

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Mustika Ratu Tbk di Jakarta Timur mengenai ada atau tidaknya :

1. Pengaruh negatif antara stres kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Mustika Ratu Tbk di Jakarta Timur.
2. Pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Mustika Ratu Tbk di Jakarta Timur.
3. Pengaruh tidak langsung antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Mustika Ratu Tbk di Jakarta Timur.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Mustika Ratu Tbk, Jalan Raya Bogor KM 26,4 Ciracas, Pasar Rebo-Jakarta Timur, Indonesia. Tempat ini dipilih karena menurut hasil pengamatan dan wawancara Peneliti kepada HRD pada saat observasi, karyawan PT Mustika Ratu Tbk kurang memiliki komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti kepada HRD yang menyatakan bahwa beberapa tahun sebelumnya terdapat beberapa karyawan yang

memutuskan untuk meninggalkan perusahaan atau mengeluarkan diri. Berdasarkan hasil observasi didapatkan bahwa karyawan mengalami stres kerja dan kurang diperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan mengalami tekanan dalam bekerja dan merasa kurang diperhatikan oleh atasannya. Selain itu Upah Minimum Regional (UMR) yang diberikan karyawan masih menggunakan ketentuan UMR di tahun 2011. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

Waktu penelitian dilaksanakan oleh peneliti selama tiga bulan terhitung sejak bulan April hingga bulan Juni 2012. Waktu tersebut dipilih karena dianggap waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian karena sudah tidak adanya jam kuliah sehingga peneliti dapat fokus dalam penelitian dan penyusunan skripsi.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausalitas yaitu dengan mengumpulkan data stres kerja dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel terikat pada karyawan PT. Mustika Ratu Tbk. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang selanjutnya akan diberikan kepada sampel yang telah ditentukan. Penggunaan metode ini untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel, yaitu variabel bebas stres kerja (variabel X_1) dan kepuasan kerja (variabel X_2) serta variabel terikat yaitu komitmen organisasi (variabel Y).

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono dalam Statistika untuk Penelitian, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁵⁹. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mustika Ratu Tbk di Jakarta Timur yang berjumlah 1054 orang.

Populasi terjangkau dibatasi pada karyawan bagian logistik yang berjumlah 71 orang. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan tabel yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dengan berdasarkan tingkat kefidensi 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5% terhadap populasi, maka didapatkan sampel yang berjumlah 58 orang”⁶⁰.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

E. Instrumen Penelitian

1. Komitmen Organisasi (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi yang mencerminkan komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

⁵⁹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2007), p. 61

⁶⁰ *Ibid.*, p. 71

b. Definisi Operasional

Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif.

Komitmen organisasi merupakan data primer (langsung didapat dari responden) diukur dengan menggunakan replika *Organizational Commitment Scale* (OCS) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990) yang terdiri dari 24 butir pernyataan.

Data yang diukur mencerminkan tiga dimensi dengan koefisien alpha (reliabilitas) replika ini adalah 0.87 untuk komitmen afektif, 0.75 untuk komitmen kontinuans dan 0.79 untuk komitmen normatif.

Kuesioner OCS ini juga telah digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Khatibi *et. al.* dengan judul, “*The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy*” dengan koefisien alpha (reliabilitas) yaitu 0.85 untuk komitmen afektif, 0.83 untuk komitmen kontinuans, dan 0.79 untuk komitmen normatif.

Kisi-kisi instrumen variabel komitmen organisasi yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel komitmen organisasi yang meliputi ketiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif. Kisi-kisi komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel III.1 sebagai berikut:

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y
(Komitmen Organisasi)

Variabel	Dimensi
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif
	Komitmen Kontinuans
	Komitmen Normatif

Selanjutnya, pengisian kuesioner OCS pada setiap butir pernyataan yaitu dengan menggunakan model skala *Likert* yang terdiri dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban dalam butir pernyataan bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2 sebagai berikut:

Tabel III.2
Skala Penilaian untuk Instrumen Komitmen Organisasi

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2. Stres Kerja (Variabel X₁)

a. Definisi Konseptual

Stres kerja adalah kondisi tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya yang menimbulkan reaksi fisiologis, psikologis dan tingkah laku.

b. Definisi Operasional

Stres kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu reaksi fisiologis, reaksi psikologis dan reaksi perilaku. Reaksi fisiologis meliputi denyut jantung naik, mulut kering, dan berkeringat. Reaksi psikologis meliputi kesulitan berkonsentrasi, rasa mudah marah, kesulitan untuk relaks, perasaan gelisah, kebosanan dan kekecewaan. Reaksi perilaku meliputi penarikan diri dari lingkungan dengan orang lain dan tingkah laku yang tidak terorganisasi.

Stres kerja merupakan data primer (langsung didapat dari responden) yang diukur dengan menggunakan skala sikap (*Likert*) yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

c. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

Kisi-kisi instrumen variabel stres kerja yang disajikan pada bagian ini adalah kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur variabel stres kerja yang diujicobakan, selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel stres kerja. Kisi-kisi instrumen variabel stres kerja ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir pernyataan yang dimaksudkan setelah dilakukannya uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel III.3 sebagai berikut:

Tabel III.3
Kisi – Kisi Instrumen Variabel X₁
(Stres Kerja)

Variabel X ₁	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
			+	-	+	-
Stres Kerja	Reaksi Fisiologis	Denyut jantung naik	11	1,18	10	1,15
		Mulut Kering	20*	6,28	-	6,22
		Berkeringat	2	21,25	2	16,19
	Reaksi Psikologis	Kesulitan berkonsentrasi	30	3,26,	24	3,20
		Rasa mudah marah	8	13,14 *	8	11
		Kesulitan untuk relaks	12*	10,24	-	9,18
		Perasaan gelisah	4	5,15	4	5,12
		Kebosanan	23	19*,2 9	17	23
	Reaksi Perilaku	Kekecewaan	9*	17	-	14
		Penarikan diri dari lingkungan dengan orang lain	27	7	21	7
		Tingkah laku yang tidak terorganisasi	22*	16	-	13

Keterangan: * (Butir pernyataan drop)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian variabel stres kerja yaitu dengan menggunakan model skala *Likert*, terdapat 5 alternatif jawaban yang disediakan. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.4 sebagai berikut:

Tabel III.4
Skala Penilaian untuk Instrumen Stres Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	1	5
2	Setuju (S)	2	4
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	4	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	1

d. Validasi Instrumen Stres Kerja

Proses pengembangan instrumen variabel stres kerja dimulai oleh Peneliti dengan menyusun instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* sebanyak 30 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel stres kerja seperti yang terdapat pada tabel III.3 yang kemudian disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel stres kerja.

Selanjutnya, konsep instrumen yang telah peneliti susun diuji validitas konstruknya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel X_1 (stres kerja). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan pada responden yang telah ditentukan berjumlah 30 responden dengan sampel karyawan pada bagian produksi.

Dari hasil uji coba yang dilakukan, didapatkan hasil sebanyak 6 butir pernyataan dinyatakan drop dari 30 butir pernyataan dengan kriteria yang ditentukan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Proses validasi dilakukan oleh peneliti dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t ⁶¹.

Dalam hal ini, kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Setelah dilakukan uji coba oleh peneliti didapatkan hasil yaitu 6 butir pernyataan yang drop dan 24 butir pernyataan yang valid. Selanjutnya peneliti menghitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan valid

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total⁶²

⁶¹ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008), p. 86

⁶² *Ibid.*, p.89

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian⁶³.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapat hasil r_{ii} yaitu sebesar 0,915. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk kedalam kategori (0,800-1,000), oleh karena itu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 24 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel stres kerja.

3. Kepuasan Kerja (Variabel X₂)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang tercermin dari pekerjaan itu sendiri, balas jasa, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), p. 97

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, balas jasa, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala sikap (*Likert*) yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen variabel kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang diujicobakan. Selain itu juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi ini disajikan dengan tujuan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimaksudkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.5 sebagai berikut:

Tabel III.5
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₂
(Kepuasan Kerja)

Variabel X ₂	Indikator	Item Uji Coba		Item Final	
		+	-	+	-
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	1,6*	12,17	1	11,15
	Balas jasa	2,7	9,18	2,6	8,16
	Kesempatan Promosi	3,13	8,15	3,12	7,13
	Supervisi	4,10	14*,19	4,9	17
	Rekan Kerja	5,16	11,20	5,14	10,18

Keterangan: * (Butir pernyataan drop)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan variabel kepuasan kerja dengan menggunakan model skala *Likert*, peneliti menyediakan 5 alternatif jawaban dan setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan

tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.6 sebagai berikut:

Tabel III.6
Skala Penilaian untuk Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu (R)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen variabel kepuasan kerja dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk kuesioner model skala *Likert* yang mengacu pada dimensi-dimensi dari variabel kepuasan kerja seperti yang terdapat pada tabel III.5 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Selanjutnya, konsep instrumen yang telah peneliti susun diuji validitas konstruksinya, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel X_2 (kepuasan kerja). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, selanjutnya instrumen diujicobakan pada 30 responden dengan sampel karyawan pada bagian produksi. Dari hasil uji coba yang dilakukan, didapatkan hasil yaitu 2 butir pernyataan drop dari 20 butir pernyataan. Kriteria yang ditentukan adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Proses validasi dilakukan peneliti dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien

korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t ⁶⁴.

Dalam hal ini kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Setelah dilakukan uji coba, didapatkan hasil yaitu 2 butir pernyataan drop dan 18 butir pernyataan valid. Berikutnya, dihitung reliabilitas terhadap skor butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan valid

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total⁶⁵

⁶⁴ Djaali dan Pudji Muljono, *op.cit.*, p. 86

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$S^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan bila $n > 30$ ($n-1$)

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian⁶⁶

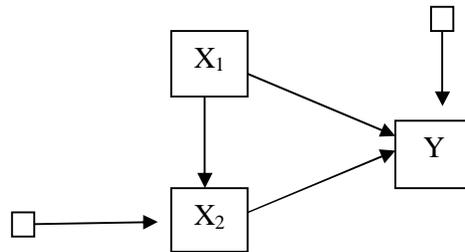
Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan hasil yaitu r_{ii} sebesar 0,877. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk kedalam kategori (0,800-1,000), sehingga instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Oleh karena itu dapat dikatakan instrumen yang berjumlah 18 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel dalam penelitian ini berfungsi untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Konstelasi hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut:

⁶⁵ Ibid., p. 89

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), p. 97



Gambar III.1
Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Keterangan:

Variabel Bebas (X_1) = Stres Kerja

Variabel Bebas (X_2) = Kepuasan Kerja

Variabel Terikat (Y) = Komitmen Organisasi

—————> = Menunjukkan Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dilakukan dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. Langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Menurut Duwi Priyatno, "Pengujian

menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi data tiap-tiap variabel normal atau tidak⁶⁷.

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

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

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogrov-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

Menurut Dwi Priyatno, “Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak”⁶⁸. Pengujian 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:

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

⁶⁷Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, (Yogyakarta: Gava Media, 2009), h.56

⁶⁸ Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*, (Yogyakarta: Media Kom, 2011), p. 89

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, terima H_0 artinya data tidak linear
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, tolak H_0 artinya data linear

2. Uji Koefisien Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sugiyono dalam Statistika untuk Penelitian, “analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari jalur (*regression is special case of path analysis*)”⁶⁹. Analisis korelasi dan regresi merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur.

Menurut Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro langkah-langkah menguji analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_y \varepsilon_2 \text{ dan } R^2_{yx2X_1}$$

$$\text{dimana } X_2 = \rho_{x2X_1} X_1 + \rho_{x2} \varepsilon_2 \text{ dan } R^2_{x2X_1}$$

- b. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yjk} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yjk} \neq 0$$

⁶⁹ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), p.297

Kaidah pengujian signifikansi (Program SPSS)

- 1) Jika 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai *Sig* atau $[0.05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai *Sig* atau $[0.05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

c. Menghitung koefisien jalur secara individu

a. $H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi)

$H_a : \rho_{yx1} > 0$ (Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi)

b. $H_0 : \rho_{yx1} = 0$ (Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi)

$H_a : \rho_{yx1} > 0$ (Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara 0,05 dengan nilai *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai *Sig* atau $[0.05 \leq \text{Sig}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- 2) Jika 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai *Sig* atau $[0.05 \geq \text{Sig}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau dikatakan pula sebagai uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen⁷⁰. Pada program SPSS untuk hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel Anova. Hipotesis penelitiannya yaitu sebagai berikut:

1) $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

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

Artinya variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

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

b) $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak.

b. Uji t

Menurut Dwi Priyatno, “Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak”⁷¹. Dalam program SPSS untuk hasil t_{hitung} dapat dilihat dalam tabel *Coefficients*. Hipotesis penelitiannya berupa:

⁷⁰ Duwi Priyatno, *Loc.Cit*, p.67

⁷¹ *Ibid.*, p. 68

1) $H_0 : b_1 > 0$ (Stres Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

$H_a : b_1 \leq 0$ (Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi)

2) $H_0 : b_2 \leq 0$ (Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi)

$H_a : b_2 > 0$ (Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi)

Kriteria pengambilan keputusan:

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