



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB III

### METEDOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian di PT XYZ yang beralamat di Jl. Raya Serang KM. 31, Desa Sumur Bandung Kecamatan Jayanti, Tangerang, Banten, Indonesia, 15610. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Role Conflict* dan *Work Overload* terhadap *Job Stress* serta Pengaruhnya terhadap *Job Satisfaction* di PT XYZ.

##### 3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT XYZ adalah salah satu kelompok bisnis produk konsumen di Indonesia, yang didirikan pada tanggal 17 Februari 1977. Perusahaan ini telah tercatat di Bursa Efek Jakarta sejak tanggal 4 Juli 1990. PT XYZ merupakan perusahaan besar yang mempunyai inti usaha dibidang industri makanan. Saat ini, PT XYZ memproduksi dan memiliki enam divisi yang masing masing menghasilkan produk berbeda namun terintegrasi.

Sementara itu, PT XYZ divisi biskuit yang penulis teliti didirikan pada tahun 2013 yang beralamat di Jl. Raya Serang KM. 31, Desa Sumur Bandung Kecamatan Jayanti, Tangerang, Banten, Indonesia, 15610. Dengan jumlah karyawan sebesar 2400 pada Februari 2016. PT XYZ divisi biskuit hanya memproduksi jenis makanan ringan seperti wafer, coklat, dan air mineral. PT XYZ juga turut melakukan kegiatan CSR (*coorporate social responsibility*),

adapun kegiatan CSR yang dilakukan seperti donor darah, dan berbagi bersama dengan anak panti asuhan

### 3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

- A. Menjadi produsen makanan dan minuman yang berkualitas dan terpercaya di mata konsumen domestik maupun internasional dan menguasai pangsa pasar terbesar dalam kategori produk sejenis.
- B. Dapat memperoleh laba bersih operasi diatas rata rata industri dan memberikan nilai tambah yang baik bagi seluruh *stakeholders* perseroan.
- C. Dapat memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan dan negara dimana perseroan berada.
- D. Untuk menyediakan lingkungan kerja yang menantang, menyenangkan dan menguntungkan secara finansial di mana persaingan yang adil dan sikap bertanggung jawab.

### 3.1.3 Value Perusahaan

#### 1. *Quality*

- a) menjaga selalu kualitas produk, seolah-olah hidup kita hanya bergantung padanya.
- b) Percaya bahwa konsumen adalah cerdas dan mampu membedakan kualitas produk yang baik.
- c) Hanya menjual produk yang dapat kita banggakan.

#### 2. *Effeciency*

- a) Jangan berharap konsumen akan bersedia membayar ketidakefesiennan kita.

- b) Terus meningkatkan efisiensi dalam setiap proses bisnis untuk memenangkan persaingan.

### 3. *Innovation*

- a) Berorientasi pada konsumen dengan melakukan inovasi produk dan proses untuk melayani kebutuhan konsumen.
- b) Inovasi yang berkesinambungan pada setiap proses kerja untuk mempertahankan pencapaian dan melakukan terobosan baru.

### 4. *Passion*

- a) Jangan puas dengan hasil yang biasa-biasa saja, berikan usaha yang terbaik untuk mencapai keunggulan.
- b) Bekerja keras dan gigih, tidak ada jalan pintas untuk mencapai keunggulan.
- c) Gunakan sarana berbagai inovatif untuk melaksanakan peningkatan.
- d) Lakukan pekerjaan yang anda cintai dan akan menginspirasi anda untuk menjadi lebih baik dalam setiap hari.

### 5. *Wisdom*

- a) Bekerja cerdas, jelas dan terarah yang anda tuju tidak berlebihan.
- b) Jadilah serba bisa, lincah, dan praktis dalam rencana dan tindakan.
- c) Menghormati orang lain dan diri sendiri, membangun hubungan dengan prinsip yang saling menguntungkan.
- d) Membangun tim yang kuat dan jaringan pertemanan, buat orang lain senang bekerja dengan anda.

### 6. *Responsibility*

- a) Evaluasi pencapaian dan produktivitas anda setiap hari.
- b) Jadilah proaktif dan inisiatif dalam memberikan solusi dan menentukan tugas.
- c) Jangan sia-siakan kepercayaan yang diberikan orang lain kepada kita.
- d) Berpikir secara cermat, dan berikan hukuman pada sikap kita yang cenderung ceroboh dan tidak peduli.

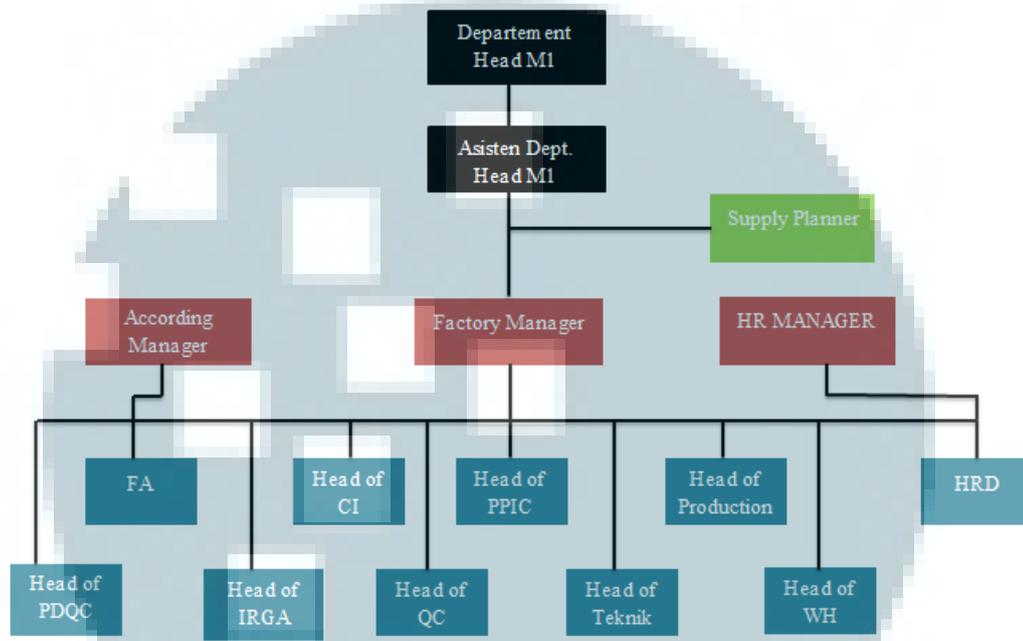
7. *Confident*

- a) Bertindak segera tanpa ragu, setelah rencana selesai dibuat.
- b) Besar kecilnya masalah yang ada, hadapai dan atasi masalah tersebut satu persatu.
- c) Jangan pernah merasa rendah diri, karna akan membatasi pencapaian anda.
- d) Berani ambil resiko jika anda ingin berhasil mencapai terobosan baru.

UMMN

### 3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 3.1 Struktur Organisasi



Sumber: Data Perusahaan PT XYZ (2015)

### 3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi tempat penulis melakukan penelitian adalah di Jl. Raya Serang KM. 31, Desa Sumur Bandung, Kecamatan Jayanti – Tangerang, Banten Indonesia, 15610.

### 3.3 Metode Penelitian

Menurut Zikmund *et al.* (2013) Metode penelitian terdapat tiga jenis metode, yaitu *descriptive research*, *exploratory research*, dan *casual research*. Dan metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *descriptive*

*research. Descriptive research* adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan karakteristik objek, orang, kelompok, organisasi, dan lingkungan yang mencoba untuk “*paint a picture*” dari situasi tertentu Zikmund *et al.* (2013). Dalam *descriptive research* terdapat 2 jenis pendekatan penelitian yakni kualitatif dan kuantitatif. Dan pendekatan penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Zikmund *et al.*, 2013) penelitian kuantitatif merupakan penelitian bisnis yang membahas tujuan penelitian melalui penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan analisis. Data kuantitatif yang penulis dapatkan adalah hasil dari kuesioner yang kemudian diolah dan dijelaskan dalam bentuk paragraf deskriptif.

### **3.4 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **3.4.1 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah semua orang yang terdapat suatu entitas, yang memiliki suatu karakteristik yang sama (Zikmund *et al.*,2013). Elemen populasi adalah individu yang merupakan anggota dari sebuah populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT XYZ.

##### **3.4.1.2 Sampel Size**

Penentuan banyaknya jumlah sampel di dalam penelitian ini mengacu pada pernyataan (Hair *et al.*, 2010) *sampling size* ditentukan berdasarkan:

1. Jumlah sample harus lebih banyak dari pada jumlah variable.
2. Secara absolut, jumlah minimal sample adalah 50 observasi.

3. Mengupayakan semaksimal mungkin untuk memperbanyak jumlah observasi setiap variabel dengan rasio yang dikehendaki yakni 5 observasi untuk setiap variabel.

Mentukan banyaknya *sample* sebagai responden harus disesuaikan dengan jumlah item pertanyaan yang digunakan pada kuisioner, dengan mengasumsikan  $n \times 5$  observasi. Kemudian dalam penelitian ini jumlah item pertanyaan sejumlah 21 pertanyaan untuk mengukur 4 variabel, sehingga minimal jumlah responden yang diperlukan adalah  $21 \times 5 = 105$  koresponden. Namun, dalam penelitian ini responden yang didapatkan sebanyak 64 responden. yang disebabkan karena responden dalam objek penelitian dalam departemen HR, PPIC, dan IRGA hanya mencakup 64 orang.

### 3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Zikmund *et al.* (2013) membagi *sampling technique* menjadi 2 jenis, yakni :

1. *Probability sampling*

Teknik sampling dimana semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan responden.

2. *Non-probability sampling*

Teknik sampling dimana populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan responden, sampel dipilih berdasarkan penilaian dari peneliti itu sendiri. Terdapat 4 *sampling technique* di dalam *non-probability sampling*, yaitu:

- a. *Convenience Sampling*, sample dipilih berdasarkan kenyamanan peneliti dalam mengambil sampel, biasanya memilih elemen yang sudah siap tersedia, dekat, ataupun bersedia untuk berpartisipasi. Hal ini memungkinkan peneliti untuk dapat mengumpulkan sampel dengan biaya yang murah.
- b. *Judgment Sampling*, sample dipilih berdasarkan penilaian pribadi peneliti, didasari atas kepercayaan peneliti bahwa mereka bisa mendapatkan sampel yang representatif melalui penilaian yang baik, logis dan masuk akal dalam mengumpulkan sampel sehingga dapat menghemat waktu dan biaya.
- c. *Snowball Sampling*, teknik yang diawali dengan melakukan *interview* kepada para responden yang profilnya sesuai dengan subjek penelitian yang dibutuhkan. Kemudian mereka diminta untuk mereferensikan orang lain dengan karakteristik yang serupa. Proses ini terus berlanjut sehingga menimbulkan efek yang disebut *snowball*.
- d. *Quota Sampling*, teknik *sampling* dimana terdapat jumlah atau ketentuan untuk sampel dari sebuah kelompok atau target populasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *non-probability sampling* karena peneliti tidak memiliki akses untuk memperoleh seluruh data mengenai responden yang dibutuhkan sehingga peneliti harus memilih responden berdasarkan penilaian peneliti sendiri. Salah satu *sampling technique* dari *non-probability sampling* yang peneliti gunakan adalah *judgment sampling* yaitu teknik *sampling*

teknik sampling dimana koresponden dipilih oleh peneliti berdasarkan penilaian tertentu sesuai dengan karakteristik sampel yang dibutuhkan (Zikmud *et al.*, 2013).

### 3.4.3 Research Data

Dalam proses memperoleh data dari sebuah perusahaan atau objek penelitian yang diteliti, ada dua cara yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yaitu *primary data* dan *secondary data*.

#### 1. Data Primer (*Primary Data*)

Menurut Sekaran dan Bougie (2010) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung atau dari tangan pertama oleh peneliti mengenai informasi yang di dapat melalui instrumen seperti melakukan survey, wawancara, atau observasi. *Primary data* yang peneliti peroleh mengenai PT XYZ berasal dari hasil wawancara (*in depth interview*) dengan 3 karyawan yang terdiri dari 1 HRD *recruitment*, 1 HRD *training* dan dengan salah satu staf *production planning inventory an control* (PPIC) dan dengan hasil kuesioner yang disebarakan kepada karyawan-karyawan tetap yang berada di semua departemen PT XYZ.

#### 2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Menurut Sekaran dan Bougie (2010) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang sudah ada sebelumnya. *Secondary data* yang peneliti peroleh mengenai PT XYZ berasal dari beberapa sumber seperti jurnal internasional, *textbook human resource management*, *PortalHR*, *website* dan publikasi perusahaan yang mendukung penelitian ini.

### 3.4.4 Time Frame

*Time frame* mengacu pada jangka waktu yang dibutuhkan peneliti untuk mengumpulkan data hingga mengolahnya (Malhotra, 2012). Penelitian ini dilakukan pada periode waktu Februari 2016 hingga Juni 2016, dengan periode waktu penyebaran kuesioner Mei 2016 hingga Juni 2016.

### 3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sekaran dan Bougie (2010) variabel mempunyai dua macam yaitu, variabel dependen (variabel terikat) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya. Dan variabel independen (variabel bebas) atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen yang digunakan adalah: *Role Conflict*, *Work Overload* dan *Job Stress*.
2. Variabel dependen yang digunakan adalah: Variabel *Job Stress* dan *Job Satisfaction*. Pada perhitungan sistematis pertama variabel *Job Stress* menjadi variabel dependen, karena untuk mengukur variabel independen yaitu, variabel *Role Conflict* dan *Work Overload*. Pada saat perhitungan sistematis kedua untuk variabel *Job Stress* dapat menjadi variabel independen karena, variabel *Job Stress* untuk mengukur variabel dependen yaitu, variabel *Job Satisfaction*.

## 3.6 Teknik Pengolahan Analisis Data

### 3.6.1 Uji Instrumen

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Oleh karena itu, kuesioner sebagai alat ukur utama pada penelitian ini merupakan kunci dari keberhasilan penelitian. Untuk menjamin ketepatan dan konsistensi kuesioner, perlu dilakukan uji validitas serta uji reliabilitas terhadap kuesioner. Menurut Ghozali (2016) pada penelitian di bidang ilmu sosial seperti manajemen, psikologi, dan sosiologi umumnya variabel – variabel penelitiannya dirumuskan sebagai sebuah variabel laten, yaitu variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, tetapi dibentuk melalui dimensi – dimensi yang diamati atau indikator – indikator yang diamati. Ada dua uji instrument yakni uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur kelayakan suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

#### 3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana suatu *measurement* secara akurat mewakili suatu konsep (Zikmund *et al.*, 2016). Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016).

Terdapat empat pendekatan dasar dalam melakukan uji validitas. Pendekatan awal adalah *face validity* yang mengacu pada penilaian secara

subjektif, apakah skala secara logis sudah mencerminkan konsep yang ingin diukur. Pendekatan selanjutnya adalah *content validity* mengacu pada sejauh mana sebuah skala pengukuran mencakup konsep yang ingin diukur secara menyeluruh tetapi tidak melampaui batas. Pendekatan *criterion validity* merupakan kemampuan mengukur untuk berkorelasi dengan ukuran standar lainnya dari konstruksi yang sama atau kriteria yang telah ditetapkan. Pendekatan terakhir yaitu *construct validity*, muncul ketika skala pengukuran dapat dengan handal mengukur apa yang ingin diukur dan benar-benar mewakili konsep yang diinginkan (Zikmund *et al.*, 2013).

*Construct validity* terdiri dari beberapa komponen, yakni Malhotra (2012):

- a. *Convergent Validity*, mengukur sejauh mana skala pengukuran atau indikator dapat berkorelasi positif dengan langkah-langkah lain dari konstruk atau konsep yang sama.
- b. *Discriminant Validity*, menilai sejauh mana suatu indikator tidak berkorelasi dengan konsep lainnya yang seharusnya memang berbeda.
- c. *Nomological Validity*, menilai hubungan antara variabel teoritis. Berusaha untuk mengkonfirmasi korelasi yang signifikan antar variabel seperti yang diperkirakan oleh teori.

Ringkasan uji validitas dan pemeriksaan validitas, secara lebih rinci menurut Malhotra (2012) sebagai berikut:

- *Kaiser Meyer – Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy* merupakan sebuah indeks yang digunakan untuk menguji kecocokan model

analisis. Jika Nilai  $KMO \geq 0.5$  mengindikasikan bahwa analisis faktor telah memadai, sedangkan nilai  $KMO < 0.5$  mengindikasikan analisis faktor tidak memadai, (Ghozali, 2016).

- ***Bartlett's Test of Sphericity***, merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel-variabel tidak berkorelasi pada populasi. Dengan kata lain, mengindikasikan bahwa matriks korelasi adalah matriks identitas, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam faktor bersifat *related* ( $r = 1$ ) atau *unrelated* ( $r = 0$ ). Jika hasil uji nilai signifikan  $< 0.05$  menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel dan merupakan nilai yang diharapkan.
- ***Anti Image Matrices***, untuk memprediksi apakah suatu variabel memiliki kesamaan dengan variabel lain. Memperhatikan nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) pada diagonal *anti image correlation*. Nilai MSA berkisar antara 0 sampai dengan 1 dengan kriteria:
  - Nilai  $MSA = 1$ , menandakan bahwa variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel lain.
  - Nilai  $MSA \geq 0.50$  menandakan bahwa variabel masih dapat diprediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut.
  - Nilai  $MSA < 0.50$  menandakan bahwa variabel tidak dapat dianalisis lebih lanjut. Perlu dikatakan pengulangan perhitungan analisis faktor dengan mengeluarkan indikator yang memiliki nilai  $MSA < 0.50$ .
  - *Factor Loading* atau hasil komponen matriks memiliki nilai  $> 0.5$ , (Ghozali, 2016).

- **Factor Loading of Component Matrix**, merupakan besarnya korelasi suatu indikator dengan faktor yang terbentuk. Tujuannya untuk menentukan validitas setiap indikator dalam mengkonstruksi setiap variabel. Kriteria validitas suatu indikator itu dikatakan valid membentuk suatu faktor, jika memiliki *factor loading* sebesar 0.50.

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa konsisten hasil pengukuran sebuah alat ukur (measurement) ketika akan digunakan berkali-kali (Malhotra., 2012). Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika jawaban responden terhadap pertanyaan/ indikator acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali., 2011) Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan beberapa cara yakni, dengan melakukan *test-retest reliability*, *alternative-forms reliability*, dan *internal consistency reliability* (Malhotra, 2012).

Peneliti melakukan pengukuran reliabilitas terhadap kuesioner penelitian ini dengan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja, disini pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *coefficient alpha* ( $\alpha$ )/ *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) Ghozali (2011) Suatu Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel, apabila *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) nilainya  $\geq 0.6$  (Malhotra, 2012).

## **3.6.2 Uji Asumsi Klasik**

### **3.6.2.1 Uji Multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2016) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau tidak ditemukan multikolonieritas antar variabel *independent*. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan *VIF*  $\geq 10$ ).

### **3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate (2016) uji heteroskedastisitas adalah suatu situasi dalam model regresi yang terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Suatu model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas melihat grafik plot. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **3.6.2.3 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang

membandingkan antar data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residu normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Selain itu juga grafik histogramnya harus menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2016).

### **3.6.3 Uji Model**

#### **3.6.3.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent*.

### **3.6.4 Uji Hipotesis**

#### **3.6.4.1 Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda menurut Ghozali (2016) adalah metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dan satu atau lebih variabel

bebas. Sedangkan regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y_1 = \text{Job Stress}$

$X_1 = \text{Role Conflict}$

$X_2 = \text{Work Overload}$

$a = \text{Konstanta}$

$b = \text{Koefisien Garis Regresi}$

$e = \text{Error}$

#### 3.6.4.2 Analisis Regresi Sederhana

Menurut Ghozali (2016) regresi adalah metode statistik untuk menguji hubungan antara satu variabel terikat dan satu variabel bebas.

$$Y_2 = a + bX + e$$

$Y_2 = \text{Job Satisfaction}$

$X = \text{Job Stress}$

$a = \text{Konstanta}$

$e = \text{Error}$

### 3.6.4.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_i$ ) sama dengan nol atau :

$H_0 : b_i = 0$ , artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya ( $H_A$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau

$H_A : b_i \neq 0$ , artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.6.4.4 Uji Statistik f

Uji statistik f atau uji signifikan menurut Ghozali (2016) simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, maka derajat kepercayaan sebesar 5%. Dengan membandingkan nilai statistik f dengan titik kritis menurut tabel f, jika nilai f statistik perhitungan lebih tinggi dibandingkan f tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen diterima.

### 3.7 Tabel Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Tabel Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Reference	Scaling Technique
1	<i>Role Conflict</i> (X1)	<i>Role conflict</i> adalah ketika seorang individu tidak yakin bagaimana melakukan tugas-tugasnya, tugas mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan kapan harus memulainya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Tidd dan Friedman (2002)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya harus melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda-beda.</li> <li>2. Saat menerima tugas, Saya menyelesaikan sendiri tanpa adanya bantuan dari orang lain.</li> <li>3. Saya bekerja sendiri tanpa adanya bantuan dari kelompok yang berbeda fungsi dalam pekerjaan (berbeda divisi).</li> <li>4. Saya melakukan pekerjaan yang cenderung bisa diterima oleh orang lain.</li> </ol>	Marc Siegall. 2000	Likert ( 1-5)
2	<i>Work Overload</i> (X2)	<i>Work Overload</i> adalah ketika seorang individu atau karyawan tersebut memiliki tugas kerja yang berlebihan dan harus dilakukan dalam jumlah waktu tertentu. Coonley and Woosley (2000)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dalam menyelesaikan tugas, saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikannya.</li> <li>2. Saya merasa beban pekerjaan yang saya kerjakan cukup berat.</li> <li>3. Saya harus bekerja sangat keras dalam melakukan pekerjaan saya.</li> <li>4. Saya harus bekerja sangat cepat dalam melakukan pekerjaan saya</li> </ol>	Osman M. Karatape. 2013	Likert (1-5)
3	<i>Job Stress</i> (Y1)	<i>Job stress</i> merupakan ketidakseimbangan tekanan fisiologis dan psikologis individu saat menangani permintaan pekerjaan situasional dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa gugup dengan pekerjaan yang saya lakukan.</li> <li>2. Adanya masalah yang terkait dengan pekerjaan, membuat saya selalu terjaga di malam hari.</li> <li>3. Pekerjaan yang saya lakukan</li> </ol>	Josephine Chinying Lang, Chay Hoon Lee. 2005	Likert (1-5)

		<p>kemampuan individu dalam mengatasi tuntutan permintaan tersebut. Ahmad Sheraz, et al. (2014)</p>	<p>cenderung mempengaruhi kesehatan saya.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Jika saya memiliki pekerjaan berbeda, kesehatan saya akan membaik.</li> <li>5. Saya sering membawa pulang kerumah pekerjaan saya.</li> <li>6. Saya sering memikirkan tentang pekerjaan saya ketika saya melakukan aktifitas lainnya.</li> <li>7. Terkadang saya merasa tidak sanggup dengan pekerjaan yang saya lakukan.</li> <li>8. Saya merasa gugup sebelum saya menghadiri meeting di perusahaan.</li> </ol>		
4	<i>Job Satisfaction (Y2)</i>	<p><i>Job Satisfaction</i> adalah tingkatan kenikmatan yang diterima individu dari melakukan pekerjaan mereka. Griffin dan Ebert (2007, P. 255)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya menganggap pekerjaan yang saya lakukan tidak menyenangkan.</li> <li>2. Setiap hari pekerjaan yang saya lakukan hanya seperti itu saja, merasa tidak akan pernah berakhir.</li> <li>3. Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sekarang.</li> <li>4. Hampir setiap hari saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya.</li> <li>5. Saya merasa senang dengan pekerjaan ini.</li> </ol>	Ilhami Yucel. 2012	Likert (1-5)