

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Profil CV. Dipo Production**

CV. Dipo Production merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam penyediaan jasa perjalanan wisata. CV. Dipo Production yang biasa dikenal dengan nama Dipo *Tour&Travel* ini berada di Pondok Sukmajaya Permai, Blok C5 No. 1, Depok. Perusahaan ini juga memiliki kantor di Semarang. Namun hanya bergerak dibidang ticketing dan penyewaan bus saja.

Dipo *Tour&Travel* berdiri sejak 11 Januari 2004. Awalnya, perusahaan ini merupakan usaha sekelompok mahasiswa Universitas Diponegoro yang sama-sama menyukai dunia wisata. Sehingga muncul ide untuk membentuk komunitas pecinta wisata dan mulai menjual jasa pelayanan wisata kepada teman-teman kampus. Seiring berjalannya waktu, usaha tersebut berkembang hingga besar seperti sekarang.

Bergerak dalam pelayanan jasa wisata, perusahaan ini menawarkan paket perjalanan wisata dalam negeri dan luar negeri, baik untuk perorangan maupun kelompok dalam jumlah yang besar. Misalnya seperti paket *honeymoon*, *study tour*, studi banding, *open trip* pendakian gunung, wisata kunjungan pulau, *family*

*gathering*, umroh, dan lain-lain. Di samping itu, CV. Dipo Production juga memberikan penyediaan jasa sewa bus, rental mobil, tiket pesawat, MICE, dan antar-jemput bandara.

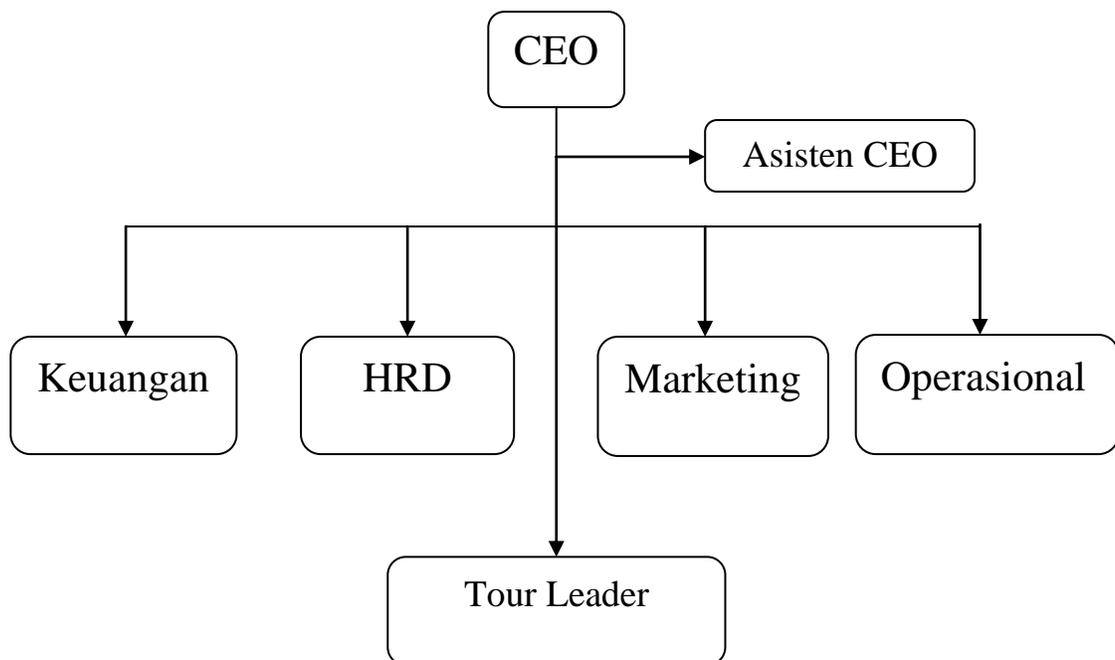
### **Visi**

Menjadi perusahaan tour&travel yang professional, terdepan dan terpercaya dengan mengutamakan optimalisasi pelayanan dan kepuasan pelanggan,

### **Misi**

Memberikan pelayanan prima kepada pelanggan agar menciptakan kepuasan dan kesan perjalanan wisata yang menyenangkan dan tidak terlupakan serta menciptakan rasa ketagihan atau ingin melakukan kembali perjalanan tersebut.

### **Struktur Organisasi**



**Gambar III.1 Struktur Organisasi**

Sumber: HRD Dipo Production

**Tabel III.1 Jumlah Karyawan**

| <b>Jabatan</b> | <b>Jumlah</b> |
|----------------|---------------|
| CEO            | 1             |
| Asisten CEO    | 1             |
| Keuangan       | 2             |
| HRD            | 2             |
| Marketing      | 6             |
| Operasional    | 2             |
| Tour Leader    | 78            |
| <b>Total</b>   | <b>92</b>     |

Sumber: HRD Dipo Production

### **3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan secara langsung di CV. Dipo Production yang bertempat di Pondok Sukmajaya Permai, Blok C5 No. 1, Jalan Tole Iskandar, Depok. peneliti melakukan observasi sejak bulan februari 2016.

### **3.1.3 Objek Penelitian**

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja sebagai *Tour Leader* pada CV. Dipo Production.

## **3.2 Metodologi Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan *explanatory*. Metode penelitian deskriptif merupakan penggunaan statistik untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah

terkumpul sebagaimana adanya<sup>55</sup>. Penelitian deskriptif ini disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian<sup>56</sup>. Penelitian deskriptif ini juga dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi.

Sedangkan, metode *explanatory* menurut Umar adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dan variabel lainnya atau cara suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Diperkuat oleh Singarimbun dan Effendy yang menyatakan bahwa penelitian *explanatory* merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan<sup>57</sup>. Dimana dalam penelitian ini yang akan diuji yaitu pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan yang bekerja sebagai *Tour Leader* pada CV. Dipo Production.

### 3.3 Skala Pengukuran

Pada penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval. Dimana skala interval merupakan skala pengukuran yang menyatakan peringkat dan jarak konstruk dari yang diukur<sup>58</sup>. Untuk memudahkan pengukuran interval, peneliti menggunakan skala likert (*Likert Scale*). Skala likert (*Likert Scala*) didesain untuk

---

<sup>55</sup> Uma Sekaran, *Research Methods for Business* (Jakarta: Salemba Empat, 2014), p. 158.

<sup>56</sup> Prasetyo dan Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), p. 42-43.

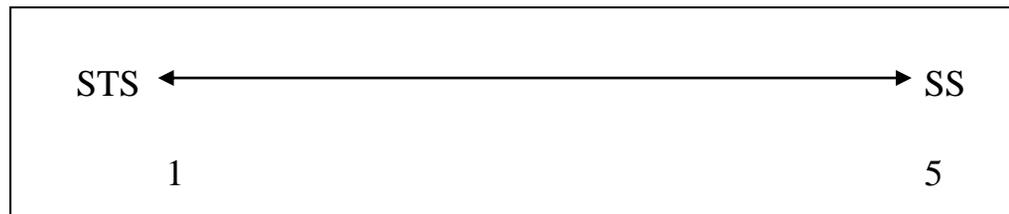
<sup>57</sup> Suryana, *Metode Penelitian Manajemen Pendidikan* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), p. 155-156.

<sup>58</sup> Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), p. 56.

menelaah seberapa kuat atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala lima titik susunan<sup>59</sup>.

Skala Likert yang digunakan dalam interval 1-5, untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju memiliki nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju memiliki nilai 5 (lima). Ketika menggunakan skala Likert, skor dari respon yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Skala Likert dengan interval 1-5 digunakan untuk semua variabel.

Berikut ini merupakan bentuk skala Likert yang digunakan pada penelitian ini:



**Gambar III.2 Bentuk Skala Likert Interval**

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan skala interval *Likert* dengan bobot penilaian 1-5. Jika arah penilaian semakin ke kanan, maka menunjukkan sikap Sangat Setuju (SS). Sementara jika arahnya semakin ke kiri, maka menunjukkan sikap Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot skor skala *Likert* akan dijelaskan pada Tabel 3.2 dibawah ini :

<sup>59</sup> Uma Sekaran, *op. cit.*, p. 31.

**Tabel III.2 Bobot Skor Skala Likert**

| <b>Pilihan Jawaban</b>    | <b>Bobot Skor</b> |
|---------------------------|-------------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5                 |
| Setuju (S)                | 4                 |
| Netral (N)                | 3                 |
| Tidak Setuju (TS)         | 2                 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1                 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

### **3.4 Operasionalisasi Variabel**

#### **3.4.1 Variabel Penelitian**

##### **a. Variabel Bebas**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

##### **b. Variabel Terikat**

Variabel terikat (*independent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasi (Y).

Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel

| Konsep Variabel   | Dimensi   | Indikator                                      | Item                              | Interval        | Skala        |             |                 |              |
|---|---|--|-----------------------------------|-----------------|--------------|-------------|-----------------|--------------|
| <b>Komitmen Organisasi (Y)</b><br>suatu keadaan emosional individu dalam mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai, aturan, dan tujuan organisasi serta keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi yang tercermin dalam tiga dimensi. Yaitu, afektif, normatif, dan berkelanjutan<br><br>Sopiah (2008), Sweeney (2002), Robbins (2008), Newstrom (2011) dan Meyer (2010) | 1. Komitmen Afektif<br>( <i>Affective Commitment</i> )  | Hubungan Emosional                             | 1                                 | 1 s/d 5         | Likert       |             |                 |              |
|   |   | Memahami Nilai dan tujuan perusahaan           | 2,3                               |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Bekerja optimal                                | 4                                 |                 |              |             |                 |              |
|   | 2. Komitmen Normatif<br>( <i>Normative Commitment</i> )   | Tanggung jawab moral                           | 5                                 |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Kewajiban yang harus berikan kepada organisasi | 6                                 |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Kontrak kerja                                  | 7                                 |                 |              |             |                 |              |
|   | 3. Komitmen Berkelanjutan<br>( <i>Continuance Commitment</i> )  | Sudah banyak berkorban                         | 8                                 |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Kebutuhan untuk bertahan                       | 9                                 |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Tidak ada alternatif lain                      | 10                                |                 |              |             |                 |              |
|   |   |  |                                   |                 |              |             |                 |              |
| <b>Konsep Variabel</b>  | <b>Dimensi</b>  | <b>Indikator</b>                               | <b>Item</b>                       | <b>Interval</b> | <b>Skala</b> |             |                 |              |
| <b>Stres Kerja (X1)</b><br>tanggapan seseorang terhadap situasi yang menekan secara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam bekerja. Dimana dapat berasal dari luar organisasi, organisasi, kelompok dan individu.<br><br>Annatan dan Elliten (2009) Robbins (2008), Luthans (2009), dan Gibson (2008).  | 1. Luar Organisasi  | Kesulitan mengikuti kemajuan teknologi         | 11                                | 1 s/d 5         | Likert       |             |                 |              |
|   |   | Kondisi jalanan                                | 12                                |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Permintaan pelanggan yang berlebihan           | 13                                |                 |              |             |                 |              |
|   | 2. Organisasi   | Beban kerja berlebihan                         | 14                                |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Tekanan dari atasan                            | 15                                |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Fasilitas kurang mendukung                     | 16                                |                 |              |             |                 |              |
|   | 3. Kelompok   | Konflik antar karyawan                         | 17                                |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Kerjasama yang buruk                           | 18                                |                 |              |             |                 |              |
|   | 4. Individu   | perasaan jenuh                                 | 19                                |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Waktu istirahat kurang                         | 20                                |                 |              |             |                 |              |
|   | <b>Konsep Variabel</b>  | <b>Dimensi</b>                                 | <b>Indikator</b>                  |                 |              | <b>Item</b> | <b>Interval</b> | <b>Skala</b> |
|   | <b>Kepuasan Kerja (X2)</b><br>Respon emosional baik itu positif maupun negatif terhadap pekerjaan seseorang atas hasil evaluasi karakteristik. Apabila respon itu positif maka terdapat kepuasan kerja yang tinggi, bila responnya negatif maka kepuasan kerjanya rendah. Dimensi dari kepuasan kerja antara lain, pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.<br><br>Kaswan (2012), Badeni (2013), Robbins dan Judge (2008), Gibson (2012), dan Luthans (2011) | 1. Pekerjaan itu sendiri                       | Pekerjaan yang menarik            |                 |              | 21          | 1 s/d 5         | Likert       |
|   |   |  | Pekerjaan sesuai dengan kemampuan |                 |              | 22          |                 |              |
| Memberikan kesempatan untuk belajar   |   |  | 23                                |                 |              |             |                 |              |
| 2. Gaji / Upah  |   | Gaji/Upah sesuai dengan apa yang dikorbankan   | 24                                |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Tunjangan tambahan                             | 25                                |                 |              |             |                 |              |
| 3. Promosi  |   | Kesempatan yang sama untuk naik jabatan        | 26                                |                 |              |             |                 |              |
| 4. Pengawasan   |   | Memberikan arahan yang jelas                   | 27                                |                 |              |             |                 |              |
|   |   | membantu karyawan dalam kesulitan              | 28                                |                 |              |             |                 |              |
| 5. Rekan Kerja  |   | Saling membantu                                | 29                                |                 |              |             |                 |              |
|   |   | Saling mendukung                               | 30                                |                 |              |             |                 |              |

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen di mana kita akan menarik beberapa kesimpulan<sup>60</sup>. Populasi dalam penelitian ini adalah 62 karyawan pada CV. Dipo Production yang bekerja sebagai *Tour Leader*.

#### 3.5.2 Sampel

##### 3.5.2.1 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel<sup>61</sup>. *Nonprobability sampling* yang dipilih adalah Sampling Jenuh atau Sensus. Sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi yang relatif kecil<sup>62</sup>.

### 3.6 Prosedur Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Data Primer

Data primer yang digunakan pada penelitian ini didapatkan melalui:

- a. Wawancara

---

<sup>60</sup> Budijanto, *Metode Riset Bisnis, Vol 2, Edisi 9* (Jakarta: PT. Media Global Edukasi, 2006), p. 112.

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2012), p. 95.

<sup>62</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), p. 134.

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dan mendalam. Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden. Sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti secara spontanitas menanyakan pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data dengan wawancara tidak terstruktur.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup.

### **3.6.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Selain menggunakan data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder untuk kelengkapan data dalam penelitian. Peneliti mendapatkan data sekunder langsung berupa informasi-informasi terkait penelitian dari tempat penelitian, yaitu CV. Dipo Production. Selain itu, peneliti juga menggunakan beberapa buku, skripsi, tesis, dan jurnal penelitian terdahulu untuk memperoleh data sekunder yang dibutuhkan.

### 3.7 Metode Analisis

Analisis data dilakukan untuk mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan. Analisis data yang digunakan antara lain uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for The Social Science*).

#### 3.7.1 Uji Instrumen

##### 3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji Validitas juga digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan dikuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan<sup>63</sup>. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Adapun rumus dari  $r$  hitung adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

---

<sup>63</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2009), p. 169.

Di mana:

$r$  = koefisien korelasi

$X$  = skor butir

$Y$  = skor total butir

$N$  = jumlah sampel (responden)

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kekonsistensian suatu instrumen. Secara implisit, reliabilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya. Dengan kata lain, penelitian yang memiliki reliabilitas tinggi akan menghasilkan hasil pengukuran yang sama walaupun telah diukur berkali-kali. Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma^2$  = jumlah varians total

Kriteria pengujian untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji *cronbach's alpha* adalah sebagai berikut:

1. Nilai *cronbach's alpha*  $> 0.6$ , maka instrumen penelitian reliabel.

2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel<sup>64</sup>.

### 3.7.2 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data didapat dari penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sample sebanyak 62 karyawan yang bekerja sebagai Tour Leader pada CV. Dipo Production.

Hasil jawaban kuesioner responden akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}$$

Dimana :

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor tertinggi} \\ &= 30 \times 5 \\ &= 150 \quad (150/150 \times 100\%) \\ &= 100\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= \text{Jumlah pernyataan} \times \text{Skor terendah} \\ &= 30 \times 1 \\ &= 30 \quad (30/150 \times 100\%) = 20\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range (R)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 100\% - 20\% = 80\% \end{aligned}$$

---

<sup>64</sup> Husein Umar, *op. cit.*, p. 56.

Kategori (K) = 2

Interval (I) =  $R/K = 80/2 = 40\%$

Skor standar =  $100\% - 40\% = 60\%$

Dari skor standar di atas, maka didapatkan skor kriteria sebagai berikut:

#### Skor Kriteria

| Variabel            | Skor < 60% | Skor > 60% |
|---------------------|------------|------------|
| Komitmen Organisasi | Rendah     | Tinggi     |
| Stres Kerja         | Tinggi     | Rendah     |
| Kepuasan Kerja      | Rendah     | Tinggi     |

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel *dependent*, *independent* atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal<sup>65</sup>.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirno*. Kriteria pengambilan kesimpulannya yaitu :

- a. Jika  $\text{sig} > 0,05$ , maka data pada variabel tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika  $\text{sig} < 0,05$ , maka data pada variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

---

<sup>65</sup> *Ibid.*, p. 181.

### 3.7.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Pengujian ini menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05<sup>66</sup>.

### 3.7.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independent*). Mengukur multikolinieritas dapat dideteksi dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Jika besar  $VIF < 5$  atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinearitas<sup>67</sup>.

### 3.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Homokedastisitas terjadi jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, sedangkan untuk varian yang berbeda

---

<sup>66</sup> Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), p. 73.

<sup>67</sup> Husein Umar, *op. cit.*, p. 80.

disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu metode paling sederhana dengan mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized* residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas<sup>68</sup>.

### 3.7.4 Analisis Regresi

#### 3.7.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Selain itu, untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas dan variabel terikat berhubungan positif atau negatif<sup>69</sup>. Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat (Komitmen Organisasi)

a : Konstanta

---

<sup>68</sup> *Ibid.*, p. 82.

<sup>69</sup> Duwi Priyatno, *op. cit.*, p. 76.

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi

$X_1$  : Variabel bebas (Stres Kerja)

$X_2$  : Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

### 3.7.4.2 Analisis Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas, yaitu stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi<sup>70</sup>.

Rumus t-hitung adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t-hitung = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

Sebelum melakukan pengujian, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

#### Hipotesis 1 ( $H_1$ )

$H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

$H_a$  : Stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

---

<sup>70</sup> Sanusi, *op. cit.*, p. 138.

### Hipotesis 2 (H<sub>2</sub>)

Ho : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dengan kriteria pengujian:

1. Ho diterima jika  $-\alpha/2 \leq t_{hitung} \leq \alpha/2$ .
2. Ho ditolak jika  $t_{hitung} > \alpha/2$  atau  $< -\alpha/2$ .

#### 3.7.4.3 Uji F (regresi simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat<sup>71</sup>. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai F<sub>hitung</sub> dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Di mana:

R<sup>2</sup>: Koefisien determinasi

n: Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

---

<sup>71</sup> Duwi Priyatno, *op. cit.*, p. 67.

Hipotesis yang akan di uji yaitu:

$H_0$  : Stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

$H_a$  : Stres kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Dengan criteria sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{table}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2.  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{table}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

#### 3.7.4.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat<sup>72</sup>.

Nilai koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2 \cdot (r_{yx1}) \cdot (r_{yx2}) \cdot (r_{x1x2})}{1 - (r_{x1x2})^2}$$

---

<sup>72</sup> Duwi Priyatno, *op. cit.*, p. 66.

Di mana:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$r_{yx1}$  = korelasi sederhana antara stres kerja dengan komitmen organisasi.

$r_{yx2}$  = korelasi sederhana antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi

$r_{x1x2}$  = korelasi sederhana antara stres kerja dengan kepuasan kerja

Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai  $R^2$  yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat (komitmen organisasi).
2. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas (stres kerja dan kepuasan kerja) secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat (komitmen organisasi) dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.