

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya desain penelitian, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik sampling, pengumpulan data, validitas dan reliabilitas skala, uji persyaratan statistik, serta prosedur dan teknik pengolahan data.

A. Desain Penelitian

Seperti yang telah di utarakan pada Bab I, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dimana metode yang digunakan bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara cermat dan aktual.

B. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang akan digunakan antara lain: stres kerja pada karyawan, kepuasan kerja pada karyawan, serta tipe perilaku A dan tipe perilaku B pada karyawan.

2. Definisi Operasional

Untuk memperoleh data yang relevan dengan hipotesis penelitian, maka perlu dilakukan pengukuran terhadap variabel-variabel yang telah didefinisikan secara konseptual. Pengukuran tersebut dapat dilaksanakan setelah terlebih

dahulu dibuat definisi operasionalnya. Berikut merupakan penjabaran masing-masing variabel:

a. Stres kerja

Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berbagai elemen atau aspek-aspek dalam situasi kerja pada perusahaan kontraktor penambangan batu bara yang dianggap sebagai tekanan, menjadi ancaman bagi para karyawan perusahaan dan berpotensi menimbulkan dampak yang negatif karena merugikan dan menyakitkan. Elemen atau aspek-aspek tersebut diadaptasi dari teori yang dikemukakan oleh Cooper dan Straw (1995) yang membagi enam dimensi yang berpotensi menimbulkan stres kerja: kondisi pekerjaan, stres karena peran, pengembangan karir, hubungan interpersonal, struktur organisasi serta faktor urusan rumah pekerjaan.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang menggambarkan perasaan karyawan perusahaan terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Spector (1994) membagi-bagi faktor kepuasan kerja kedalam sembilan dimensi sebagai berikut: gaji, kesempatan mendapatkan promosi, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan terhadap hasil kerja, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, serta komunikasi dalam Organisasi.

c. Tipe perilaku

Tipe perilaku yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Friedman dan Rosenman (1974) yang membagi perilaku karyawan perusahaan dalam dua kelompok yaitu tipe perilaku A dan tipe perilaku B.

- 1) Tipe perilaku A. Karyawan dengan tipe perilaku A ditandai dengan adanya perasaan diburu waktu, sifat agresif, bersikap kasar dan menyukai kompetisi.
- 2) Tipe perilaku B. Karyawan dengan tipe perilaku B memiliki perilaku yang bertolak belakang dengan individu dengan tipe perilaku A. Karyawan dengan Tipe perilaku B cenderung lebih sabar, tidak suka terburu-buru, tidak ambisius, bersantai tanpa merasa bersalah dan tidak agresif.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan ada tiga yaitu: skala stres kerja, skala kepuasan kerja, dan skala tipe perilaku.

1. Kisi-kisi skala stres kerja
 - a) Instrumen

Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil adaptasi dan pengembangan oleh peneliti berdasarkan teori sumber stres kerja dari Cooper dan Straw (1995). Bentuk yang digunakan dalam

kuesioner ini merupakan skala lima dalam bentuk Likert. Berikut merupakan kisi-kisi dari skala stres kerja.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Skala Stres Kerja

No	Dimensi	Indikator	No. Item
1	Kondisi Pekerjaan	Kondisi kerja yang buruk	1
		<i>Overload</i>	2
		<i>Deprivational stress</i> /pekerjaan menantang/menarik	3,4,5
		Adanya keputusan yang harus di buat seseorang	6,7
		Jadwal bekerja	8
		<i>Technostress</i>	9,10
2	Stres karena peran	Ketidajelasan peran dalam bekerja	11,12
		Ketidaktahuan akan harapan dari pihak manajemen	13,14
		Adanya bias dalam membedakan gender dan <i>stereotype</i> peran gender	15
		Pelecehan seksual	16,17
3	Peng. karier	Demosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya	18
		Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya	19,20,21
		Keamanan pekerjaan	22,23
		Ambisi yang tidak terpenuhi	24,25
4	Hub. Interpersonal	Sistem dukungan sosial yang buruk	26,27
		Persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan	28,29
		Kurangnya perhatian instansi terhadap anggota	30,31

No	Dimensi	Indikator	No. Item
5	Struktur organisasi	Struktur yang kaku dan kurang bersahabat	32,33
		iklim politik yang tidak sehat	34,35
		Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang	36,37
		Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan	38,39
6	Faktor urusan rumah-perusahaan	Mencampuradukkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi	40,41,42
		Kurangnya dukungan dari pasangan hidup	43,44,45
		Konflik pernikahan	46,47,48
		Stres karena memiliki dua pekerjaan	49
		Jumlah item	49

b) Skala

Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan tanggapan yang diberikan pelanggan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Dari setiap pernyataan, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan tanggapan dirinya. Tiap alternatif jawaban memiliki nilai sebagai berikut :

Tabel 3.2 Bobot Item Skala Stres Kerja

Alternatif jawaban	Bobot Item Favourable (+)
Sangat setuju	1
Setuju	2
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	4
Sangat tidak setuju	5

Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden. Semakin skor yang diperoleh, maka semakin tinggi nilai elemen atau aspek-aspek dalam situasi kerja yang dianggap sebagai tekanan.

2. Kisi-kisi skala kepuasan kerja

a) Instrumen

Alat ukur kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian adalah di adaptasi dari skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Spector (1994) yang pernah digunakan pada penelitian Helena Magdalena (2009) dengan realibilitas Cronbach's $\alpha = 0,85$. *Job Satisfaction Survey* mengukur kepuasan kerja dengan melihat dari sembilan dimensi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Spector. Skala yang digunakan merupakan skala lima dalam bentuk Likert. Berikut ini merupakan kisi-kisi dari skala kepuasan kerja.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	No item	
			F	U
1	Gaji	Pendistribusian gaji yang adil serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan.	1	10, 17
2	Kesempatan promosi	Kesempatan untuk promosi diberikan sesuai dengan apa yang telah ia lakukan untuk organisasi.	11, 18, 27	2
3	Hubungan dengan atasan	Atasan membantu pekerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan	3, 25	12, 19
4	Tunjangan	Menerima tunjangan tambahan yang sepantasnya ia terima karena sesuai dengan apa yang telah ia lakukan untuk organisasi.	13, 20	4, 24
5	Penghargaan terhadap hasil kerja	Organisasi memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi atau hasil kerja	5	14, 21
6	Peraturan dan prosedur kerja	Sistem birokrasi tempat bekerja dinilai mudah dan tidak berbelit-belit		6, 22
7	Rekan kerja	Rekan kerja yang mendukung dan menyenangkan, serta disertai dengan hubungan yang rukun.	7	28
8	Karakteristik pekerjaan	Karakteristik pekerjaan yang dimiliki sesuai dengan harapannya	15, 23, 29	8
9	Komunikasi	Komunikasi dalam organisasi berjalan dengan lancar	9	16, 30

Keterangan: *F = Favorable U = Unfavorable*

b) Skala

Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan tanggapan yang diberikan pelanggan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Dari setiap pernyataan, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan tanggapan dirinya. Tiap alternatif jawaban memiliki nilai sebagai berikut :

Tabel 3.4 Bobot Item Skala Kepuasan Kerja

Alternatif jawaban	Bobot Item	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden untuk mengetahui sikap (kepuasan kerja) yang dialami oleh Karyawan. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin positif sikap yang dimiliki terhadap pekerjaan dan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

3. Tipe perilaku

a) Instrumen

Pada penelitian ini, alat ukur yang digunakan untuk tipe perilaku yaitu skala tipe perilaku yang diadaptasi dari skala Bortner (1969) yang pernah diterjemahkan dan digunakan pada penelitian Theresa Sila Wikaningtias (2007) dengan realibilitas cukup tinggi (Cronbach's $\alpha = 0,73$). Alat ukur ini terdiri dari 10 pasang item pernyataan. Kesepuluh item tersebut menggunakan skala likert yang terdiri dari pasangan ciri-ciri berlawanan satu sama lain, yaitu menggambarkan tipe perilaku A dan tipe perilaku B. Berikut merupakan instrumen yang dimaksud:

Tabel 3.5 Kisi-kisi Skala Tipe Perilaku

No. Item	Indikator Tipe Perilaku B	Indikator Tipe Perilaku A
1	Tidak suka bersaing	Sangat suka bersaing
2	Mendengarkan dengan baik apa yang akan dikatakan lawan bicara	Mengantisipasi apa yang akan dikatakan lawan bicara
3	Tenang (walaupun diburu waktu)	Selalu tergesa-gesa
4	Dapat menunggu dengan tenang	Tidak sabar bila harus menunggu
5	Berbicara dengan tenang dan berhati-hati	Berbicara secara cepat dan tegas dengan tekanan
6	Lebih mementingkan kepuasan diri sendiri	Ingin hasil kerjanya yang baik dihargai orang banyak
7	Melakukan sesuatu dengan perlahan (berjalan, makan, dsb)	Serba cepat (berjalan, makan, dsb)

No. Item	Indikator Tipe Perilaku B	Indikator Tipe Perilaku A
8	Tidak suka repot-repot/ <i>easy going</i>	Bekerja terus untuk maju (mendorong diri sendiri dan orang lain)
9	Tidak ambisius	Ambisius
10	Santai	Tidak bisa santai

b) Skala

Setiap pernyataan memiliki sebelas alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan tanggapan yang diberikan. Dari setiap pernyataan, responden harus memilih satu dari sebelas alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan tanggapan dirinya. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 11 dan masing-masing ciri ditempatkan di ujungnya. Angka 1 sampai 5 menggambarkan orang berperilaku tipe B, sedangkan angka 7 sampai 11 menggambarkan orang berperilaku tipe A. Angka 6 merupakan titik tengah dan dianggap netral. Skor total diperoleh dengan menjumlahkan angka-angka pada masing-masing item yang dipilih oleh responden.

D. Kategorisasi Skala

Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2010:107). Dalam penelitian ini skor stres kerja dan kepuasan kerja dikelompokkan dalam lima kategori. Secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Kategorisasi Skala Stres Kerja

Rumus	Kategori
$(M + 1,50s) < X$	Sangat Menimbulkan Tekanan
$(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Menimbulkan tekanan
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Netral
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Tidak Menimbulkan Tekanan
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat Tidak Menimbulkan Tekanan

Tabel 3.7 Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Rumus	Kategori
$(M + 1,50s) < X$	Sangat Puas
$(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Puas
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Sedang
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Tidak Puas
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat Tidak Puas

(Azwar, 2009:163)

Sementara skor dari skala Tipe perilaku A dan B dikelompokkan kedalam dua kategori berdasarkan rumus:

Tabel 3.8 Kategorisasi Skala Tipe Perilaku

Kategori	Rumus
Tipe Perilaku A	: $X \geq \mu$ (Rata-rata populasi)
Tipe Perilaku B	: $X < \mu$ (Rata-rata populasi)

E. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan cara *random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana anggota populasi mempunyai peluang yang sama sebagai sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan kontraktor pertambangan. Jumlah sampel yang akan dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian ini dihitung berdasarkan rumus sampel ideal yang dikemukakan oleh Gay (1984). Menurut Gay untuk melakukan penelitian deskriptif, sampel yang diperlukan minimal 10 % dari populasi, namun untuk populasi yang sangat kecil diperlukan 20% dari populasi. Dalam penelitian ini sampel diambil sebanyak 20% dari populasi:

$$n = N \times 20\%$$

Ket: n : jumlah sampel

N: populasi

$$n = 534 \times 20\%$$

n = 106,8 dibulatkan menjadi 107. (namun pada penelitian ini jumlah responden

yang dilibatkan sebanyak 109 orang).

F. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian yang akan dilakukan.

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan cara sebagai berikut:

1. Penggunaan Kuesioner (angket)

Alasan penggunaan kuisisioner ini adalah karena kemudahan-kemudahan kuisisioner ini antara lain efisien dalam hal waktu dan biaya, anonimitas terjaga, dan memungkinkan untuk mendapatkan partisipan dalam jumlah banyak. Kuisisioner ini terdiri dari empat bagian. Bagian pertama adalah isian data partisipan, kedua alat ukur kepuasan kerja, ketiga alat ukur stres kerja, sedangkan bagian terakhir merupakan alat ukur tipe perilaku.

2. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan langsung tanya jawab kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan terkait dengan objek yang diteliti.

3. Telaah Kepustakaan

Telaah kepustakaan dimaksudkan untuk memperoleh data teoritis dan literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian sebagai landasan pengambilan kerangka pemikiran.

G. Validitas dan Reliabilitas Skala

1. Validitas Skala

a. Validitas Isi

Uji validitas merupakan uji tentang kemampuan suatu kuisioner, sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang dapat diukur. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian validitas isi. Validitas isi merupakan pengujian validitas instrumen terhadap isi yang dilakukan melalui analisis rasional atau melalui *professional judgement* (Azwar, 2007). Validitas isi instrumen dalam penelitian ini dilakukan oleh dosen professional dari kalangan industri dan organisasi.

b. Korelasi Total Item

Menurut Azwar (2005) semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih besar daripada 0,3 dianggap sebagai item yang memuaskan. Namun, apabila item yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,3 menjadi 0,2, sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai. Hal yang tidak disarankan adalah jika menurunkan batas kriteria koefisien korelasi di bawah 0,2.

1) Korelasi Total Item Skala Stres Kerja

Tabel 3.9 Korelasi Total Item Skala Stres Kerja

	Corrected Item- Total Correlation		Corrected Item- Total Correlation
VAR00001	.491	VAR00026	.665
VAR00002	.634	VAR00027	.617
VAR00003	.513	VAR00028	.537
VAR00004	.533	VAR00029	.700
VAR00005	.476	VAR00030	.461
VAR00006	.530	VAR00031	.601
VAR00007	.504	VAR00032	.650
VAR00008	.494	VAR00033	.652
VAR00009	.283	VAR00034	.689
VAR00010	.491	VAR00035	.641
VAR00011	.428	VAR00036	.523
VAR00012	.359	VAR00037	.469
VAR00013	.665	VAR00038	.682
VAR00014	.751	VAR00039	.472
VAR00015	.673	VAR00040	.393
VAR00016	.333	VAR00041	.587
VAR00017	.494	VAR00042	.479
VAR00018	.318	VAR00043	.367
VAR00019	.136	VAR00044	.487
VAR00020	.338	VAR00045	.472
VAR00021	.306	VAR00046	.360
VAR00022	.508	VAR00047	.532
VAR00023	.306	VAR00048	.456
VAR00024	.361	VAR00049	.483
VAR00025	.384	VAR00050	.326
		VAR00051	.332

Melalui tabel tersebut diketahui dari 52 item yang diuji coba terdapat 49 item yang memiliki korelasi item-total $\geq 0,30$ dan terdapat 2 item yang tidak memiliki korelasi item-total mencapai $\geq 0,30$ yang kemudian dibuang. Item-item yang dibuang tersebut yaitu : item 9 dan item 19.

2) Korelasi Total Item Skala Kepuasan Kerja

Tabel 3.10 Korelasi Total Item Skala Kepuasan Kerja

	Corrected Item- Total Correlation		Corrected Item-Total Correlation
VAR00001	.345	VAR00019	.596
VAR00002	.332	VAR00020	.451
VAR00003	.633	VAR00021	.577
VAR00004	.322	VAR00022	.674
VAR00005	.626	VAR00023	.642
VAR00006	.573	VAR00024	.530
VAR00007	.309	VAR00025	.295
VAR00008	.732	VAR00026	.193
VAR00009	.682	VAR00027	.537
VAR00010	.639	VAR00028	.244
VAR00011	.426	VAR00029	.545
VAR00012	.719	VAR00030	.816
VAR00013	.630	VAR00031	.179
VAR00014	.682	VAR00032	.741
VAR00015	.137	VAR00033	.489
VAR00016	.234	VAR00034	.634
VAR00017	.454	VAR00035	.572
VAR00018	.628	VAR00036	.478

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 17.00 di atas, maka diketahui bahwa terdapat 30 item yang memiliki korelasi item-total $\geq 0,30$ dan terdapat 6 item yang tidak memiliki korelasi item-total mencapai $\geq 0,30$. Dengan demikian, item-item yang tidak mencapai korelasi $\geq 0,30$ dibuang, yaitu : item 15, item 16, item 25, item 26, item 28, dan item 31.

3) Korelasi Total Item Skala Tipe Perilaku

Tabel 3.11 Korelasi Total Item Skala Tipe Perilaku

	Corrected Item- Total Correlation		Corrected Item- Total Correlation
VAR00001	.149	VAR00008	.285
VAR00002	.461	VAR00009	.227
VAR00003	.316	VAR00010	.205
VAR00004	.623	VAR00011	-.078
VAR00005	.509	VAR00012	.068
VAR00006	.155	VAR00013	.428
VAR00007	.323	VAR00014	.540

Pada skala ini batas yang digunakan yaitu 0,2. Sehingga berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui terdapat 10 item yang memiliki korelasi item-total $\geq 0,20$ dan terdapat 4 item yang tidak memiliki korelasi item-total mencapai $\geq 0,20$. Dengan demikian, item-item yang tidak mencapai korelasi $\geq 0,20$ dibuang, yaitu : item 1, item 6, item 11, dan item 12.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan diandalkan. Skala yang memiliki reliabilitas yang tinggi dinamakan skala yang reliabel.

Menurut kriteria Guildford (Sugiyono, 2007:183), koefisien reliabilitas Alpha Cronbach terbagi menjadi berikut ini, yaitu :

Tabel 3.12 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Koefisien Reliabilitas α
Sangat Reliabel	> 0,900
Reliabel	0,700 – 0,900
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400
Tidak Reliabel	< 0,200

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dan dengan menggunakan bantuan program SPSS Ver 17.0.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh indeks reliabilitas skala stres kerja sebesar 0,946, reabilitas skala kepuasan kerja sebesar 0,940, serta reabilitas skala tipe perilaku sebesar 0,746. Indeks tersebut menunjukkan bahwa masing-masing skala tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini, Secara lebih rinci hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

c. Uji reliabilitas skala stres kerja:

Tabel 3.13 Reliabilitas Skala Stres Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.946	.946	49

d. Uji reliabilitas skala kepuasan kerja:

Tabel 3.14 Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.940	30

e. Uji reliabilitas skala Tipe Perilaku

Tabel 3.15 Reliabilitas Skala Tipe Perilaku

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	10

H. Uji Persyaratan Statistik

Sebelum dilaksanakan analisis data maka dilakukan uji persyaratan terlebih dahulu:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model analisis data berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data dilakukan dengan uji statistik *Kolmogorof-Smirnov* (K-S). Data berdistribusi normal jika hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* (p -value) > 0,05. Berdasarkan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.16 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		STRES KERJA	KEPUASAN KERJA	TIPE PERILAKU
N		109	109	109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	118.2110	108.3394	56.5505
	Std. Deviation	20.94529	14.00279	13.54245
Most Extreme Differences	Absolute	.076	.076	.093
	Positive	.063	.049	.054
	Negative	-.076	-.076	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.789	.789	.972
Asymp. Sig. (2-tailed)		.563	.562	.301

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil perhitungan *Asym. Sig (2-tailed)* dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebesar untuk variabel stres kerja, untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,562, dan untuk variable tipe perilaku sebesar 0,301. Oleh karena, nilai $0,563 > 0,05$; $0,562 > 0,05$; $0,301 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dibandingkan bersifat homogen atau tidak. Uji linear dilakukan dengan bantuan SPSS ver.17, dengan ketentuan data dikatakan homogen apabila $\text{Sig.} > 0.05$.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
STRES KERJA	Equal variances assumed	.988	.322	.903	107	.368	3.65301
	Equal variances not assumed			.920	106.272	.359	3.65301

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
KEPUASAN KERJA	Equal variances assumed	1.602	.208	.059	107	.953	.15984
	Equal variances not assumed			.060	105.834	.952	.15984

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai Sig., masing-masing sebesar 0.322 dan 0.208 (> 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homogen.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel linear atau tidak. Uji linear dilakukan dengan teknik regresi linear sederhana dengan ketentuan hubungan variabel dapat dikatakan linear apabila nilai Sig $< 0,05$.

Tabel 3.17 Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRES KERJA * TIPE PERILAKU	Between Groups (Combined)	26077.391	47	554.838	1.589	.045
	Linearity	78.803	1	78.803	.226	.636
	Deviation from Linearity	25998.588	46	565.187	1.618	.039
	Within Groups	21302.756	61	349.226		
Total		47380.147	108			
KEPUASAN KERJA * TIPE PERILAKU	Between Groups (Combined)	8678.053	47	184.639	.901	.642
	Linearity	87.920	1	87.920	.429	.515
	Deviation from Linearity	8590.133	46	186.742	.911	.626
	Within Groups	12498.387	61	204.892		
Total		21176.440	108			

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai Sig. skala tipe perilaku dengan skala stress kerja dan kepuasan kerja masing-masing sebesar 0.636 dan 0.515 (> 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel tersebut tidak bersifat linear. Oleh karena itu analisis data yang dapat digunakan pada antara variabel kepuasan kerja, stres kerja dan tipe perilaku adalah *Rank Spearman*.

I. Prosedur dan Teknik Pengolahan Data

1. Prosedur Penelitian

Tahapan yang ditempuh untuk penelitian adalah sebagai berikut.

a. Tahapan Persiapan

- 1) Menentukan ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti
- 2) Menentukan variabel yang akan diteliti.
- 3) Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat mengenai masalah dan variabel penelitian.
- 4) Menentukan dan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu: Skala stres kerja, Skala kepuasan kerja, dan Skala tipe perilaku
- 5) Membuat permohonan untuk pengambilan data.
- 6) Menetapkan jadwal pengambilan data.

b. Tahap Pengambilan Data

- 1) Menyiapkan dan memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan meminta kesediaan subjek dalam pengambilan data.
- 2) Melaksanakan pengambilan data.

c. Tahap Pengolahan data

- 1) Melakukan skoring untuk setiap hasil skala.
- 2) Menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh, kemudian dibuat tabel data.
- 3) Melakukan analisis data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan korelasi antara variabel penelitian.

d. Tahap Pembahasan

- 1) Menginterpretasi dan membahas hasil analisis statistik berdasarkan berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang diajukan sebelumnya.
- 2) Merumuskan kesimpulan hasil penelitian dengan mempehitungkan data penunjang dan hasil observasi lapangan.

e. Tahap Penyelesaian

- 1) Membuat laporan hasil penelitian

2. Teknik pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan teknik statistik. Untuk mengetahui gambaran umum responden digunakan perhitungan statistik deskriptif. Statistik deskriptif memungkinkan peneliti membuat pernyataan-pernyataan yang tepat mengenai data (Cozby, 2009).

Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa erat hubungan antar variabel, dalam penelitian ini adalah untuk melihat seberapa erat hubungan antara stres kerja, kepuasan kerja dan tipe perilaku A dan tipe perilaku B. Uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi *Rank Spearman*, kemudian untuk membandingkan (membedakan) apakah data (variabel) stres kerja dan kepuasan kerja pada responden dengan tipe perilaku A dan tipe perilaku B sama atau berbeda dilakukan uji beda (uji t). Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS Versi 17*.

Setelah melalui pengujian hipotesis dan hasilnya signifikan, (H_0 :ditolak), maka untuk menentukan keeratan hubungan bisa digunakan kriteria Guilford (1956), yaitu:

Tabel 3.18 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Kurang dari 0,20	Hubungan yang sangat kecil dan bisa diabaikan
0,20 – < 0,40	Hubungan yang kecil (tidak erat)
0,40 – 0,70	Hubungan yang cukup erat
0,70 – < 0,90	Hubungan yang erat (reliabel)
0,90 – < 1,00	Hubungan yang sangat erat (sangat reliabel)
1,00	Hubungan yang sempurna

(Guilford, 1956)

a. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel satu (V_1) dan variabel dua (V_2).

Tabel 3.19 Kriteria Uji Signifikansi

Kriteria	
Probabilitas > 0,05	H_0 diterima
Probabilitas < 0,05	H_0 ditolak

b. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat apakah terdapat perbedaan data stres kerja dan kepuasan kerja pada responden dengan tipe perilaku A dan tipe perilaku B.

Adapun kriteria uji t yaitu:

Tabel 3.20 Kriteria Uji t

Kriteria	
Probabilitas > 0,05	H_0 diterima
Probabilitas < 0,05	H_0 ditolak