

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Bentuk penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif berlandaskan pada pandangan filsafat positivism. Metode ini biasanya diterapkan dalam studi yang bersifat spesifik, dengan menggunakan instrumen tertentu untuk mengumpulkan data, pemilihan sampel penelitian dilakukan menggunakan teknik random, menganalisis data dilakukan secara numerik atau teknik statistik dengan fokus utama untuk menilai validitas hipotesis yang telah dirancang sebelumnya (Rohman *et al* ., 2023).

Penelitian ini menganalisis hubungan antara faktor penyebab atau sebab akibat menggunakan metode kuantitatif yang sangat menekankan pada data numerik. Variabel dependen, kinerja karyawan, merupakan variabel yang dipengaruhi dalam hal ini, sedangkan faktor independen, stres, beban kerja, dan lingkungan kerja, merupakan variabel yang memengaruhi. menerapkan pendekatan kuantitatif dengan penekanan pada data numerik sebagai dasar analisis hubungan antar variabel yang bersifat kausal atau sebab akibat.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan siapa yang menjadi fokus utama tujuan dalam penelitian yang mencakup seluruh informasi seperti dimana dan kapan waktu penelitian tersebut dilakukan serta memperluas lagi aspek-aspek pendukung yang relevan.

Objek penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X1), beban kerja (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja karyawan (Y) di UD. Gading Mas Gesang Lumajang.

### **3.3 Jenis Data dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah jenis data yang didapat langsung dari pihak pertama dan hasil penelitian didapat seperti wawancara, observasi dan hasil penelitian lapangan (Rohman *et al* ., 2023). Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu informasi yang didapat langsung yang dibuat peneliti kepada responden dengan pemberian kuisioner yang ditunjukkan kepada karyawan UD. Gading Mas Gesang Lumajang sebagai respondennya.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah jenis data yang tidak kumpulkan langsung oleh peneliti, melainkan peroleh dari pihak lain yang digunakan kembali oleh peneliti untuk mendukung penelitiannya (Sari & Zefri, 2019). Data sekunder didapat dari data laporan perusahaan dan juga sebuah referensi yang sama dengan apa yang sedang diteliti oleh penulis.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini yaitu menggunakan data internal. Data internal diperoleh didalam organisasi dan digunakan oleh organisasi itu sendiri.

Pada penelitian ini data yang diambil nantinya bersumber dari karyawan UD. Gading Mas Gesang Lumajang.

### **3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Rohman *et al* . (2023) populasi adalah sekumpulan elemen berupa subjek, konsep, variabel, fenomena yang dapat diketahui dengan meneliti anggota populasinya.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian (Kusuma *et al* ., 2023). Penelitian populasi yang digunakan yaitu karyawan UD. Gading Mas Gesang Lumajang yang berjumlah 42 karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Simanjuntak *et al* . (2023) Sampel merupakan sejumlah individu yang diambil dari populasi dengan cara tertentu dan memiliki sifat atau karakteristik yang dapat mencerminkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik pengambilan sampel non-probabilitas, dengan memilih sampel jenuh sebagai metode yang dianggap paling sesuai karena seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik sampel non probabilitas adalah teknik yang pengambilan sampelnya peneliti yang menentukan sendiri populasinya atau melalui pertimbangan para pakar. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebanyak 42 orang yang sekaligus dijadikan sebagai sampel. Teknik yang digunakan adalah metode sampling jenuh, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = N$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

### **3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual, dan Definisi Operasional**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang bisa diukur, diamati dan mengalami perubahan dalam suatu penelitian.

##### **a. Variabel Independen**

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh stres (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3).

##### **b. Variabel Dependen**

Dalam studi ini, variabel kinerja karyawan (Y) berperan sebagai variabel dependen, yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel-variabel independen.

#### **3.5.2 Definisi Konseptual Variabel**

Konseptual variabel adalah permasalahan disetiap variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian agar lebih mudah dalam menjalankan di lapangan. Maka konteks variabel yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah: Stres (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikan atau dependen yaitu: Kinerja Karyawan (Y).

**a. Stres**

Menurut definisi penulis dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah bentuk reaksi fisik, emosional dan mental seorang karyawan yang mana terjadi karena adanya tanggung jawab yang tinggi, masalah pribadi karyawan dan beban kerja yang terlalu tinggi.

**b. Beban Kerja**

Menurut definisi penulis dapat disimpulkan dari beberapa pengertian dari para ahli yaitu bahwa beban kerja merujuk pada sejumlah tugas atau tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan dengan waktu yang sudah ditentukan.

**c. Lingkungan Kerja**

Menurut definisi lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen yang ada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugasnya ditempat kerja. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan.

**d. Kinerja Karyawan**

Menurut definisi penulis dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan kinerja karyawan merujuk pada output atau pencapaian kerja yang dilakukan oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang telah sesuai dengan kriteria dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### **3.5.3 Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana sebuah variabel diukur. Maka definisi operasional akan dijelaskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### a. Stres

Stres kerja dalam penelitian ini merupakan tingkat tekanan yang dialami karyawan secara psikis dalselama mengemban peran dan tanggung jawabnya di lingkungan kerjanya.

Menurut Johan *et al* . (2021) Indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Stres Lingkungan

Muncul akibat ketidakpastian ekonomi seperti inflasi atau pengurangan tenaga kerja serta perkembangan teknologi yang membuat individu merasa tertekan dan mengganggu kesehatan psikisnya.

#### 2) Stres Organisasi

Tuntutan kerja secara berlebihan, peran yang tidak jelas dan saling bertentangan dalam menjalankan tanggung jawab dapat mengakibatkan kebingungan sehigga menimbulkan stres kerja.

#### 3) Stres Individu

Adanya permasalahan di setiap diri individu seperti adanya permasalahan keluarga, keuangan, kepribadian individu dapat menyebabkan stres berlebih.

Bedasarkan indikator stres kerja, maka disusun kuesioner dengan pernyataan sebagai berikut :

- a) Saya tetap produktif meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.
- b) Saya merasa kelelahan akibat tekanan kerja yang tinggi.
- c) Saya sulit mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja.

## **b. Beban Kerja**

Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus dituntaskan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Konsep ini mencerminkan volume pekerjaan yang dibebankan kepada individu berdasarkan peran, fungsi, dan target organisasi. Tingkat beban kerja yang diberikan umumnya mempertimbangkan waktu penyelesaian, kompleksitas pekerjaan, serta kapasitas sumber daya manusia yang tersedia.. Ketidakseimbangan beban tersebut, baik berlebihan maupun terlalu ringan, bisa memengaruhi kondisi stres dan kinerja karyawan. Menurut Ahmad *et al* . (2019) indikator beban kerja yaitu:

### **1) Kondisi Kerja**

Kondisi kerja yang baik dapat meringankan beban kerja sebaliknya jika kondisi kerja buruk maka hal itu akan menambah beban kerja.

### **2) Penggunaan Waktu Kerja**

Jika jam kerja yang diberikan terlalu panjang tanpa adanya istirahat maka hal ini akan mengakibatkan beban kerja yang sangat buruk.

### **3) Target yang Harus Dicapai**

Target yang terlalu tinggi dan tidak jelas akan meningkatkan beban kerja yang signifikan, sebaliknya jika target jelas dan juga terukur maka hal ini dapat membantu karyawan untuk mengelola sumber daya dan waktunya dengan baik. Berdasarkan indikator beban kerja tersebut, maka dapat disusun kuisioner dalam skala pengukuran sebagai berikut:

- a) Saya sering merasa beban kerja meningkat saat permintaan produksi sedang tinggi.
- b) Saya dapat memanfaatkan jam kerja secara optimal.
- c) Saya merasa memiliki fasilitas dan dukungan cukup untuk mencapai target.

### **c. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik secara fisik, sosial maupun psikologis yang berperan dalam mempengaruhi bagaimana karyawan menjalankan tugasnya di dalam suatu organisasi. Ketika lingkungan kerja mendukung, kondisi tersebut secara tidak langsung dapat memperkuat kinerja individu sekaligus mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Ahmad *et al* . (2019) indikator lingkungan kerja yaitu:

#### **1) Suasana Kerja**

Suasana kerja yang kondusif membuat karyawan merasa dirinya lebih nyaman dan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya

#### **2) Hubungan dengan Rekan Kerja**

Terjalannya hubungan yang harmonis antar sesama pegawai memiliki peranan krusial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Interaksi kerja yang dilandasi rasa saling menghargai, komunikasi yang efektif, serta kerja sama yang solid akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi ini memungkinkan peningkatan produktivitas individu maupun tim, sehingga target organisasi dapat tercapai secara lebih optimal.



### 3) Tersedianya Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas yang memadai akan membuat karyawan merasa betah dengan pekerjaannya, meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Berdasarkan indikator lingkungan kerja tersebut, maka disusun kuisioner dengan pernyataan berikut :

- a) Lingkungan kerja saya sangat kondusif.
- b) Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.
- c) Fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk membantu saya menyelesaikan pekerjaan.

### **d. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian kerja individu yang sesuai dengan tolak ukur atau standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Ristiyawati *et al* . (2018) indikator kinerja karyawan yaitu :

#### 1) Volume Hasil Kerja

Volume hasil kerja mengacu pada keberhasilan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seseorang dalam waktu yang sudah ditentukan.

#### 2) Kualitas Hasil Pekerjaan

Tingkat kualitas hasil pekerjaan menunjukkan kesesuaian antara pencapaian tugas dengan kriteria dan target yang diharapkan oleh organisasi.

#### 3) Tingkat Kedisiplinan Pegawai

Tingkat kedisiplinan pegawai sejauh mana seorang pegawai patuh terhadap peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan organisasi.

#### 4) Tingkat Kesalahan yang Dilakukan Pegawai

Tingkat kesalahan pegawai ialah seberapa banyak pegawai melakukan kesalahan selama bekerja.

#### 5) Kreativitas Pegawai dalam Menyelesaikan Tugas

Kreativitas pegawai ini yaitu sejauh mana seorang pegawai menemukan ide-ide baru serta inovatif.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan tersebut, maka disusun kuisisioner dengan pernyataan berikut :

- a) Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas sesuai target.
- b) Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar perusahaan.
- c) Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.
- d) Saya selalu teliti sehingga pekerjaan saya minim kesalahan.
- e) Saya sering mencari solusi baru dalam menyelesaikan tugas.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan perangkat penting yang digunakan oleh peneliti sebagai pedoman dalam proses pengumpulan dan pengolahan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Melalui instrumen ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang akurat dan sistematis, yang selanjutnya digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Instrumen ini tidak hanya berperan sebagai alat bantu teknis, tetapi juga sebagai elemen strategis dalam menjamin validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan selama pelaksanaan penelitian. Selanjutnya dibentuk instrumen peneliti berupa kuisisioner dan melakukan uji coba sebanyak 42 responden. Uji coba tersebut bertujuan untuk

memastikan bahwa instrumen yang digunakan sudah memenuhi syarat validitas sebelum sebelum disebar secara luas.

Dalam penelitian ini penyusunan instrumen didasarkan pada variabel penelitian, indikator yang relevan, serta sejumlah pertanyaan yang dijadikan satu yaitu dalam tabel berikut:

**Tabel 3.1 Instrumen Penelitian**

NO	Variabel	Indikator	Instrumen	Skala	Sumber
1	Stres	1) Stres lingkungan	1) Saya tetap produktif meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.	<i>Ordinal</i>	Johan <i>et al</i> (2021)
		2) Stres organisasi	2) Saya merasa kelelahan akibat tekanan kerja yang tinggi		
		3) Stres individu	3) Saya sulit mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja		
2	Beban Kerja	1) Kondisi Kerja	1) Saya sering merasa beban kerja meningkat saat permintaan produksi sedang tinggi	<i>Ordinal</i>	Ahmad <i>et al</i> (2019)
		2) Penggunaan waktu kerja	2) Saya dapat memanfaatkan jam kerja secara optimal		
		3) Target yang harus dicapai	3) Saya merasa memiliki fasilitas dan dukungan cukup untuk mencapai target.		
3	Lingkungan Kerja	1) Suasana kerja	1) Lingkungan kerja saya sangat kondusif.	<i>Ordinal</i>	Ahmad <i>et al</i> (2019)
		2) Hubungan	2) Saya memiliki		

		dengan rekan kerja	hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya		
		3) Tersedianya fasilitas kerja	3) Fasilitas kerja yang tersedia memadai untuk membantu menyelesaikan pekerjaan		
4	Kinerja Karyawan	1) Volume hasil kerja	1) Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas sesuai target	<i>Ordinal</i>	Ristiyawa ti et al (2018)
		2) Kualitas hasil pekerjaan	2) Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan standar perusahaan		
		3) Tingkat kedisiplinan pegawai	3) Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja		
		4) Tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai	4) Saya selalu teliti sehingga pekerjaan saya minim kesalahan		
		5) Kreativitas pegawai dalam menyelesaikan tugas	5) Saya sering mencari solusi baru dalam menyelesaikan tugas		

Sumber: diolah peneliti 2025

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini yaitu :

#### 3.7.1 Kuesioner

Kuesioner atau yang biasa kita sebut angket digunakan untuk mendapatkan jawaban atas topik yang akan dibahas. Menurut Siregar *et al* . (2019) kuesioner

adalah beberapa pertanyaan yang dirancang yang ditujukan kepada responden yang mana responden tersebut dapat mengungkapkan pendapat, informasi atau pilihannya sesuai dengan pernyataan yang diajukan (Rohman *et al* ., 2023).

Pemberian skor yang digunakan yaitu seperti dibawah ini :

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (ST) = 4
- c. Ragu-ragu (R) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju = 1

### 3.7.2 Observasi

Observasi merupakan strategi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden. Teknik ini dilakukan dengan mengamati perilaku, aktivitas, atau situasi tertentu di lapangan yang berkaitan erat dengan fokus dan tujuan dari penelitian. Melalui observasi, peneliti dapat menangkap gejala atau kejadian nyata yang terjadi dalam konteks yang alami, sehingga data yang diperoleh cenderung lebih objektif dan mencerminkan kondisi sebenarnya tanpa intervensi berlebihan. Strategi ini sangat berguna terutama ketika peneliti ingin memahami proses, interaksi sosial, atau pola kerja yang tidak dapat dijelaskan sepenuhnya hanya melalui wawancara atau kuesioner (Rohman *et al* ., 2023).

### **3.7.3 Studi Pustaka**

Studi literatur atau pustaka adalah teknik penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data yang relevan dengan masalah yang sedang diselidiki. Metode ini bertujuan agar mendapatkan pemahaman yang lebih, teori yang mendukung dan informasi untuk menjawab sebuah pertanyaan dari penelitian.

## **3.8 Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan metode yang digunakan untuk memproses dan mengubah sebuah data mentah menjadi data yang lebih berguna. Data mentah berupa angka, fakta dan informasi yang belum dapat dijelaskan. Analisis data bertujuan agar data lebih jelas dan mudah dipahami dan proses ini dapat membantu peneliti dalam mengambil sebuah keputusan untuk mengidentifikasi data sehingga peneliti dapat menemukan solusi dari permasalahan yang ada.

### **3.8.1 Pengujian Instrumen**

Pengujian instrumen ini dilakukan agar mengetahui kevalidan sebuah data, sehingga data yang diperoleh itu benar-benar data yang benar, akurat dan konsisten.

#### **a. Pengujian Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk menjamin keakuratan instrumen yang diterapkan benar-benar dapat mengukur variabel yang dituju dan untuk mengevaluasi sejauh mana kuesioner tersebut layak digunakan dalam penelitian (Siregar *et al* ., 2019). Instrumen yang dimaksud. ini dapat berupa tes, kuesioner dan lain sebagainya.

Suatu item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan memenuhi syarat validitas apabila nilai koefisien korelasinya mencapai angka 0,30 atau lebih. Dengan kata lain, apabila korelasi antara item dengan total skor menunjukkan angka  $\geq 0,30$ , maka item tersebut dianggap mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara memadai. Sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi di bawah angka tersebut, maka item tersebut tidak memenuhi kriteria validitas dan dianggap kurang representatif terhadap konstruk yang dimaksud.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Siregar *et al* . (2019) reabilitas ialah alat yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner melalui beberapa indikator yang mampu menghasilkan data yang konsisten, sehingga hasil penelitian tersebut dapat dipercaya. Reliabilitas dapat diukur menggunakan koefisien *alpha Cronbach*.

#### **3.8.2 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah serangkaian pengujian statistik yang dilakukan dalam regresi linear untuk memastikan regresi ini memenuhi syarat sehingga data yang dihasilkan dikatakan valid. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

##### **a. Uji Normalitas**

Menurut Siregar *et al* . (2019) uji normalitas dilakukan untuk mengetahui bahwa nilai residual dalam model regresi tersebar secara normal, yang merupakan salah satu prasyarat dalam analisis regresi untuk memperoleh estimasi yang valid dan tidak bias. Pengujian terhadap distribusi normal residual dilakukan dengan memanfaatkan teknik statistik non-parametrik *kolmogorof Smirnov (K-S)*. Jika nilai

signifikansi  $<0,05$  maka distribusi data tidak normal. Jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka residual tersebut dianggap memiliki distribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya korelasi atau keterkaitan di antara variabel bebas yang digunakan dalam model regresi (Purnawijaya, 2019). Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai  $VIF \geq$  maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menilai konsistensi varians residual pada setiap titik observasi dalam regresi, guna memastikan terpenuhinya asumsi heteroskedastisitas (Siregar *et al* ., 2019). Artinya dapat dikatakan heteroskedastisitas apabila residual tersebut memiliki *variance* yang tidak sama dan dikatakan heteroskedastisitas apabila residual tersebut memiliki *variance* yang sama.

### **3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis regresi linear diaplikasikan untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, serta mengkaji kontribusi masing-masing variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependen pada kerangka model penelitian. Adapun rumus dari regresi linear berganda yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :



$Y$  = Variabel kinerja karyawan

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel independen

$X_1$  = Stres

$X_2$  = Beban kerja

$X_3$  = Lingkungan kerja

### 3.8.4 Uji Hipotesis

Tahapan selanjutnya yang harus dilakukan yaitu pengujian hipotesis yang mana bertujuan untuk mengetahui apakah variabel stres, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Penggunaan uji t bertujuan menilai kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah dalam regresi.

- Jika  $H_0 : \beta_1 = 0$ , maka tidak ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen secara parsial.
- Jika  $H_0 : \beta_1 \neq 0$ , maka ada pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen secara parsial.

Kriteria pengujian yaitu:

$H_0$  diterima jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  merupakan ukuran

$H_0$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

### 3.8.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berfungsi sebagai alat ukur statistik untuk menilai kemampuan suatu model regresi dalam menjelaskan proporsi perubahan pada variabel terikat (Purnawijaya, 2019). Nilai ini mencerminkan proporsi pengaruh variabel independen dalam model terhadap variasi total pada variabel dependen, sehingga dapat digunakan sebagai indikator kekuatan prediktif dari model yang diuji. Koefisien determinasi, yang biasanya dinyatakan dalam persentase, adalah metrik yang digunakan untuk menilai seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi atau perubahan dalam variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini, yaitu dampak stres, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, semuanya diukur dengan koefisien determinasi.