BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara berfikir dan berbuat yang dipersiapkan secara matang dalam rangka untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu menemukan, mengembangkan atau mengkaji kebenaran suatu pengetahuan secara ilmiah atau untuk pengujian hipotesis atau penelitian.

Metode ialah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Sedangkan metodologi ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan suatu metode. jadi, metodologi penelitian ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat dalam penelitian (Usman, 1996).

Salah satu unsur terpenting dalam metodologi penelitian adalah penggunaan metode ilmiah tertentu yang digunakan sebagai sarana untuk mengidentifikasi besar kecilnya objek atau gejala serta mencari pemecahan masalah yang sedang diteliti, sehingga hasil penelitian yang diperoleh bisa dipertanggungjawabkan kebenarannya secara ilmiah. Akan tetapi, pada dasarnya fakta-fakta tidak terletak disitu saja, melainkan butuh suatu metode untuk mengetahui dan mengkaji masalah tersebut.

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang menekankan penelitian yang analisisnya pada data-data

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

numerical atau langkah yang diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensi atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikasi pengaruh antara variabel yang diteliti (Azwar, 2007).

Jenis penelitian ini adalah analisis faktor yaitu bertujuan untuk mendeteksi variabel-variabel mana yang paling mempengaruhi stres kerja karyawan *outsourcing.*

Identifikasi Variabel

Untuk dapat meneliti konsep empirik, konsep tersebut harus dioprasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentanag hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2008).

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu: kepemimpinan, keadaan sosial, keadaan teknologi, keadaan globalisasi, kondisi politik, keadaan ekonomi, musibah kematian, kondisi fisik, keadaan keluarga, frustasi, kemenduaan peran, tekanan waktu, keadaan perusahaan dan beban kerja.

Adapun skema penelitia yang dilaksanakan adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Desain Penelitian

X1 Kepemimpinan X2 Konflik Kerja X3 Keadaan Sosial X4 Keadaan Teknologi X5 Keadaan Globalisasi X6 Kondisi Politik X7 Keadaan Ekonomi X8 Musibah Kematian X9 Kondisi Fisik X10 Keadaan Keluarga X11 Frustasi X12 Kemenduaan peran *role ambiguity* X13 Tekanan Waktu X14 Keadaan Perusahaan X15 Beban kerja

Definisi Operasional

Konsep-konsep yang sudah diterjemahkan menjadi satuan yang lebih oprasional yaitu variabel dan konstruk belum sepenuhnya siap untuk diukur, kecuali bila telah didefiniska secara oprasional. Menurut Sarwono (2006) masing-masing variabel tersebut dapat didefinisi operasionalkan. Definisi oprasional yang merupakan yang didasari pada karakteristik yang dapat diobservasikan dari apa yang sedang didefinisikan atau merubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang mengambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati da yang dapat diuju dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain.

Adapun definisi operasional faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja dalam penelitian ini adalah 1) Kepemimpinan adalah kepemimpinan yang tidak terbuka dan cakap, karyawan merasa tidak dapat berkomunikasi denga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

baik mengenai kendala yang dirasakannya, bisa menyebabkan stres kerja. 2) Konflik ditepat kerja adalah pertentangan paham dan perselisihan antar pribadi dan antar kelompok dalam perusahaan bisa memicu timbulnya stres. 3) Keadaan sosial adalah segala perubahan sosial yang terjadi di masyarakat, kalau tidak sesuai dengan karkternya secara tidak langsung akan menimbulkan stres. 4) Keadaan teknologi adalah perubahan dan Inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. 5) Keadaan globalisasi adalah perubahan pengglobalaan seluruh aspek kehidupan, secara tidak langsung bisa menyebabkan stres pada karyawan. 6) Kondisi politik adalah iklim politik yang tidak aman yang terjadi di perusahaan yang tidak sesuai dengan keingginan dan karakter ditambah lagi dengan ketidak pastian politik yang menyebabkan tidak stabil bagi negara, bisa memicu stres kerja pada diri karyawan. 7) Keadaan ekonomi adalah yang memicu terjadinya stres kerja pada diri karyawan apabila Perubahan tingkat ekonomi yang tidak menentu. 8) Musibah kematian adalah stres kerja bisa terjadi pada diri karyawan apabila ada kematian yang terjadi pada sanak saudaranya. 9) Kondisi fisik adalah dengan masalah kekurangan fisik atau jasmani pada anggota badan bisa memicu terjadinya stres pada diri karyawan. 10) Keadaan keluarga adalah masalah keluarga yang terjadi pada diri karyawan bisa menimbulkan stres kerja. 11) Frustasi adalah kekecewaan berat lantaran atau patah semangat akibat dari kegagalan bisa menyebabkan stres kerja. 12) Kemenduaan peran *role ambiguity* adalah salah satu yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memicu stres kerja yaitu Dua posisi jabatan kerja yang dipegang oleh karyawan. 13) Tekanan waktu adalah desakan atau tekanan waktu yang diberikan oleh atasan atau perusahaan terhadap tugas yang diberikan pada karyawan, secara tidak langsung akan memicu timbulnya stres. 14) Keadaan perusahaan adalah stres kerja pada karyawan bisa terjadi apabila ada berbagai bentuk perubahan yang baru di dalam perusahaan. 15) Beban kerja yang berlebihan. Penumpukan beban keja yang diberikan pada karyawan, secara tidak langsung bisa menimbulkan stres kerja.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian yaitu memiliki data mengenai variable-variabel yang diteliti. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penilitian (Azwar, 2007). Yang meliputi

Populasi

Menurut purwanto (2007) Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Latipun (2001) menyebutkan ciri-ciri itu bisa berupa usia, jenis kelamin, jabatan dan lain-lain. Populasi juga bisa berarti keseluruhan unit atau manusia (dapat berbentuk gejala atau peristiwa) yang mempunyai ciri-ciri sama (Amirudin dan Asikin, 2008).

Berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subjek di tempat penelitian, maka populasi pada penelitian ini adalah karyawan Kopkar Citra

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bekisar di PT. Telkom Surabaya karena disana terdapat karyawan *Outsourcing* yang dikerjakan.

Mengingat jumlah populasi yang ada di Kopkar Citra Bekisar di PT. Telkom Surabaya terdapat 193 karyawan *outsourcing*, maka peneliti hanya mengambil beberapa jumlah karyawan yang ada di sana. Sebagaimana yang dikemukakan Arikunto (1998) apabila subjeknya besar dapat diambil 10 % sampai 12 % atau 20% sampai dengan 25 % atau lebih. Berdasarkan teori diatas, maka penelitian ini tidak menggunakan teknik studi populasi, karena jumlah keseluruhan subjek berjumlah 193 karyawan. Untuk itu peneliti hanya mengambil 20% sampel yaitu sebanyak 39 karyawan dari jumlah populasi dan penelitiannya mengunakan sample bertujuan atau purposive sample.

Sampel Bertujuan atau Purposive Sample

Sample bertujuan atau Purposive Sample adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi berdasarkan atas adanya tujua tertentu. Teknik ini dilakukan biasanya dilakukan karena beberapa pertombangan, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga dan dana sehingga tidak dapat mengambil sample yang besar dan jauh (Arikunto, 2010).

Menurut Arikunto (2010) ada beberapa syarat yang harus dipenuhi untuk menentukan sample berdasarkan tujuan tertentu, yaitu:

1. Pengambilan sample harus didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Subjek yang diambil sebagai sample benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi (*key subjectis*).
3. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan cermat.

Ada beberapa alasan yang menyebabakan sample penelitian pada posisi Helpdesk dan Agent Call Senter yang paling mendomisi dari penelitian ini, yaitu:

1. Sering melakukan kesalahan,
2. Padatnya jam kerja,
3. Kesulitan membuat keputusan,
4. Kurangnya istirahat,
5. Bekerja melewati batas kemampuan,
6. Sering lembur,
7. Terlambat masuk kerja,
8. Datang lebih awal dan pulang lebih akhir.

Menggingat jumlah sample posisi Helpdesk dan Agent Call Senter yang paling mendominasi dari ciri-ciri, sifat-sifat dan karakteristik yang di akibatkan dari gejala stres, dari itu peneliti hanya mengambil sample posisi tersebut untuk dilakukan penelitian.

Adapun data karyawan *outsourcing* KOPKAR CITRA BEKISAR di PT. TELKOM Surabaya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1. Data Karyawan *Outsourcing*

NO	LOKER	POSISI	JUMLAH
1	DCS Area Timur	Administrasi	1
		Tenaga Comunication	1
2	DCS Marsal	SPV Melon	2
		Tenaga BLC	1
		Agent Call Center Melon	9
		Driver	1
3	Sisfo	Frontdesk	1
		Driver	1
		Programer	9
4	Diva	IT	1
		Driver	4
5	Sekdiv	Frontdesk	1
		Driver	3
		Administrasi	1
		Sekretaris	1
		TUP	1
6	Divpem	Administrasi	2
7	Arcom V	Administrasi	5
8	DTF RO SBY	Operator ROC	8
		Operator CME	1
		Driver	3
		Helpdesk	28
		Administrasi	1
		Agendaris	4
		Jasa IT Tech Supp	5
9	FBCC	Admin Billing	5
10	Arnet RO SBB	Administrasi	1
		Operator Computer	4
11	Yakes	Adm. Kepersetaan	2
		Administrasi	1
		Verifikator	6
		Paramedis Umum	4
		Kartu	2
		Office Girl	1
		IT	1
		Adm Kug & Umum	6
		Driver	1
		Paramedis Gigi	2
		Bidan	2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12	CISC	Diver Sekretaris Administrasi Office Boy	1 1 1 1
13	CDC	Administrasi	2
14	Netre	HELPDESK ADMINISTRASI	6 2
15	Customer Care	Driver Administrasi	1 2
16	FBIP Oplang	AGENT SPV	5 2
17	FBIP Helpdesk	Agent SPV	9 1
18	DBS Helpdesk	Frontdesk Administrasi Security	3 3 1
19	CSR Outbond Call	Agent Call Center	7
20	FBIP	Agent Call Center	7
21	Corporate Comunication		1
22	Sales Corporate Flexi	SPG	1
23	Customer Care	Administrasi	2
		JUMLAH	193

C. Instrument Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Instrumen merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengukuran (Sugiyono, 2008). Hal ini harus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dicapai dengan menggunakan metode atau cara yang efisien dan akurat. Untuk itu digunakanlah skala stres kerja dalam upaya mengungkap fakta mengenai variabel stres kerja.

Bentuk skala stres kerja dalam penelitian ini berupa pilihan ganda dengan lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh subyek. Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini yaitu pernyataan *Favourable* dan *Unfavourable*. Pernyataan *Favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan Unfavourable adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang di ungkap.

Sebelum menyusun skala stres kerja terlebih dahulu dirumuskan definisi operasionalnya, yang didapatkan dari berbagai definisi mengenai stres kerja yang telah dipaparkan sebelumnya. stres kerja adalah perasaan tidak senang individu atau kelompok yang mendalam dan tidak puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta tidak mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Adapun faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengetahui stres kerja *outsourcing* yaitu :

1. Faktor kepemimpinan yaitu hubungan yang kurang baik antar pimpinan dengan bawahan, sehingga kuang dapat bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Konflik kerja yaitu kondisi yang terjadi di perusahaan yang menghambat kinerja karyawan.
3. Faktor Sosial yaitu keadaan yang dialami karyawan di lingkungan sekitar, yang mempengaruhi pekerjaanya.
4. Faktor Teknologi yaitu kurang mampunya diri dalam menguasai informasi dan teknologi pada karyawan.
5. Faktor Globalisasi yaitu suatu perubahan baru yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.
6. Faktor politik yaitu keadaan di perusahaan yang akan menghambat pekerjaan karyawan.
7. Faktor ekonomi yaitu kondisi yang terjadi pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, salah satu penghambat pekerjaan di perusahaan .
8. Musibah Kematian yaitu keadaan yang terjadi pada karyawan di lingkungan keluarganya.
9. Kondisi fisik yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kelengkapan anggota tubuhnya.
10. Masalah Keluarga yaitu masalah di luar pekerjaan salah satu penghambat kinerja karyawan.
11. Frustasi yaitu keadaan yang menyebabka karyawan kurang konsentrasi di saat bekerja.
12. Kemenduaan peran *role ambiguity* yaitu karyawan menjalankan tugas dengan tanggung jawab meski kurang sesuai dengan kemampuannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

13. Tekanan waktu yaitu tuntutan yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.
14. Keadaan perusahaan yaitu peraturan baru yang menyebabkan karyawan untuk beradaptasi.
15. Beban kerja yang berlebihan yaitu tugas banyak yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Data tentang variabel stres kerja dapat diperoleh dengan menyusun alat ukur skala stres kerja yang berjumlah 30 item yang terdiri dari 15 item pernyataan *Favourable* dan 15 item pernyataan *Unfavourable* akan diujukan pada sejumlah karyawan *outsourcing*.

Indikator-indikator tersebut diatas akan dikembangkan menjadi item-item pernyataan sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan. Untuk mengetahui sebaran item pada tiap-tiap indikator perlu dibuat kisi-kisi (blue print) penyusunan skala stres kerja. Adapun kisi-kisi tersebut sebagaimana diterangkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Blue Print Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomor item		Jumlah
			F	UF	
1	Kepemimpinan	Hubungan kurang baik	11	19	2
2	Konflik Kerja	Adanya ancaman	9	20	2
3	Keadaan Sosial	Menarik dari lingkungan	2	15	2
4	Keadaan Teknologi	Pesimis	7	18	2
5	Keadaan Globalisasi	Beradaptasi	28	13	2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6	Kondisi Politik	Perasaan malas	8	24	2
7	Keadaan Ekonomi	Gelisah	27	16	2
8	Musibah Kematian	Menyendiri	3	12	2
9	Kondisi Fisik	Minder	26	14	2
10	Keadaan keluarga	Beban anak	6	22	2
11	Frustasi	Mengurung diri	25	23	2
12	Kemenduaan peran	Tanggung jawab	5	1	2
13	Tekanan waktu	Keberhasilan	29	10	2
14	Keadaan perusahaan	Menyesuaikan diri	17	21	2
15	Beban kerja	Kekhawatiran	4	30	2
		Jumlah	**15**	**15**	**30**

Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen ini disusun berdasarkan skala likert, karena skala likert diyakini memiliki beberapa keunggulan, antara lain:

1. Merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subjek dengan dasar penentuannya nilai sekalanya, tidak diperlukan adanya keterangan, dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.
2. Skalanya relatif mudah dibuat.
3. Realibilitasnya cukup tinggi.
4. Jangka respon yang besar membuat skala likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat dan sikap yang dimiliki subjek (Nazir, 1998).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun petunjuk scoring yang digunakan berdasarkan pernyataan yang *Favourable* dan *Unfavourable* adalah sebagai berikut:

a. Untuk pernyataan yang *Favourable*

1. Skor 5 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban yang setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban yang ragu-ragu (R)
4. Skor 2 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)

b. Untuk pernyataan yang *Unfavourable*

1. Skor 1 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
2. Skor 2 untuk jawaban yang setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban yang ragu-ragu (R)
4. Skor 4 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
5. Skor 5 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)

Uji Validitas

Suatu instrument pengukur dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2007).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil suatu tes dinyatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes tersebut menjalakan fungsi ukur atau hasil ukurnya dengan tepat dan akurat sesuai maksud dari tes tersebut.

Sumardi (2000) menyatakan validitas soal adalah derajat kesesuaian antar suatu soal dengan perangkat soal-soal lain. Ukurannya adalah korelasi antar skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (item-item corelation) yang biasa disebut korelasi biserial, artinya semakin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengena sasarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur. Validitas alat ukur diuji dengan mengguakan bantuan program komputer *Statistical Package for Soscial Science* (SPSS) versi 15.0 *for windows.* Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi r hitung harus positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel di mana untuk ketentuan df= N-2 pada penelitian ini karena N=39, berarti 39-2= 37 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka diperoleh r tabel = 0,325.

Adapun Rumus Korelasi Produck Moment adalah:

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

Keterangan:

Rxy = Nilai Korelasi Product Moment

X = Angka Pada Variabel

y = Angka Ada Variable Kedua

N = Jumlah subyek

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah dianalisis, hasil skor memunculkan semua data Sahih, seperti tabel dibawah ini.

Tabel 3. Uji Kesahihan Item-item

No	Dimensi	Gugur	Sahih
1	Kepemimpinan	-	11, 19
2	Konflik Kerja	-	9, 20
3	Keadaan Sosial	-	2, 15
4	Keadaan Teknologi	-	7, 18
5	Keadaan Globalisasi	-	28, 13
6	Kondisi Politik	-	8, 24
7	Keadaan Ekonomi	-	27, 16
8	Musibah Kematian	-	3, 12
9	Kondisi Fisik	-	26, 14
10	Keadaan keluarga	-	6, 22
11	Frustasi	-	25, 23
12	Kemenduaan peran	-	5, 1
13	Tekanan waktu	-	29, 10
14	Keadaan perusahaan	-	17, 21
15	Beban kerja	-	4, 30
	Jumlah		**30**

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat didefinisikan sebagai indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keandalan alat ukur yang dimaksud disini adalah bahwa berapa kalipun pertanyaan koesioner ditanyakan kepada responden yang berbeda maka akan memberikan hasil yang tidak jauh berbeda. Sebagaimana dikemukakan oleh Azwar (2007) bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terdapat subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Untuk mencari reliabilitas alat ukur skala stres kerja dalam penelitian ini digunakan rumus *Cronbach' alpha.* Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus *Cronbach' alpha* ini digunakan untuk mencari realibilitas instrumen yang skornya ukan 1 dan 0, misalnya dalam koesioner atau bentuk soal uraian. Adapun rumus *Cronbach' alpha* adalah sebagai berikut:

$$R\| = \left[\frac{K}{K-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan:

R11 = Reliablitas Instrument

K = Banyaknya Butir pertanyaan

$\sum \sigma_h^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_1^2 = Varians Total

Menurut Azwar (2007) tinggi rendahnya realibilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien realibilitas. Semakin tinggi nilai koefisien korelasinya antara hasil ukur maka datanya akan semakin reliabel. Biasanya koefisien realibilitas berkisar antara 1 sampai 1.00, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi realibilitasnya. Hal itu bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Dimensi	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0.647	Reliabel
Konflik kerja (X_2)	0.570	Reliabel
Keadaan Sosial (X_3)	0.579	Reliabel
Keadaan Teknologi (X_4)	0.564	Reliabel
Keadaan Globalisasi (X_5)	0.576	Reliabel
Kondisi Politik (X_6)	0.605	Reliabel
Keadaan Ekonomi (X_7)	0.537	Reliabel
Musibah Kematian (X_8)	0.568	Reliabel
Kondisi Fisik (X_9)	0.623	Reliabel
Keadaan Keluarga (X_{10})	0.518	Reliabel
Frustasi (X_{11})	0.514	Reliabel
Kemenduaan Peran (X_{12})	0.554	Reliabel
Tekanan Waktu (X_{13})	0.504	Reliabel
Keadaan perusahaan (X_{14})	0.614	Reliabel
Beban Kerja (X_{15})	0.678	Reliabel

Uji Normalitas

Sebelum analisis data dilakukan, maka prasyarat yang harus dipenuhi adalah mengetahui apakah populasi yang harus dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel independen mempunyai distribusi normal ataukah tidak (Ghizali, 2002). Model regresi yang baik adalah memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

distribusi data yang bersifat normal atau mendekati normal. Metode yang paling handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulitatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulitatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis normal diagonal, dan ploting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang mengambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Dalam uji normalitas data ini yang dilakukan adalah uji distribusi normal multivariat. Data yang dianalisis harus memenhi asumsi distribusi normal multivariat terlebih dahulu sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut. Berikut ini hipotesis yang diuji dengan nilai a = 0,05. H_0: data mengikuti sebaran distribusi normal multivariat, H_1: data tidak mengikuti sebaran distribusi normal multivariat statistik uji: $d_1^2=(x_i-\bar{x})'S^{-1}(x_i-\bar{x})$. daerah krisisnya adalah Ho ditolak jika terdapat kurang dari 50% nilai $d^2 \leq x^2_{p,0.50}$.

D. Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis faktor yaitu salah satu metode statistika multivariat yang digunakan untuk menemukan beberapa faktor yang mendasari dan menerangkan hubungan diantara perubah. Hasan (2005) menerangkan analisis faktor adalah teknik statistik untuk mengidentifikasi faktor-faktor dalam jumlah kecil yang dapat mewakili seprangkat variabel yang banyak. Adapun tujuan analisis faktor yaitu: mengidentifikasi adanya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan antar perubah dengan melakukan uji korelasi dan membuat sebuah kumpulan perubah baru untuk mengganti perubah tertentu. Perubah baru yang bersifat tidak dapat diukur dan tidak teramati disebut dengan faktor.

Maholtra (1996) menjelaskan kegunaan analisi faktor adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dimensi-dimensi atau faktor-faktor yang mendasari yang menerangkan korelasi diantara satu set variabel.
2. Mengidentifikasi suatu variabel/faktor baru yang lebih kecil, menetapkan variabel-variabel yang semula berkorelasi dengan analisis multivariat/analisis regresi atau diskriminan.
3. Mengidentifikasi tidak tepat kecil variabel penting dari tidak tepat besar variabel untuk digunakan dalam analisis multivariat selanjutnya.

Analisis faktor mereduksi dimensi data dengan cara menyatakan variabel asal sebagai kombinasi linear sejumlah faktor, sedemikian hingga jumlah faktor mampu menjelaskan sebesar mungkin keragaman data yang dijelaskan oleh variabel asal (Montgomey, 1991). Salah satu metode dalam analisis adalah metode dalam kumpulan utama. Antara komponen utama tidak saling berkoralasi dan memeiliki variabel yang sama dengan akar ciri $\sum_{i}$. Keunggulan analisis komponene utama adalah tidak adanya asumsi mengenai sebara acak tertentu, tidak ada hipotesis yang diuju dan tidak ada model yang mendasarinya (Chatfield, 1980). Asumsi-asumsi yang harus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dipenuhi dalam analisis faktor atau mereduksi suatu variabel yaitu sebagai berikut:

1. Distribusi harus Normal Multivariat

Variabel $X=[x_1, x_2, \ldots, x_p]'$ dikatakan berdistribusi normal dengan parameter σ *dan* $\sum$ *jika* mempunyai *probability density function* sebagai berikut.

$$f=(x_i, x_2, \ldots, x_p) = \frac{1}{(2\pi)^{p/2} |\Sigma|^{p/2}} e^{-\frac{1}{2}(x-\mu)' \Sigma^{-1} (x-\mu)}$$

Jika $x_i, x_2, \ldots, x_p$ berdistribusi normal multivariat maka $(X-\mu)' \Sigma^{-1} (X-\mu)$ berdistribusi x_p^2. Berdasarkan sifat ini maka pemeriksaan dapat dilakukan dengan cara membuat *q-q plot* dari nilai $d_1^2=(x_i-\bar{x})' s^{-1} (x_i-\bar{x})$, $i=\ldots, n$. Dimana d_1^2 adalah jarak kuadrat setiap pengamatan, S^{-1} adalah invers matriks varians kovarians dan $\bar{x}$ adalah rata-rata dari pengamatan ke-i. untuk mempermudah pemeriksaan apakah suatu data mengikuti distribusi ini dilakukanlah pengujian distribusi Multinormal dengan menggunakan plot x^2, hipotesisnya sebagai berikut.

Ho: Data berdistribusi normal multivariat

H1: Data tidak berdistribusi normal multivariat

Adapun prosedur untuk elakukan pengujian normal multivariat dengan membuat *q-q plot* adalah sebagai berikut (Johnson, 2007). 1) Menghitung nilai vektor rata-rata $\bar{x}$ dan nilai matriks varians-kovarians S. 2) menghitung jarak tergeneralisasi yang dikuadratkan dengan perhitungan sebagai berikut. $d_j^2=(x_i-\bar{x})' s^{-1} (x_i-\bar{x})$ dimana: s^{-1}= invers matrik varian kovarian yang berukuran p x p. 3) mengurutkan nilai d_j^2 dari nilai d_j^2 terkecil sampai nilai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d_j^2 terbesar atau $d_{(1)}^2 \leq d_{(2)}^2 \leq \cdots \leq d_{(n)}^2$. serta menentukan nilai P_i dan q_i, dimana:

$$p_i = \frac{i - 1/2}{n}, i = 1, \ldots, n \; dan \; q_i = \int_{-\infty}^{q_i} f(x^2) dx^2 = p_i$$

4) menentukan nilai P_i dan q_i, kemudian membuat *scatter-plot* $d_{(j)}^2$ dengan q_i,dengan titik $(d^2{}_j : x^2{}_{\left(p, \frac{j-0.5}{n}\right)})$ dimana nilai $x^2{}_{\left(p, \frac{j-0.5}{n}\right)}$ didapatkan dari tabel x^2.

Plot ini akan membentuk garis lurus jika data berdistribusi Multinormal dan jika terdapat kelengkungan menunjukkan penyimpangan dari normalitas. Data akan mengalai penolakan Ho atau data tidak berdistribusi Multinormal jika terdapat kurang dari 50% jarak $d^2 \leq x_{p,0.50}^2$.

2. KMO (Uji Kecukupan Data)

Uji KMO yaitu nilai koerlasi antar variabel yang digunakan untuk menguji apakah data layak untuk dianalisis atau tidak, dimana yang diharapkan nilai KMO lebih besar dari 0.5 Nilai 0.5 yaitu nilai korelasi mininal agar dapat diolah atau layak dianalisis(Montgomery, 1991).

Hipotesis Ho: Data layak untuk dianalisis, H_1: Data tidak layak untuk dianalisis.

Statistik Uji:

$$\text{KMO} = \frac{\sum_{i=1}^{p} \sum_{j=i}^{p} r_{ij}^2}{\sum_{i=j}^{p} \sum_{j=1}^{p} r_{ij}^2 + \sum_{i=1}^{p} \sum_{j=1}^{p} a_{ij}^2}, \text{i} \neq j$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dimana: rij = koefisien korelasi antar variabel I dan variabel j, Aij = koefisien pariasi antar variabel I dan variabel j.

Daerah penolakan yaitu Ho jika nilai KMO < 0.5.

3. Bartlett test

Uji bartlett digunakan untuk menguji persamaan korelasi antara dua atau lebih data independen untuk dilihat nilai korelasinya (Johnson dan Wichern, 1992). Pengujian ini ditentukan hipotesisnya sebagai berikut:

Ho: R=1 (matriks korelasi sama dengan matriks identitas), H_1: R ≠ 1 (matriks korelasi tidak sama dengan matriks identitas).

Lawley mengemukakan prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

$$\bar{r}_k = \frac{1}{p-1}\sum_{i=j}^{p} r_{jk} \rightarrow = 1, \ldots, p$$

$$\bar{r} = \frac{2}{p(p-1)}\sum\sum_{i<k} r_{jk}$$

$$\hat{\gamma} = \frac{(p-1)^2\{1-(1-\bar{r})^2\}}{p-(p-2)(1-F)^2}$$

Statistik uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$T = \frac{n-1}{(1-r)^2}\left(\sum \sum_{i \neq k}(r_{ik}-\bar{r})^2 - \bar{\gamma} \sum_{k=1}^{p} (\bar{r}_1 - \bar{r})^2\right)$$

Daerah penolakannya yaitu tolak Ho jika T $> X2(p+1)(p-2)/2(\alpha)$ atau P-value $> \alpha$.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id