

1. Stress Kerja

Stress kerja merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Pengukuran stres kerja dilakukan dengan memperhatikan dimensi dari stress kerja yaitu gejala fisik, gejala psikologis dan gejala perilaku.

2. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah penilaian tentang konflik antar peran yang disebabkan pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain, kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga, permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga yang disebabkan harapan dari dua peran yang berbeda. Pengukuran konflik peran ganda dilakukan dengan memperhatikan dimensi dari konflik peran ganda yaitu *time based conflict*, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*.

B. Populasi, sampel dan teknik sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. NAV Jaya Mandiri yang bergerak pada bidang *Hospitality* yang berjumlah 66 orang.

Penelitian ini masuk ke dalam penelitian populasi, artinya apabila peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak (Suharsimi, 2006: 130). Jadi keseluruhan karyawan PT. NAV Jaya Mandiri yang berjumlah 66 orang sebagai populasi menjadi subjek penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei, yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan pada responden. Metode survei dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa aitem-aitem yang mewakili variable independen (*Konflik Peran Ganda*) dan dependen (*Stress Kerja*) (Arikunto, 2000). Menurut Sugiyono (2010:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini penulis memberikan pertanyaan kepada karyawan PT NAV Jaya Mandiri sebagai responden dalam penelitian tentang konflik peran ganda dengan stress kerja pada karyawan yang sudah menikah di PT. NAV Jaya Mandiri.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasional. Menurut Kuncoro (2003) penelitian korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel. Metode tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel independen (*Konflik Peran Ganda*) terhadap variabel dependen (*Stress Kerja*) pada karyawan yang sudah menikah di PT NAV Jaya Mandiri.

2. Instrumen Penelitian

Dalam setiap penelitian pada prinsipnya meneliti dengan melakukan pengukuran, maka dari itu harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur yang dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2011 : 102).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan 2 buah skala yaitu skala *konflik peran ganda dan skala stress kerja*. Sedangkan metode penskalaan menggunakan skala likert yang mempunyai lima pilihan jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Penskalaan metode likert ini merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Selain itu penskalaan model likert tidak memerlukan kelompok panel penilai sebab nilai skala tersebut tidak ditentukan oleh derajat favourabelnya, tapi ditentukan berdasarkan distribusi respon setuju atau tidak. (Sugiyono, 2011 : 93)

Skala ini *dikonstruksikan* oleh peneliti berdasarkan teori yang ada dan secara operasional mengacu pada *blue print*.

Tabel 3.1

Blue print skala stres kerja saat try out

No	Aspek	Indikator	Aitem		Presentase
			F	UF	
1	Gejala Psikologis	1. Timbul ketegangan dan kecemasan	1, 6, 14	7	8,16%
		2. Timbul perasaan marah dan sensitif	2, 8,	9, 16	8,16%
		3. Kemungkinan berkomunikasi secara efektif menjadi berkurang	3, 10, 17	15	8,16%
		4. Kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja	4, 11, 18	20	8,16%
		5. Kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual	5, 13, 19, 21	12	10,2%
2	Gejala fisik	1. Meningkatnya tekanan darah dan jantung sering berdebar	23, 25	22	6,12%
		2. Timbulnya gangguan perut	24, 26		4,08%
		3. Kelelahan fisik	27, 29	32	6,12%
		4. Timbulnya ketegangan otot		33	2,04%
		5. Gangguan tidur sakit kepala	28, 30, 31		6,12%
3	Gejala perilaku	1. Bermalasan dan menghindari	34, 42,		4,08%

Tabel 3.2

Blue print skala konflik peran ganda saat try out

No	Aspek	Indikator	Aitem		Presentase
			F	UF	
1	Time based conflict	1. Kurangnya waktu untuk keluarga	56, 53, 51, 55, 52	50	18,18%
		2. Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	54		3,03%
		3. Penggunaan hari libur untuk bekerja	81, 82		6,06%
2	Strain-based conflict	1. Permasalahan keluarga mempengaruhi waktu bekerja	65, 68	72, 73,	6,06%
		2. Permasalahan keluarga mempengaruhi produktivitas bekerja	66, 69, 70, 77, 78, 79, 80		24,24%
		3. Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	71, 67, 74		9,09%
		4. Terdapat respon tidak menyenangkan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan	75, 76		6,06%
3	Behavior –based conflict	1. Keluarga sering tidak mendapat	57, 58		6,06%

D. Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Validitas penelitian mempersoalkan derajat kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya, sejauh mana hasil penelitian mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Validitas penelitian mengandung dua sisi, yaitu : validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal mempersoalkan kesesuaian antara data hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya. Untuk mendapatkan validitas internal penelitian yang memadai peneliti menggarapnya lewat penggunaan instrumen pengambil data yang memenuhi persyaratan ilmiah tertentu. Validitas eksternal penelitian mempersoalkan derajat kesesuaian antara generalisasi hasil penelitian dengan keadaan yang sebenarnya, sejauh mana generalisasi hasil penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Untuk menjamin validitas eksternal hasil penelitian peneliti menggarapnya lewat penyusunan rancangan sampling yang cermat (Suryabrata, 2005 : 40).

Uji validitas pada penelitian menggunakan SPSS 16 dengan teknik *Corrected Item Total Correlation*. Dengan ketentuan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan valid (Ghozali, 2001: 45). Uji Validitas penelitian dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian kepada 30 responden yang bekerja pada Perusahaan PT. NAV Jaya Mandiri. Selanjutnya dari jumlah N= 30 responden dapat ditentukan r_{tabel} dengan melihat $df = (N-2)$ pada taraf signifikansi sebesar 0,05 pada tabel yaitu sebesar 0,361. Dengan

2	Saya akan tersinggung ketika mendapat teguran dari rekan kerja atau atasan.	0,563	0,361	Valid
3	Dalam bekerja saya merasa sering lupa terhadap apa yang akan saya kerjakan.	0,186	0,361	Tidak Valid
4	Ketika saya mengerjakan tugas pekerjaan, timbul perasaan bosan melihat pekerjaan rutin yang harus saya kerjakan.	0,029	0,361	Tidak Valid
5	Meskipun banyak masalah atau tugas-tugas kantor, saya tetap dapat berpikiran jernih.	-0,512	0,361	Valid
6	Saya merasa gugup ketika atasan berkeliling untuk mengontrol para karyawan bekerja.	0,582	0,361	Valid
7	Suasana di tempat kerja sangat kondusif, sehingga saya dapat lebih rileks dalam bekerja.	0,439	0,361	Valid
8	Saya sering mengurung diri jika mempunyai masalah dengan pekerjaan ataupun dengan rekan kerja.	0,597	0,361	Valid
9	Bagi saya, teguran dari rekan kerja maupun atasan adalah hal yang	0,433	0,361	Valid

16	Meskipun atasan saya marah karena kelailaian saya dalam bekerja, saya dapat menahan keinginan untuk melawan teguran tersebut.	0,439	0,361	Valid
17	Meskipun banyak pekerjaan yang saya kerjakan,, saya tetap menjalin komunikasi dengan teman kerja yang lain atau keluarga.	-0,435	0,361	Tidak Valid
18	Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya.	0,485	0,361	Valid
19	Saya mengalami lelah mental setelah pulang kerja.	0,494	0,361	Valid
20	Saya merasa gaji yang saya terima dari perusahaan sudah memenuhi kebutuhan.	0,433	0,361	Valid
21	Banyaknya beban kerja membuat saya kurang fokus dalam bekerja.	0,353	0,361	Tidak Valid
22	Meskipun banyak menangani problem pekerjaan, tensi/tekanan darah saya tetap normal.	0,357	0,361	Tidak Valid
23	Saya merasa denyut jantung saya normal meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan.	0,563	0,361	Valid

24	Saya merasa mual jika melihat tumpukan pekerjaan.	0,582	0,361	Valid
25	Ketika mendengar berita penambahan jam kerja, tiba-tiba saya sesak nafas.	0,597	0,361	Valid
26	Saya sering mengalami gangguan perut seperti maag ketika berada di lingkungan kerja.	0,517	0,361	Valid
27	Setelah melakukan pekerjaan fisik badan saya terasa lelah.	0,073	0,361	Tidak Valid
28	Saya dapat tidur nyenyak meskipun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan.	-0,184	0,361	Tidak Valid
29	Kelelahan yang saya alami seringkali membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja.	0,378	0,361	Valid
30	Kondisi tidur saya terganggu sehingga tidak dapat tidur nyenyak.	-0,110	0,361	Tidak Valid
31	Saya sering mengalami sakit kepala akibat banyaknya beban pekerjaan.	0,605	0,361	Valid
32	Saya mersa tubuh tetap prima meskipun banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.	0,273	0,361	Tidak Valid

33	Setelah selesai bekerja leher dan punggung tetap rileks.	0,452	0,361	Valid
34	Saya akan menghindar atau berpura-pura sibuk jika ada tugas baru yang akan diberikan atasan.	0,532	0,361	Valid
35	Saya merasa kurang mampu untuk mengatasi kendala ditempat kerja.	0,478	0,361	Valid
36	Saya makan dengan porsi yang banyak akhir-akhir ini karna menghadapi dedline pekerjaan.	0,639	0,361	Valid
37	Dalam sebulan, saya hanya absen kurang dari dua hari.	0,485	0,361	Valid
38	Meskipun banyak teguran dari atasan, saya tetap hadir bekerja seperti biasa.	0,494	0,361	Valid
39	Ketika banyak yang menyalahkan kelalaian saya dalam bekerja, timbul keinginan saya untuk bunuh diri.	0,555	0,361	Valid
40	Saya merasa lebih hidup jika dapat mengebut di jalan raya.	0,270	0,361	Tidak Valid

41	Deadline pekerjaan membuat saya kehilangan selera makan	0,353	0,361	Tidak Valid
42	Saya tidak senang melibatkan diri dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan	0,532	0,361	Valid
43	Akhir-akhir ini saya tidak bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0,478	0,361	Valid
44	Meskipun saya banyak menerima pekerjaan di kantor atau tugas, frekuensi makan saya tetap normal	0,132	0,361	Tidak Valid
45	Walaupun saya sedang lelah setelah bekerja, saat pulang saya tidak ngebut di jalan	0,294	0,361	Tidak Valid
46	Saya dapat mengatasi permasalahan pekerjaan dengan cepat	-0,253	0,361	Tidak Valid
47	Kebijakan perusahaan yang terlalu menekan membuat saya kurang bersemangat untuk datang ke tempat kerja	0,639	0,361	Valid

3	Saya merasa waktu untuk mengerjakan pekerjaan rumah-tangga sangat terbatas.	0,516	0,361	Valid
4	Ketika pulang kerja saya tidak sempat berbicara banyak dengan keluarga	0,501	0,361	Valid
5	Waktu yang terbatas membuat saya tidak bisa mengikuti kerja bakti di lingkungan tempat tinggal	0,421	0,361	Valid
6	Saya merasa bersalah karena tidak punya cukup waktu mengurus keluarga	0,528	0,361	Valid
7	Saya merasa kurang memiliki waktu yang cukup untuk keluarga.	0,388	0,361	Valid
8	Selama bekerja, keluarga saya merasa kurang diperhatikan.	0,437	0,361	Valid
9	Memasak di pagi hari adalah rutinitas yang jarang saya lakukan	0,478	0,361	Valid
10	Keluarga saya mendukung aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan saya	0,156	0,361	Tidak Valid
11	Sebagian besar anggota keluarga mendukung pekerjaan saat ini.	0,003	0,361	Tidak Valid

12	Saya merasa lebih emosional ketika pulang dari bekerja karena kelelahan	0,421	0,361	Valid
13	Pekerjaan dan keluarga merupakan dua kebutuhan yang berlawanan sehingga saya sulit untuk menyeimbangkannya	0,559	0,361	Valid
14	Saya dapat mengadaptasikan tingkah laku saya yang sesuai ketika berada di tempat kerja dan di rumah.	0,516	0,361	Valid
15	Saya merasa dilema jika menghadapi permasalahan pekerjaan dan permasalahan keluarga yang muncul secara bersamaan	0,443	0,361	Valid
16	Saya melewatkan kegiatan kantor guna memenuhi tanggung jawab saya kepada keluarga.	0,342	0,361	Tidak Valid
17	Kewajiban saya mengurus keluarga membuat waktu untuk melakukan tanggung jawab saya kepada pekerjaan terganggu.	0,559	0,361	Valid
18	Saat saya berada di rumah, tanggung jawab pekerjaan tetap membebani pikiran saya.	0,696	0,361	Valid

19	Kewajiban keluarga membuat saya sibuk memikirkan urusan keluarga di tempat kerja.	0,387	0,361	Valid
20	Permasalahan keluarga membuat saya sulit berkonsentrasi pada pekerjaan saya	0,342	0,361	Tidak Valid
21	Tanggung jawab pada keluarga membuat saya tidak dapat bekerja secara optimal.	0,696	0,361	Valid
22	Tugas-tugas kantor dapat mengganggu waktu saya bersama keluarga	0,434	0,361	Valid
23	Saat berkumpul dengan keluarga, saya tidak peduli dengan pekerjaan kantor.	0,159	0,361	Tidak Valid
24	Pekerjaan rumah tangga tetap saya kerjakan dengan baik meskipun banyak urusan pekerjaan yang menunggu	-0,111	0,361	Tidak Valid
25	Saya kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena tanggung jawab saya di tempat kerja.	0,434	0,361	Valid
26	Suami saya sering marah-marah jika waktu saya habis untuk mengerjakan tugas kantor.	0,527	0,361	Valid

Tabel Validitas di atas menunjukkan aitem-aitem yang valid dan tidak valid. Dalam sebuah penelitian kuantitatif skala pengukuran yang digunakan harus menggunakan aitem yang valid saja, sehingga aitem yang tidak valid dianggap gugur dan tidak terpakai. Dari setiap dimensi dan indikator variabel diwakili oleh aitem yang valid dan digunakan sebagai alat ukur penelitian. Berikut ini adalah Blue Print kedua Skala Pengukuran yang berisi aitem atau butir pernyataan valid:.

Tabel 3.6

Blue Print Skala Stres Kerja Setelah Try Out Setelah Try Out

No	Aspek	Indikator	Aitem		Presentase
			F	UF	
1	Gejala Psikologis	1. Timbul ketegangan dan kecemasan	1, 6, 14	7	12,5%
		2. Timbul perasaan marah dan sensitif	2, 8,	9, 16	12,5%
		3. Kemungkinan berkomunikasi secara efektif menjadi berkurang	10	15	6,25%
		4. Kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja	11, 18	20	9,37%
		5. Kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual	13, 19		6,25%
2	Gejala fisik	1. Meningkatnya tekanan darah dan jantung sering berdebar	23, 25		6,25%
		2. Timbulnya gangguan perut	24, 26		6,25%

		3. Kelelahan fisik	29		3,12%
		4. Timbulnya ketegangan otot		33	3,12%
		5. Gangguan tidur sakit kepala	31		3,12%
3	Gejala perilaku	1. Bermalasan dan menghindari pekerjaan	34, 42,		6,25%
		2. Kinerja dan produktivitas menurun	35, 43		6,25%
		3. Makan berlebihan sebagai pelarian	36		3,12%
		4. Kecenderungan bunuh diri/ melukai diri sendiri	39		3,12%
4	Organisational	1. Rendahnya performasi kerja karyawan	38, 48		6,25%
		2. Absensi	37, 47		6,25%
		Jumlah	26	6	100%

Tabel 3.7

Blue Print Skala Konflik Peran Ganda Setelah Try Out

No	Aspek	Indikator	Aitem		Presentase
			F	UF	
1	Time based conflict	1. Kurangnya waktu untuk keluarga	56, 53, 51, 55, 52		20%
		2. Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	54		4%
		3. Penggunaan hari	81, 82		8%

Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini yaitu suatu data dikatakan normal jika nilai $p > 0,05$ (Field, 2000 : 46).

Suliyanto (2011: 147) mengatakan bahwa uji linieritas ini diperlukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. *F-DEVIATION FROM LINEARITY* yang menunjukkan semakin signifikan nilai F nya maka semakin besar kasus devian. Jika ditemukan $(p) > 0,05$ pada kolom *deviation from linearity* maka data penelitian dapat dikatakan berhubungan secara linear. *F Linearity* sebagai informasi tambahan menunjukkan bahwa asumsi linieritasnya cukup kuat jika *F-Linearity* berada pada rentang signifikan $(p) < 0.05$ (Widhiarso, 2010: 5).