

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survei kepada para pekerja di PT Bank Central Asia Tbk di Tangerang. Survei dilakukan dengan menggunakan metode pengambilan sampel acak yang representatif terhadap populasi yang menjadi objek penelitian. Metode survei yang digunakan mencakup wawancara singkat dan pengisian kuesioner oleh pekerja untuk melihat kondisi lapangan secara langsung. Dengan cara ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang valid dari populasi yang telah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari survei ini adalah untuk menggambarkan pola yang muncul dalam sampel secara mendetail, termasuk latar belakang para pekerja dan berbagai faktor yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian.

3.1.1 Mengenal PT Bank Central Asia Tbk



Gambar 3.1 Logo Bank BCA

Sumber : [53]

PT Bank Central Asia Tbk (BCA) merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia dengan memiliki beberapa kantor cabang yang tersebar di Indonesia yang dimulai pada tahun 1957 dengan didirikannya di Surabaya, Jawa Timur, PT Bank Central Asia Tbk didirikan sebagai bank swasta dengan nama “Bank Central Asia NV” yang dicetuskan oleh sekelompok pengusaha Tionghoa-Indonesia. Pada tanggal 13 Februari 1957, terdapat perubahan nama menjadi Central Bank Asia dan NV (kemudian kini PT) Bank Central Asia pada tanggal 21 Februari 1957. Pada hari tersebut, merupakan tanggal mulai beroperasinya

PT Bank Central Asia Tbk dan kemudian ditetapkan menjadi hari jadi PT Bank Central Asia.

Pada tahun 1965, kantor pusat PT Bank Central Asia Tbk dipindahkan ke Jakarta, menyusul adanya perpindahan Indonesia menuju Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Langkah ini tentunya membantu PT Bank Central Asia untuk lebih dekat dengan pusat ekonomi dengan finansial negara.

Pada tahun 1967, PT Bank Central Asia melakukan pendaftaran perusahaan swasta menjadi perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bawah pemerintah Indonesia. Perubahan ini tentunya berdampak dalam pengembangan bank sebagai lembaga keuangan yang kuat dalam langkah yang strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

Dalam beberapa dekade setelahnya, PT Bank Central Asia Tbk mengalami pertumbuhan yang pesat. PT Bank Central Asia melakukan inovasi

3.1.2 Visi Misi PT BCA

3.1.2.1. Visi

Mengembangkan dan memberikan nilai ekonomi optimal bagi *customer* dan melindungi lingkungan serta sebagai perwujudan tanggung jawab sosial.

3.1.2.2. Misi

1. Menyediakan tempat dengan pelayanan terbaik yang terintegrasi melalui sistem yang benar dan pengembangan yang berkelanjutan.
2. Mengembangkan dan melengkapi area Karawaci dengan semangat inovasi.
3. Meningkatkan kualifikasi sumber daya manusia dengan nilai dan kebudayaan perusahaan.
4. Meningkatkan pendapatan dan keuntungan perusahaan.

3.2 Metode Penelitian

Ketika melakukan penelitian, metode penelitian yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif merupakan sebuah metode dengan mengumpulkan data numerik untuk melakukan analisa statistik seperti melihat hubungan dari objek penelitian satu dengan lainnya, yaitu gaji yang diterima, fleksibilitas jadwal kerja, dan tunjangan yang diterima sedangkan data kualitatif merupakan memproses data yang non numerik untuk membuat sebuah kesimpulan. Metode penelitian yang digunakan dalam melakukan penghitungan analisa seperti Fleksibilitas Jadwal Kerja (X_1), Stress dalam Bekerja (X_2), dan Kesejahteraan Karyawan (X_3) menggunakan SPSS versi 23.

Tabel 3. 1 Perbandingan Fitur Aplikasi Statistik: SPSS, R (RStudio), SAS, dan STATA

Fitur	SPSS	R (Studio)	SAS (Statistical Analysis System)	STATA
Antarmuka pengguna	Intuitif dan mudah digunakan	Memiliki kurva pembelajaran yang curam	Memiliki kurva pembelajaran yang curam	Memiliki kurva pembelajaran yang curam
Jenis Analisis	Menyediakan berbagai jenis analisis statistik	Juga menyediakan berbagai analisis statistik	Menyediakan analisis statistik yang komprehensif	Fokus pada analisis statistik ekonometri
Ketersediaan Fitur	Lengkap dan diversifikasi	Dapat disesuaikan dengan pengguna	Dukungan untuk analisis data yang kompleks	Fokus pada analisis data longitudinal
Fleksibilitas	Memungkinkan manipulasi data yang fleksibel	Fleksibel dalam manipulasi data	Fleksibel dalam pemrosesan data yang besar	Fleksibel dalam analisis data panel
Output	Menghasilkan output yang mudah dipahami	Output dapat disesuaikan dengan kebutuhan	Menghasilkan output yang formatnya konsisten	Output yang konsisten dan terstruktur
Dukungan dan Sumber Daya	Dukungan dan sumber daya luas (tutorial, panduan, dll.)	Komunitas pengguna yang aktif dan banyak sumber daya online	Dukungan pelanggan yang kuat dan pelatihan yang disediakan	Sumber daya komprehensif dan buku panduan yang tersedia

Beberapa aspek yang penting untuk penelitian statistik. Pertama, dari segi antarmuka pengguna, SPSS memiliki keunggulan dengan antarmuka yang intuitif dan mudah digunakan, yang mempermudah pengguna dari berbagai latar belakang untuk belajar dan menggunakan perangkat lunak ini. Fitur ini sangat penting karena meminimalkan waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari perangkat lunak, memungkinkan peneliti untuk fokus pada analisis data[46]. Kedua, dalam hal jenis analisis, SPSS menawarkan berbagai macam analisis statistik yang lengkap dan diversifikasi. Ini termasuk analisis deskriptif seperti mean dan standar deviasi, serta analisis inferensial yang lebih kompleks seperti regresi linear dan uji hipotesis. Keberagaman ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel dan membuat kesimpulan yang lebih dalam dari data mereka. Selain itu, SPSS juga memberikan fleksibilitas dalam manipulasi data. Pengguna dapat dengan mudah melakukan operasi seperti penggabungan dataset, pemfilteran data, dan pembuatan variabel baru. Ini sangat penting karena memungkinkan peneliti untuk membersihkan dan mempersiapkan data mereka sebelum melakukan analisis statistik[54], [46].

Dari segi output, SPSS menghasilkan output yang mudah dipahami, yang mencakup tabel dan grafik yang mempermudah interpretasi hasil analisis. Fitur ini sangat berharga karena memungkinkan peneliti untuk dengan cepat mempresentasikan hasil mereka kepada pembaca atau rekan penelitian. Terakhir, SPSS didukung oleh berbagai sumber daya dan dukungan, termasuk tutorial, panduan, dan sumber daya online. Hal ini memudahkan pengguna untuk mempelajari dan memahami perangkat lunak, serta mengatasi masalah yang mungkin timbul selama penggunaan. Secara keseluruhan, berbagai keunggulan ini menjadikan SPSS pilihan yang sangat baik untuk penelitian statistik, terutama dalam ilmu sosial dan disiplin ilmu terkait.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang akan dilakukan, penulis melakukan pengumpulan data dengan menggunakan satu metode, yaitu data primer. Data primer diperoleh dengan melakukan pengamatan secara langsung di tempat penelitian dan

melakukan pengolahan data secara mandiri dengan melakukan wawancara, kuesioner, dan melakukan pengamatan observasi lainnya.

a) Angket

Angket merupakan langkah yang dilakukan untuk mengumpulkan data dari responden dalam bentuk jawaban tertulis dengan data yang objektif secara langsung oleh responden. Dalam *analysisist* non-test, angket dapat menggunakan kuesioner yang berisikan beberapa pertanyaan mendalam sebagai alat pengumpul data untuk diajukan kepada responden. Tujuan dari angket adalah untuk mendapatkan informasi tentang pendapat, sikap, atau perilaku dari responden terkait dengan topik yang diteliti [26], [55], [56].

b) Wawancara

Wawancara merupakan suatu metode yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi secara lisan dan relevan terkait topik penelitian. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pendapat, pengalaman, sikap, atau perilaku responden terkait dengan topik yang diteliti[3].

c) Skala likert

Pada penelitian ini menggunakan skala likert dalam melakukan pengukuran di kuesioner yang diberikan kepada responden. Skala likert bertujuan untuk melakukan pengukuran responden terhadap keterangan responden mengenai setuju dan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan [47].

3.4 Variabel Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis variabel untuk pengolahan data, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

3.4.1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan sebuah variabel yang dapat dipengaruhi dan memberikan hasil dari variabel independen. Variabel

tergantung (*dependent variable*) merupakan sebuah variabel yang variabilitasnya dapat diamati dan dilakukan pengukuran untuk memberikan hasil yang diberikan oleh beberapa parameter pada *dependent variable*. Dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh dari besarnya pendapatan yang diberikan oleh perusahaan, fleksibilitas jadwal kerja yang memadai, dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini memiliki *dependent variable* untuk mengukur performa karyawan di PT Bank Central Asia Tbk.

3.4.2. Variabel Independen

Variabel independen dapat disebut sebagai prediktor, yang merupakan variabel pendorong yang akan memberikan pengaruh besar bagi variabel penelitian lainnya. Variabel independen merupakan bentuk variabel yang variabilitasnya dapat diukur, dimanipulasi, atau dapat dipilih oleh peneliti untuk menentukan adanya korelasi dengan peristiwa yang sedang diamati. Pada penelitian kali, memiliki *independent variable* seperti Fleksibilitas Jadwal Kerja, Stres dalam Bekerja, dan Kesejahteraan Karyawan.

3.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian merupakan landasan konseptual yang menyelaraskan teori dan metodologi penelitian. Tujuannya adalah untuk mengarahkan pemikiran peneliti, memperjelas konsep, serta memberikan kerangka kerja untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Dengan kerangka berpikir yang baik, penelitian dapat lebih terfokus, konsisten, dan relevan dengan tujuan penelitian yang ditetapkan.

3.5.1. Hubungan Fleksibilitas Jadwal Kerja Terhadap Performa Karyawan

Dalam dunia kerja, fleksibilitas jadwal kerja memiliki tujuan untuk dapat memberikan kebebasan dalam mengatur waktu kerja pada setiap individu atau sebuah perusahaan. Implementasi terhadap fleksibilitas jadwal kerja sangat

penting dilakukan karena dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Fleksibilitas jadwal kerja membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat stres. Selain itu, fleksibilitas jadwal kerja juga dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, karena karyawan merasa memiliki kendali lebih besar atas jadwal kerja mereka. Hal ini juga dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik, serta mengurangi tingkat absensi dan keterlambatan. Dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi mereka, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih responsif, produktif, dan inovatif[58]–[60].

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu [61], menerangkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas fleksibilitas jadwal kerja dengan kinerja karyawan dengan mendapatkan nilai signifikansi 0,0016. Dalam penelitian lainnya[17], menjelaskan mengenai pengaruh variabel fleksibilitas jam kerja dengan variabel bebas lainnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di kota Batam. Hasil yang diperoleh pada penelitian tersebut adalah berpengaruh negatif signifikan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa implementasi jam kerja yang fleksibel kurang memberikan manfaat yang baik untuk perusahaan. Meskipun demikian, penting untuk mencatat bahwa penelitian ini dilakukan pada perusahaan di kota Batam dan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan situasi di tempat lain.

Dari hasil-hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas jadwal kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan. Meskipun terdapat perbedaan hasil antara penelitian-penelitian tersebut, namun penting untuk mempertimbangkan konteks dan karakteristik perusahaan serta karyawan dalam menerapkan kebijakan fleksibilitas jadwal kerja.

H₁ : “Fleksibilitas jadwal kerja berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan.”

3.5.2. Hubungan Stres dalam Bekerja Terhadap Perofrma Karyawan

Stres dalam bekerja adalah suatu kondisi di mana karyawan mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional akibat tuntutan atau tantangan yang muncul di tempat kerja. Tuntutan ini bisa bersifat internal, seperti standar yang tinggi untuk mencapai hasil tertentu, atau eksternal, seperti tenggat waktu yang ketat, ekspektasi atasan, atau beban kerja yang berlebihan. Stres dalam bekerja dapat juga disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen, ketidakjelasan peran, atau perubahan yang cepat dalam organisasi[62].

Gejala stres dalam bekerja dapat bervariasi, mulai dari gejala fisik seperti sakit kepala, kelelahan, dan gangguan tidur, hingga gejala emosional seperti kecemasan, mudah tersinggung, dan depresi. Secara mental, stres dapat mengganggu konsentrasi, pengambilan keputusan, dan kreativitas. Dalam jangka panjang, stres yang tidak dikelola dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hubungan antar rekan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan[63].

Mengatasi stres dalam bekerja biasanya memerlukan pendekatan holistik yang melibatkan manajemen stres, perencanaan kerja yang baik, dukungan sosial, komunikasi yang efektif, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Manajemen dan organisasi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mengurangi risiko stres yang berlebihan[62]–[64].

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan pada PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama (KCU) Rawamangun memberikan gambaran bahwa stres dalam bekerja memberikan hasil yang negatif signifikan terhadap kinerja para karyawan di PT Bank Central Asia. Hal tersebut dapat diartikan bahwa sistem kerja yang diterapkan pada PT Bank Central Asia sangat baik pada KCU

Rawamangun dengan adanya tunjangan, promosi, bonus, dan insentif tahunan kepada karyawan[31].

Pada penelitian lainnya yang dilakukan di perusahaan manufaktur, didapatkan bahwa variabel Stres dalam bekerja memberikan hasil positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT manufaktur, yang dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat stres, maka kinerja yang diberikan oleh karyawan akan meningkat, yaitu meningkatkan kehati-hatian meningkatkan kewaspadaan dalam melaksanakan sesuatu. Meskipun demikian, penting untuk mencatat bahwa penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur dan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan situasi di tempat lain.

H₂ : “Stres dalam bekerja berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan.”

3.5.3. Hubungan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Performa Karyawan

Kesejahteraan karyawan mengacu pada kondisi di mana karyawan merasa sehat, aman, dan puas di tempat kerja. Konsep ini mencakup aspek fisik, mental, emosional, dan sosial. Kesejahteraan fisik berfokus pada kesehatan tubuh dan lingkungan kerja yang aman, sementara kesejahteraan mental dan emosional berkaitan dengan manajemen stres, tingkat kebahagiaan, dan stabilitas emosi. Aspek sosial dari kesejahteraan karyawan mencakup hubungan harmonis dengan rekan kerja dan rasa memiliki dalam tim atau organisasi[65], [66].

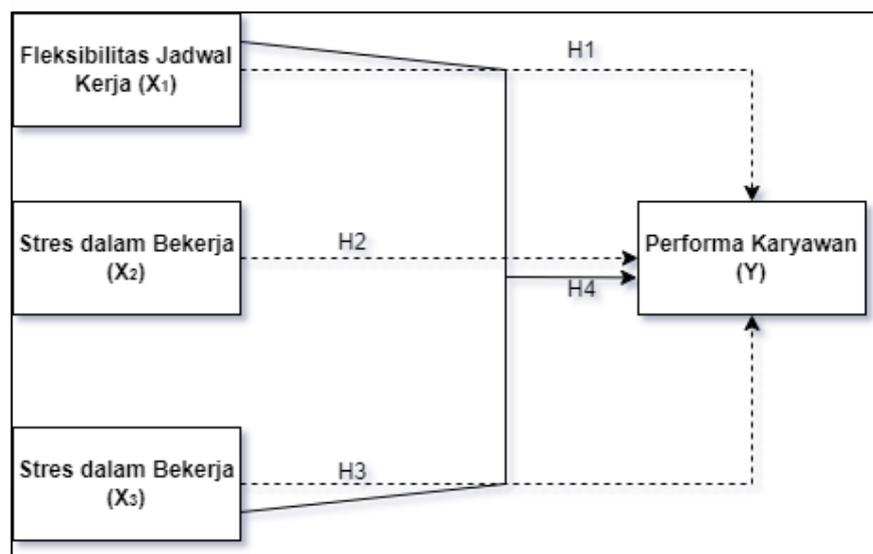
Kesejahteraan karyawan memiliki dampak signifikan pada kinerja mereka. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih produktif, kreatif, dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Mereka lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan, serta lebih cenderung terlibat dalam tim dan budaya perusahaan. Di sisi lain, karyawan yang kesejahteraannya terabaikan lebih rentan terhadap stres berlebihan, penurunan kualitas kerja, dan tingkat absensi yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan yang mengutamakan kesejahteraan karyawan cenderung

memiliki lingkungan kerja yang lebih positif dan tingkat kinerja yang lebih baik[67].

Kesejahteraan karyawan secara langsung mempengaruhi performa mereka di tempat kerja. Ketika karyawan merasa sehat, aman, dan didukung secara fisik maupun emosional, mereka cenderung lebih produktif, fokus, dan bersemangat dalam menjalankan tugas. Kesejahteraan yang terjaga dapat mengurangi stres dan kelelahan, sehingga menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dan tingkat absensi yang lebih rendah. Namun, jika kesejahteraan karyawan terabaikan, performa mereka bisa menurun, dengan risiko kesalahan yang lebih tinggi, kurangnya motivasi, dan turnover yang meningkat. Oleh karena itu, perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tim yang lebih kuat dan performa kerja yang lebih baik[30], [68].

H₃ : “Kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan.”

Untuk meningkatkan kejelasan dan memudahkan pemahaman terhadap pelaksanaan penelitian, perlu disajikan kerangka pemikiran yang terstruktur. Kerangka kerja ini akan diuraikan pada Gambar 3.2:



Gambar 3.2 Kerangka Berpikir peneliti

Keterangan:

—————→ = Simultan

-----→ = Parsial

X₁ = Fleksibilitas Jadwal Kerja

X₂ = Stres dalam Bekerja

X₃ = Kesejahteraan Karyawan

Y = Performa Karyawan

Pada kerangka berpikir Gambar 3.2 menjelaskan bahwa (-----→) mengatakan bahwa variabel Fleksibilitas Jadwal Kerja (X₁), Stres Dalam Bekerja (X₂), dan Kesejahteraan Karyawan (X₃) menghasilkan hubungan secara parsial yang memberikan pengaruh kepada Performa Karyawan (Y), sedangkan (—————→) mengatakan bahwa variabel Fleksibilitas Jadwal Kerja (X₁), Stres Dalam Bekerja (X₂), dan Kesejahteraan Karyawan (X₃) memiliki hubungan secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel Performa Karyawan (Y). Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggunakan 2 unsur utama yang ada pada *Total Quality Management* (TQM). Yaitu Fleksibilitas Jadwal Kerja dan Kesejahteraan Karyawan yang memberikan dampak pada variabel Performa karyawan (Y).

3.6 Hipotesis Penelitian

Dari kerangka berpikir pada Gambar 3.2, dapat dirumuskan hipotesis (dugaan sementara) pada penelitian ini:

1. Pengaruh Fleksibilitas Jadwal Kerja (X₁) terhadap Performa Karyawan (Y).

H₀₁ : “Fleksibilitas jadwal kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan”

H_{a1} : “Fleksibilitas jadwal kerja berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan.”

2. Pengaruh Stres dalam bekerja (X_2) terhadap performa karyawan (Y).

H_{02} : “Stres dalam bekerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan”

H_{a2} : “Stres dalam bekerja berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan”

3. Pengaruh Kesejahteraan karyawan (X_3) terhadap performa karyawan (Y) secara parsial.

H_{03} : “Kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan”

H_{a3} : “Kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan”

4. Pengaruh Fleksibilitas jadwal kerja (X_1), Stres dalam bekerja (X_2), dan Kesejahteraan Karyawan (X_3) terhadap Performa karyawan (Y) secara simultan.

H_{04} : “Fleksibilitas jadwal kerja, Stres dalam bekerja, dan Kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan”

H_{a4} : “Fleksibilitas jadwal kerja, Stres dalam bekerja, dan Kesejahteraan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap performa karyawan”

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan bentuk serangkaian metode yang dilakukan untuk mengorganisir, menyajikan, meringkas, dan melakukan penafsiran data

untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang sedang diamati. Teknik analisis data akan memberikan gambaran ataupun uraian terhadap data dari kuesioner seperti nilai rata-rata (*mean*), nilai standar deviasi, *varians*, maksimum, minimum, dan skewness. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.7.1 Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas pada instrumen penelitian bertujuan untuk melihat mengenai data yang didapatkan adalah data yang kredibel (sahih) atau tidak kredibel. Uji validitas ini bertujuan untuk menilai pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner yang diberikan dapat dikatakan kredibel apabila pertanyaan yang diberikan dapat mempresentasikan sesuatu yang diukur. Dalam hal ini, terdapat tiga *object* yang akan diukur, seperti fleksibilitas jadwal kerja, stres dalam bekerja, dan menilai kesejahteraan karyawan yang akan berdampak pada performa karyawan. Uji validitas dapat dikatakan diterima maupun tidak apabila H_0 dapat diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun H_0 tidak dapat diterima apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ [69]. Untuk mengetahui nilai koefisien pada uji validitas, peneliti menggunakan *Person Correlation* yaitu mengukur hubungan linier terhadap korelasi antara setiap item dengan skor total pada *testing* sebagai pengukur kriterianya. Selanjutnya data akan dianalisis menggunakan SPSS for Windows. Signifikansi akan ditentukan dengan membandingkan koefisien korelasi (nilai r) yang dihitung dengan nilai kritis dari tabel. Apabila nilai r_{hitung} setiap item pertanyaan terhadap skor total melebihi nilai kritis dan bernilai positif, maka item atau pertanyaan tersebut dianggap valid[47]. Uji validitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product Moment* dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $R_{hitung} \geq R_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara instrumen pernyataan yang dimaksud dengan skor (valid).
- Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antara instrumen pernyataan yang dimaksud dengan skor (tidak valid).

b) Uji Reliabilitas

Apabila pengukuran pada uji validitas menghasilkan data yang valid, selanjutnya dapat dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi atau keandalan suatu instrumen dalam mengukur konstruk atau variabel tertentu. Salah satu metode pengukuran uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* yang besarnya sekitar 0,50-0,60[70]. Dalam penelitian ini, peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) $> 0,60$, maka instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) $< 0,60$, maka instrumen yang digunakan dapat dikatakan tidak reliabel.

c) Uji Outlier

Uji outlier dilakukan bertujuan untuk dapat mengidentifikasi data yang diperoleh memiliki nilai ekstrim yang jauh berbeda dari sebagian besar pada dataset. Munculnya outlier pada data penelitian terdapat beberapa penyebab, antara lain:

- Adanya kesalahan dalam melakukan *entry* data penelitian.
- Populasi yang dijadikan sampel penelitian tersebut tidak terwakili dalam data.
- Gagal melakukan pendeteksian *missing value* pada SPSS.
- Adanya *bug* atau kesalahan dalam program analisis data.

Apabila ditemukannya outlier dalam penelitian, maka hasil pada analisis regresi linier akan memunculkan bias dan akan merusak uji statistik pada normalitas. Oleh karena itu, apabila ditemukan *outlier* maka dapat dikeluarkan dari analisis [47].

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan sebuah langkah untuk dapat menghitung apakah suatu model regresi memiliki hubungan yang kuat antara variabel bebas/independen. Metode regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas. Jika ada korelasi antara variabel bebas, maka variabel-variabel tersebut tidak dapat dianggap independen secara *orthogonal*. Variabel *orthogonal*, yaitu variabel independen yang tidak memiliki korelasi satu sama lain, memiliki nilai korelasi antar variabel independen yang sama dengan nol. Pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan menghitung Uji Varians Inflasi Faktor (VIF) dan *tolerance*. Nilai VIF digunakan untuk mengukur seberapa banyak varians dari koefisien regresi diperbesar karena multikolinieritas. Semakin tinggi nilai VIF, semakin besar multikolinieritas yang terdapat pada variabel tersebut.

$$VIF_i = \frac{1}{1 - R_i^2} = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

Rumus 3. 1 Rumus Penghitungan VIF

Pada Rumus 3.1 menjelaskan mengenai rumus VIF dari variabel ke-i. R_i^2 merupakan koefisien dalam melakukan determinasi dari regresi variabel ke-i pada semua variabel independen lainnya. *Tolerance* digunakan untuk mengukur variabel independen yang ditentukan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya [47], [71]. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil daripada nilai yang

dihasilkan oleh perhitungan VIF, maka multikolinearitas mungkin terjadi. Nilai batas yang umum digunakan untuk menunjukkan keberadaan multikolinearitas adalah ketika nilai Tolerance kurang dari 10 atau nilai VIF lebih besar dari 10.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan langkah yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dibentuk untuk melihat ketidaksamaan *varians*. Apabila hasil dari *varians* dari residual bernilai tetap, maka dapat disebut sebagai homoskedastisitas, namun jika berbeda adalah sebagai heteroskedastisitas.

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat pola korelasi antara nilai-nilai berurutan dari suatu variabel dalam suatu rangkaian data. Istilah "autokorelasi" mengacu pada korelasi antara nilai-nilai dalam satu variabel terhadap dirinya sendiri pada titik waktu sebelumnya atau sesudahnya. Dalam konteks regresi atau analisis deret waktu (time series), autokorelasi dapat terjadi ketika terdapat korelasi antara residual (kesalahan prediksi) dari model regresi atau antara nilai-nilai berurutan dalam deret waktu itu sendiri. Autokorelasi yang signifikan dapat menyebabkan kesalahan dalam estimasi koefisien regresi dan pengujian hipotesis, serta dapat mengurangi keakuratan prediksi model.

$$D - W = \frac{\sum(\varepsilon_t - \varepsilon_{t-1})^2}{\sum \varepsilon_t^2}$$

Rumus 3.2 Rumus *Durbin-Watson* (DW)

Uji autokorelasi dapat terlihat ada atau tidaknya dengan cara menggunakan metode uji *Durbin-Watson* pada Rumus 3.2. ε_t

merupakan nilai residual dan T merupakan banyaknya jumlah observasi yang didapatkan.

d) Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov test*)

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diamati berasal dari distribusi normal atau tidak. Distribusi normal, juga dikenal sebagai distribusi Gauss atau distribusi normal baku, adalah bentuk distribusi probabilitas yang simetris dan berbentuk lonceng. Dalam distribusi normal, nilai-nilai cenderung berkumpul di sekitar nilai tengah, dengan semakin sedikit nilai-nilai yang terletak jauh dari nilai tengah. Normalitas digunakan untuk memastikan apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini data pada masing-masing variabel akan dilakukan uji normalitas. Model regresi yang ideal harus menunjukkan distribusi normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali, pada dasarnya, normalitas dapat dideteksi dengan memeriksa distribusi titik-titik di sepanjang sumbu diagonal suatu grafik atau dengan memeriksa histogram residu. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan normalitas adalah sebagai berikut:

- Jika titik-titik pada pernyataan kuesioner tersebar di sekitar garis diagonal dan sejajar dengan arahnya, atau jika grafik histogram menunjukkan pola yang menunjukkan distribusi normal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas juga dapat melihat dari nilai *Asymp. Sig* suatu variabel yang lebih besar dari *level of significant* ($\alpha = 5\%$) $> 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut normal.
- Namun jika data menyimpang dari garis diagonal dan tidak sesuai arahnya, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola yang menunjukkan distribusi normal, berarti model

regresi tidak memenuhi asumsi normalitas [47]. Uji normalitas juga dapat melihat dari nilai *Asymp. Sig* suatu variabel yang lebih kecil dari *level of significant* ($\alpha = 5\%$) $< 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut normal.

e) **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, untuk melakukan analisis data yang didapatkan hasil regresi linier berganda bertujuan untuk pengujian hipotesis yang dibentuk. Dalam mengetahui analisis variabel Fleksibilitas Jadwal Kerja, Stres dalam Bekerja, dan Kesejahteraan Karyawan yang memberikan pengaruh terhadap *dependent variable*. Analisis ini dilakukan untuk dapat mengetahui arah hubungan antara *independent variable* dengan *dependent variable* untuk melihat *independent variable* yang bernilai positif ataupun negatif dan juga analisis ini bertujuan untuk memperkirakan nilai dari *dependent variable* mengalami penurunan ataupun kenaikan. Dalam penelitian ini, formula untuk analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_i$$

Keterangan :

Y = Performa Karyawan.

X₁ = Fleksibilitas Jadwal Kerja

X₂ = Stres dalam Bekerja

X₃ = Kesejahteraan Karyawan

E_i = Residual atau *prediction error*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

Analisis jalur menggunakan analisis regresi untuk memperkirakan hubungan sebab akibat antar variabel yang ditetapkan berdasarkan teori. Hal ini secara khusus dirancang untuk mengungkap keterkaitan antara tiga variabel atau lebih tetapi tidak dapat digunakan untuk memvalidasi hipotesis sebab akibat yang spekulatif [29], [47].

Dari persamaan analisis regresi linear yang telah dipaparkan, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

$$Y = 27,223 + 0,570X_1 + 0,443X_2 - 0,643X_3$$

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 27,223 yang dapat diartikan bahwa *independent variabel* (variabel bebas) yaitu Fleksibilitas Jadwal Kerja (X_1), Stres dalam Bekerja (X_2), dan Kesejahteraan Karyawan (X_3) yaitu tetap dan konstan dengan nilai 27,223.
- b. Pada koefisien untuk variabel Fleksibilitas Jadwal Kerja (X_1) memiliki nilai koefisien 0,570 dan memiliki nilai positif. Ini dapat disimpulkan bahwa dalam penambahan satu satuan untuk fleksibilitas jadwal kerja, maka akan meningkatkan variabel terikat Performa Karyawan (Y) sebesar 0,570 begitupun sebaliknya.
- c. Pada koefisien untuk variabel Stres dalam Bekerja (X_2) memiliki nilai koefisien 0,443 bernilai positif. Ini dapat diartikan bahwa dalam penambahan satu satuan pada variabel stres dalam bekerja akan meningkatkan nilai performa karyawan (Y) sebesar 0,443 begitupun sebaliknya.
- d. Pada koefisien untuk variabel Kesejahteraan Karyawan (X_3) didapatkan nilai 0,643 dengan nilai negatif. Ini dapat diartikan bahwa pada apabila adanya kenaikan satu satuan pada variabel kesejahteraan karyawan, maka adanya penurunan sebanyak 0,643. Menurut penelitian terdahulu, faktor utama penyebab terjadinya terbalik adalah karena efek peningkatan dari kejenuhan dan peningkatan beban kerja yang didapatkan, yang akhirnya dapat menurunkan performa karyawan.

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dan asumsi dasar berfungsi sebagai solusi sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat spekulatif hingga terbukti

kebenarannya. Jawaban yang diajukan ini merupakan kebenaran sementara, menunggu verifikasi melalui data penelitian yang dikumpulkan di PT. Bank Central Asia, Tbk.

3.8.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji *t-statistic* menilai sejauh mana pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel *independen* lainnya tetap. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi yang biasanya ditetapkan sebesar 0,05. Ini untuk melihat apakah setiap *independent variable* (bebas) Fleksibilitas Kerja (X_1), Stres dalam Bekerja (X_2), dan Kesejahteraan Karyawan (X_3) memiliki pengaruh atau tidak terhadap *dependent variable* (terikat) mengenai Performa Karyawan (Y). Uji ini digunakan untuk memastikan apakah terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel independen individu dengan variabel dependen. Ini berfungsi sebagai salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu hipotesis, khususnya hipotesis yang menyatakan tidak ada perbedaan signifikan antara dua rata-rata sampel yang diambil secara acak dari populasi yang sama, untuk mengambil keputusan dalam uji signifikansi pengaruh parsial, uji T memberikan tolok ukur sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n - n^2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Rumus 3. 3 Uji T

Pada Rumus 3.3 merupakan rumus yang digunakan dalam pengukuran uji signifikansi pengaruh parsial, atau uji T dengan keterangan r merupakan nilai korelasi parsial yang ditemukan. Untuk pengambilan keputusan dalam Uji T sebagai berikut:

- a) Penentuan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif.

1. H_0 : Pernyataan " $b_1=b_2=b_3=0$ " mengandung arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (diwakili oleh b_1 , b_2 , dan b_3) dengan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien variabel independen dalam model regresi semuanya sama dengan nol, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap *dependent variable*.
2. H_1 : Pernyataan " $b_1 = b_2 = b_3 \neq 0$ " menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (diwakili oleh b_1 , b_2 , dan b_3) dengan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien variabel independen dalam model regresi semuanya bukan nol dan sama satu sama lain, sehingga menunjukkan adanya pengaruh kolektif dan bermakna terhadap variabel dependen.

b) Menentukan tingkat signifikansi (α) dan derajat kebebasan

Pada skenario yang diberikan, tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam penelitian adalah 5% yang dilambangkan dengan $\alpha = 0,05$. Nilai derajat kebebasan (df) ditentukan dengan menggunakan rumus $df = n-k$, dimana 'n' melambangkan besar sampel (110) dan 'k' melambangkan banyaknya variabel bebas (3), sehingga menghasilkan $df = 107$.

Untuk uji dua sisi, nilai t tabel diperoleh dari nilai kritis pada tingkat signifikansi yang diinginkan ($\alpha/2$) dengan mempertimbangkan derajat kebebasan (df). Jadi, dinotasikan sebagai $t/2: df(n-1-k)$. Pada rumus tersebut didapatkan nilai T_{tabel} sebesar 1.983.

c) Kriteria Pengujian

1. Jika signifikansi $t\text{-statistic} < 0,05$ (α) atau $T_{hitung} \geq T_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan

tidak ada hubungan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen ditolak. Dengan demikian hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel dependen, diterima. Artinya terdapat bukti yang mendukung pernyataan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang berarti terhadap *dependent variable*.

2. Jika signifikansi *t-statistic* > dari 0,05 (α) atau $T_{hitung} < T_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol (H0). Dalam hal ini hipotesis nol yang menyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap *dependent variable* diterima. Dengan demikian hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel dependen ditolak. Artinya data tersebut tidak memberikan dukungan yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang berarti terhadap *variabel dependent*.

3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi F dilakukan guna melakukan pengkajian terhadap *independent variable* (X) atau variabel bebas Fleksibilitas Jadwal Kerja (X₁), Stres dalam Bekerja (X₂), dan Kesejahteraan Karyawan (X₃) yang diuji apakah memiliki pengaruh yang konsisten terhadap *dependent variable* atau variabel terikat yaitu Performa Karyawan (Y). Dalam melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi simultan, uji F memiliki tolok ukur dalam pengambilan keputusan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Rumus 3. 4 Uji F

Pada Rumus 3.4 merupakan rumus untuk melakukan uji F dengan keterangan R sebagai koefisien relasi berganda, kemudian N merupakan banyaknya responden. Lalu untuk m merupakan banyaknya prediktor yang dimaksud. Langkah-langkah dalam melakukan pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut [47], [72]:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> (\alpha = 0,05)$ yang dilihat pada tabel ANOVA maka H_0 diterima dan H_a akan ditolak. Ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang simultan terhadap *independent variable* atau variabel bebas terhadap *dependent variable* atau variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< (\alpha = 0,05)$ yang dilihat pada tabel ANOVA maka H_0 dapat ditolak dan H_a dapat diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara *independent variable* atau variabel bebas dengan *dependent variable* atau variabel terikat.

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi menurut Ghozali merupakan sebuah alat yang digunakan dalam melakukan pengukuran terhadap tingkat keterkaitan antara *independent variable* dengan *dependent variable* dengan cara mengamati nilai total (R^2). Nilai R^2 berada dalam rentang 0 dan 1 yang memiliki ketentuan, apabila nilai total (R^2) mendekati 1, maka terdapat pengaruh antara *dependent variable* yang besar terhadap *independent variable*. Koefisien determinasi pada uji R^2 memiliki kriteria seperti pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3. 2 Kriteria Koefisien Determinasi Uji R²

Interval Koefisien Determinasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

3.8.4 Uji Dominan

Saat melakukan uji T, apabila ditemukan beberapa variabel menunjukkan signifikansi, variabel dominan biasanya diidentifikasi berdasarkan nilai Beta standar terbesar. Uji dominan dilakukan untuk dapat mengetahui variabel dependen yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel bebas seperti Fleksibilitas Jadwal Kerja (X₁), Stres dalam Bekerja (X₂), Kesejahteraan Karyawan (X₃) yang memberikan pengaruh besar kepada variabel terikat yaitu Performa Karyawan (Y), dengan melihat urutan koefisien regresi yang distandarisasi (β) beta terbesar. Dalam penelitian ini akan menggunakan *Standardized coefficient* [43], [47].

