SPSS menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) $< 0,05$.

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 : artinya data tidak linear
- 2) H_a : artinya data linear

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data tidak linear
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen⁶⁸. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi jauh dari multikolineritas.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya tidak terjadi multikolinearitas
- 2) H_a : artinya terjadi multikolinearitas

⁶⁸ *Ibid.*, h.288

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ maka H_0 ditolak artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ maka H_0 diterima artinya tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain⁶⁹. Model regresi yang baik adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser antara residual dengan masing-masing variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

⁶⁹ *Ibid.*, h.296

1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel *dependent* dapat diprediksikan melalui variabel *independent*. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda. Dalam regresi linear berganda ada beberapa variabel bebas yang merupakan bagian dari analisis multivariate dengan tujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi yang akan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas/ *independent* terhadap variabel tidak bebas/ *dependent*⁷⁰.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel Terikat (Kinerja)

X_1 = Variabel Bebas 1 (Kecerdasan Emosional)

X_2 = Variabel Bebas 2 (Stres Kerja)

a = Konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = Koefisien Regresi Variabel Bebas 1, X_1 (Kecerdasan Emosional)

⁷⁰ Supardi, *op.cit.*, h.232

b_2 = Koefisien Regresi Variabel Bebas 2, X_2 (Stres Kerja)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak⁷¹.

Hipotesis penelitiannya:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y

2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

⁷¹ Duwi Priyatno, *op.cit.*, h.48

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, jadi H_0 diterima

$F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji t

Untuk signifikan koefisien korelasi digunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak⁷².

Hipotesis penelitiannya :

1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X1 (kecerdasan emosional) tidak berpengaruh positif terhadap Y (kinerja)

$H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X2 (stres kerja) tidak berpengaruh negatif terhadap Y (kinerja).

2) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X1 (kecerdasan emosional) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja)

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X2 (stres kerja) berpengaruh negatif terhadap Y (kinerja)

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu :

1) $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

$-t_{hitung} < -t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

2) $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

$t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

⁷²Duwi Priyatno, *op.cit.*, h.50

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel *independent* secara serentak terhadap variabel *dependent*⁷³.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel kepada masalah penelitian maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga. Ketiga variabel tersebut adalah kecerdasan emosional sebagai variabel bebas 1 (X_1), stres kerja sebagai variabel bebas 2 (X_2) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Secara lengkap akan diuraikan sebagai berikut:

1. Data Variabel Y (Kinerja)

Data kinerja diperoleh dari data sekunder melalui penilaian kinerja Koperasi Karyawan Telkomsel (KISEL) Wilayah Jabotabek dan Banten sebanyak 44 responden. Dari data yang didapat, hasil perhitungan yang dihasilkan skor terendah 73 dan skor tertinggi 90. Dari hasil perhitungan skor rata-rata sebesar 79.50, varians (S^2) sebesar 22,628 dan simpangan baku (S) sebesar 4,757.

⁷³Duwi Priyatno, *op.cit.*, h.73