

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam kehidupan, manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. (As'ad, 2002:47)

Pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentu berbeda dengan karyawan yang lainnya. Masing-masing pekerjaan memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan bobot pekerjaan yang berbeda pula. Berat atau ringan suatu pekerjaan selain dapat diukur dari deskripsi pekerjaan itu sendiri dapat pula diukur dari sikap seorang pekerja dalam menanggapi pekerjaannya. Pekerjaan yang dianggap sebagai tuntutan akan menjadikannya berat, sebaliknya bila pekerjaan dianggap sebagai karya maka pekerjaan tersebut akan dikatakan ringan.

Dalam menjalankan pekerjaan seorang karyawan dapat mengalami stres. Stres terjadi karena adanya interaksi antara individu dengan individu yang lain. Dalam kehidupannya manusia selalu mengadakan hubungan timbal balik dengan

manusia lain. Untuk itu diperlukan keseimbangan dan dalam dirinya. Dengan terjadinya stres tentu akan mengakibatkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Hal ini berarti stres berperan merusak kepuasan kerja. Secara sederhana, stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

Kajian terhadap stres jika dikaitkan dengan lama dan intensitas, stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa lama penyebabnya berlangsung, seberapa besar kekuatan dan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya, jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa berprestasi rendah.

Faktor-faktor penyebab stres menurut Tri Mardiana dan Muafi (2001:165) dapat diklasifikasi menjadi tiga faktor penyebab stres (*stressor*), pertama: *organizational stressor*, yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Kedua, *life events* yang tidak dipengaruhi oleh aspek organisasi tetapi lebih didominasi dari peristiwa kehidupan individu. Ketiga, *individual stressor* terkait dengan karakteristik yang dimiliki masing-masing individu dalam memandang lingkungannya (Singer, 1990: Robbins, 1996:224, Cook, 1988:18).

Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut *stressor*. Sumber stres dapat mempengaruhi kinerja yang terkait dengan faktor organisasional antara lain adalah: a) tuntutan tugas, merupakan tuntutan yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang, b) tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dan peran tertentu yang dijalankan dalam suatu organisasi, c) tuntutan pribadi, tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Robbins, 1996:225)

Noe (1994:234) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan *output* yang dihasilkan *kongruen* dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 2002:46). Terkait dengan stres kerja, kinerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan *stressor*. Bila dikaitkan dengan kerja, stres dapat fungsional/positif, tetapi dapat juga berperan disfungsional/merusak kepuasan kerja karyawan. Setiap individu mempunyai toleransi yang berbeda terhadap berbagai situasi stres yang dialaminya.

Di abad *millinieum* seperti sekarang, produktivitas kerja merupakan aspek penting dalam usaha peningkatan kinerja kerja karyawan. Oleh karenanya penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan. Jika organisasi percaya bahwa setiap individu mempunyai potensi dan kekuatan serta dapat dioptimalkan melalui suatu iklim yang sehat, maka dalam organisasi akan mempunyai sistem penilaian yang berusaha mengenali, mempertajam, mengembangkan dan memanfaatkan potensi serta kemampuan karyawan (Rao, 1996:9). Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan

melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja (*stressor*). Kajian tersebut diharapkan dapat digunakan untuk merumuskan cara-cara yang paling tepat dalam menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dapat dipastikan bahwa semua karyawan pernah mengalami stres kerja. Namun demikian tingkatan stres kerja antara karyawan satu dengan yang lainnya tentunya memiliki tingkatan berbeda. Karyawan yang dapat menanggulangi stres atas pekerjaannya akan memiliki dampak yang positif terhadap pekerjaannya, dalam arti stres yang dialami tidak menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya bagi karyawan yang tidak dapat menanggulangi stres, kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan akan menurun seiring dengan meningkatnya tingkat stres yang dialami.

Stres kerja yang dialami karyawan untuk jangka waktu yang lama (berkepanjangan) tentu saja akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Karena stres itu bersifat merusak kinerja, maka dibutuhkan suatu strategi khusus yang harus diterapkan oleh suatu perusahaan untuk dapat meminimalkan stres kerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah karyawan PT. Air Mancur yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam produksi obat tradisional (jamu) yang terletak di jalan raya Solo-Sragen KM. 7, Palur, Kabupaten Karanganyar, juga mengalami stres? Dan apakah stres kerja yang dialami karyawan PT. Air Mancur berdampak menurunkan kinerja?

Tertarik dengan masalah stres kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Stressor Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Air Mancur Kabupaten Karanganyar).**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah yang akan dibicarakan dan diteliti ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah sumber-sumber stres (*stressor*) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Kabupaten Karanganyar?
2. Apakah sumber-sumber stres (tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Kabupaten Karanganyar?

## 1.3. Batasan Masalah

Agar tujuan dari penelitian ini lebih terfokuskan pada permasalahan yang akan dibahas dan tidak menyimpang dari tujuan awal, maka peneliti memberikan beberapa batasan. Batasan masalah dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Stres kerja. Definisi stres kerja menurut (Gibson, 1993:129) adalah:  
Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif yang ditengahi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologi yaitu konsekuensi setiap kegiatan, situasi, kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Sumber stress (*stressor*) yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari sumber stress (*stressor*) menurut Robbin (1996:168) yang terdiri dari:

- a. Tuntutan tugas. Tuntutan tugas yaitu stres kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Pengukuran variabel tuntutan tugas terdiri dari:

- Ketersediaan sistem informasi.
  - Kelancaran pekerjaan.
  - Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan.
  - Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan.
  - Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan.
- b. Tuntutan peran. Tuntutan peran yaitu stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari:
- Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.
  - Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan.
  - Disiplin ilmu yang berbeda-beda pada suatu bidang pekerjaan.
  - Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.
  - Beban pekerjaan yang berat
- c. Tuntutan pribadi. Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari:
- Hubungan dengan supervisi.
  - Hubungan dengan sesama karyawan.
  - Hubungan dengan keluarga.
  - Pengawasan yang dilakukan oleh supervisi (atasan).
  - Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaan.

2. Kinerja. Definisi kinerja kerja menurut Moh As'ad (2002:46) adalah:

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari:

- Motivasi kerja untuk memenuhi kebutuhan.
- Motivasi kerja untuk aktualisasi diri.
- Rasa tanggungjawab yang besar untuk menyelesaikan tugas.
- Kebebasan untuk melakukan suatu pekerjaan.
- Kerja sama antara karyawan.
- Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan.
- Kemampuan untuk beradaptasi dengan rekan kerja.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah stres kerja yang dialami karyawan PT. Air Mancur Kabupaten Karanganyar secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja (tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi) yang dialami karyawan PT. Air Mancur Kabupaten Karanganyar secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. Air Mancur Kabupaten Karanganyar untuk mengetahui dampak stres kerja yang dialami karyawannya. Apakah stres kerja yang dialami karyawan berdampak pada menurunkan kinerja karyawan sehingga target produksi

yang dianggarkan perusahaan tidak dapat tercapai. Hasil penelitian ini dapat digunakan pihak manajemen PT. Air Mancur Kabupaten Karanganyar untuk menyikapi stres kerja yang dialami karyawannya yang nantinya dapat digunakan sebagai dasar pembuatan strategi atau cara yang tepat untuk meminimalkan tingkat stres kerja karyawan.

## 2. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan ke dalam praktek nyata khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## 3. Bagi pihak lain

Untuk menambah bahan bacaan yang bermanfaat dan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam dalam kondisi riil di dunia kerja terutama yang menyangkut masalah tenaga kerja yaitu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### 1.6. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan *output* yang dihasilkan kongruen dengan tujuan organisasi (Noe, 1994:234). Kinerja merupakan hasil akhir dari seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 2002:46). Penilaian kinerja bertujuan sebagai suatu dasar perencanaan dan penelitian di bidang personalia khususnya untuk penyempurnaan program dan mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahan. Terkait dengan kinerja, stres

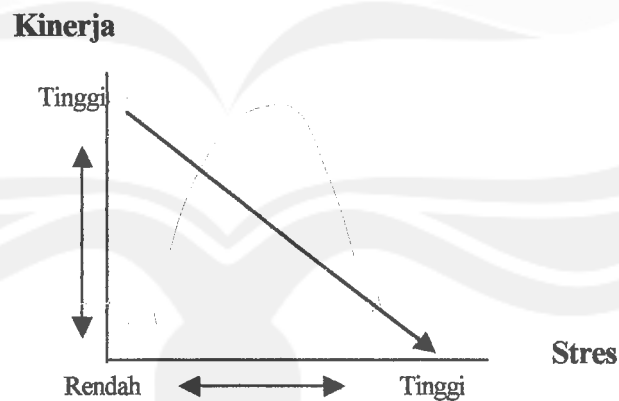


kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja. (Robins, 1996:228, Davis, K., 1996:201)

Sejumlah besar riset telah menyelidiki hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan disajikan dalam model stres-prestasi kerja (hubungan U - terbalik). Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dengan kinerja (rendah-tinggi). Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja karyawan cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung menaik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Akhirnya stres mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan, dan kinerja karyawan Model stres-kinerja dapat dilihat pada gambar 1.1 di bawah ini.

Gambar 1.1.

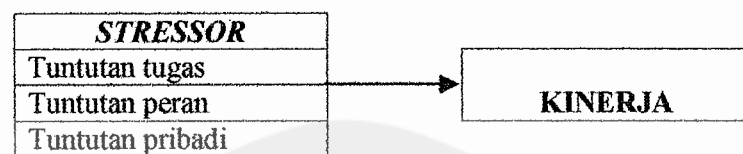
Model hubungan stres-prestasi kerja



Sumber: Keith Davis (1996:201)

Kerangka pemikiran mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam bagan sebagai berikut:

Gambar 1.2.  
Kerangka Pemikiran



Sumber : Robbins (1996:229)

### 1.7. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2000:51). Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Sumber-sumber stres (*stressor*) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Kabupaten Karanganyar.
2. Sumber-sumber stres (tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur Kabupaten Karanganyar.

### 1.8. Metode Penelitian

#### 1.8.1. Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh *stressor* terhadap kinerja karyawan ini dilakukan terhadap karyawan PT. Air Mancur, yang berlokasi di Jl. Raya Solo-Sragen KM. 7, Palur, Kabupaten Karanganyar, Provinsi Jawa Tengah.

#### 1.8.2. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek (*individu*) yang akan diteliti pada wilayah tertentu (Singarimbun, 1985:34). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Air Mancur Jl. Raya Solo-Sragen KM. 7, Palur, Kabupaten Karanganyar, Provinsi Jawa Tengah.

Teknik penentuan sampel yang dilakukan pada penelitian ini bersifat tidak acak (*non-random sampling*) dimana anggota populasi tidak diberi peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jenis penentuan sampel tidak acak yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Pada jenis ini anggota sampel ditentukan berdasarkan ciri tertentu yang dianggap mempunyai hubungan erat dengan ciri populasi (Sugiyono, 2000:73). Ciri dari penentuan sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Air Mancur yang telah memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Karena keterbatasan yang dimiliki peneliti maka peneliti membatasi jumlah sampel yang akan digunakan yaitu 100 orang karyawan PT. Air Mancur pada bagian produksi yang berjumlah 514 orang karyawan.

### **1.8.3. Metode Pengambilan Data**

#### **1.8.3.1. Data Primer**

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh suatu organisasi yang menerbitkannya atau menggunakannya (Sugiyono, 2000:129). Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari penelitian di lapangan dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

##### **1. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan pada responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan pihak perusahaan yang diwaliki oleh bagian personalia.

## 2. Angket (*Questionnaire*)

Alat pengumpul datanya juga disebut dengan angket dan sumber datanya adalah beberapa orang atau yang lebih dikenal dengan istilah responden.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Air Mancur yang bekerja pada bagian produksi.

### 1.8.3.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya (Sugiyono, 2000:129). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari catatan yang telah tersedia diperusahaan serta studi kepustakaan.

### 1.8.4. Metode Pengukuran Data

Pengukuran dalam penelitian terdiri dari pemberian angka pada peristiwa-peristiwa empiris sesuai dengan aturan-aturan tertentu (Cooper & Emory 1997:151). Berdasarkan definisi tersebut, penulis melakukan pengukuran data kuisisioner dengan teknik *skala likert* untuk pengukuran kuesioner. Pertanyaan pada kuisisioner dibuat dalam bentuk pilihan berganda dan masing-masing item jawaban memiliki bobot yang berbeda. Bobotnya masing-masing jawaban adalah sebagai berikut:

- |                        |              |   |
|------------------------|--------------|---|
| 1. Sangat setuju       | diberi bobot | 5 |
| 2. Setuju              | diberi bobot | 4 |
| 3. Netral              | diberi bobot | 3 |
| 4. Tidak setuju        | diberi bobot | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | diberi bobot | 1 |

### 1.8.5. Teknik Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen diperlukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian layak digunakan atau tidak.

#### 1.8.5.1. Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diselidiki. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi *product moment*: (Hadi 1991:23)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi .

x = skor butir dalam faktor

y = jumlah skor semua butir dalam faktor

N = jumlah sampel atau responden .

Taraf nyata : 5%

#### 1.8.5.2. Uji Reliabilitas

Tujuan dari pengujian reliabilitas ini adalah untuk menguji apakah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini hanya dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang sudah diuji validitasnya dan telah dinyatakan sebagai butir yang valid.

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas item digunakan rumus *alpha cronbach's*, dimana rumus ini dipergunakan untuk menguji reliabilitas

berdasarkan atas uraian atau angket atau kuesioner dan skala bertingkat. Rumus koefisien *alpha cronbach's* secara umum (Hadi, 1991:56):

$$r_{tt} = \left[ \frac{M}{M-1} \right] \left[ 1 - \frac{V_x}{V_y} \right]$$

Keterangan:

M = jumlah butir

V<sub>x</sub> = variansi butir

V<sub>y</sub> = variansi total

Taraf nyata : 5%

## 1.9. Analisis Data

### 1.9.1. Analisis Persentase

Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil responden. Metode yang digunakan adalah dengan mempersentasekan jawaban responden atas pertanyaan yang akan diajukan pada kuesioner bagian pertama, yaitu mengenai data diri karyawan. Ukuran persentase jawaban responden akan menunjukkan karakteristik dari responden: (Dajan 1991:376)

$$\text{Rumus} = \frac{n_1}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

$n_1$  = jumlah responden yang memilih jawaban.

N = jumlah seluruh responden.

### 1.9.2. Analisis Regresi

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah stressor yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Mancur. Rumus regresi linear berganda sebagai berikut: (Atmaja, 1997: 341)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y	=	kinerja
a	=	intersep
$b_{1,2,3,4,5}$	=	koefisien regresi
$X_1$	=	tuntutan tugas
$X_2$	=	tuntutan peran
$X_3$	=	tuntutan pribadi

#### 1.9.2.1. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan

Untuk menguji apakah koefisien regresi secara simultan variabel independen (stres kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja), maka digunakan analisis regresi linier berganda atau uji F (Atmaja, 1997:341).

Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut:

##### 1. Menentukan $H_0$ dan $H_a$

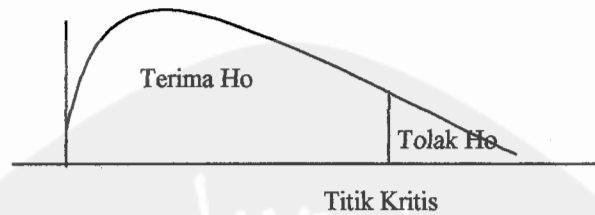
$H_0 = \beta_1 = 0$ , variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a = \beta_1 \neq 0$ , variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

##### 2. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan mencari nilai

F tabel dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  dan derajat pembilang k dan

derajat penyebut  $n-k-1$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel data dan  $k$  adalah jumlah variabel independen.



### 3. Menghitung nilai F hitung

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

### 4. Membandingkan nilai F hitung dengan F tabel

$H_0$  diterima bila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

$H_a$  diterima bila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

### 5. Kesimpulan

$H_0$  diterima. Keadaan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

$H_a$  diterima. Keadaan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

#### 1.9.2.2. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan bahwa koefisien regresi suatu model regresi secara parsial signifikan atau tidak dalam memprediksi variabel dependen, digunakan analisis regresi parsial atau uji t (Atmaja, 1997: 342)

Langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut:

#### 1. Menentukan $H_0$ dan $H_a$

$H_0 = \beta_1 = 0$ , variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel

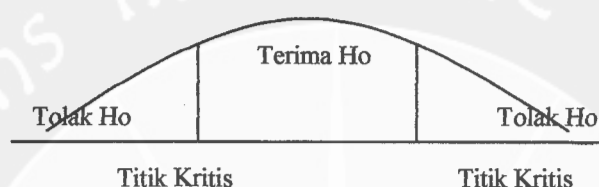


dependen

$H_a = \beta_1 \neq 0$ , variabel independen berpengaruh terhadap variabel

dependen

- Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dengan cara mencari nilai t tabel, dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $n-2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel data.



- Menghitung nilai t dengan menggunakan rumus :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

- Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

Ho diterima bila :  $-t_{\alpha/2 \text{ tabel}} < t_{hitung} < t_{\alpha/2 \text{ tabel}}$

Ha diterima bila :  $t_{hitung} < -t_{\alpha/2 \text{ tabel}} \quad t_{hitung} > t_{\alpha/2 \text{ tabel}}$

- Kesimpulan

Ho diterima. Keadaan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Ha diterima. Keadaan ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.