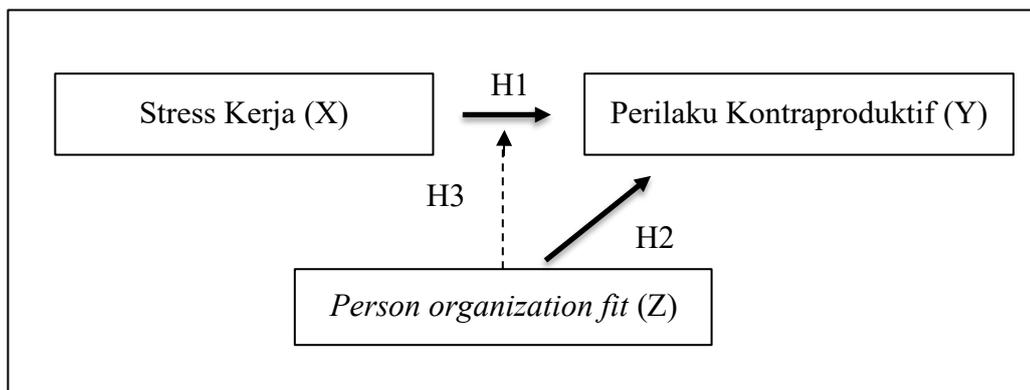


BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena gejala-gejala yang diamati akan diubah menjadi data numerik yang selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik. Dalam konteks penelitian ini, model yang diterapkan bertujuan untuk menguji pengaruh variabel stres kerja (X) sebagai variabel independen terhadap perilaku kontraproduktif (Y) sebagai variabel dependen. Selain itu, variabel *person organization fit* (Z) digunakan sebagai variabel moderator yang diduga dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh stres kerja terhadap perilaku kontraproduktif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berupaya melihat hubungan langsung antara dua variabel utama, tetapi juga menguji apakah kecocokan antara individu dan organisasi dapat memoderasi hubungan tersebut (Lomax, 2013).



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

3.2. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability*, yakni *convenience sampling*. Dalam pandangan (Sugiono, 2004), *convenience sampling* merupakan metode pemilihan sampel yang dilakukan berdasarkan kemudahan akses dan keterjangkauan partisipan oleh peneliti artinya, siapa saja yang kebetulan ditemui dan bersedia menjadi responden dapat dijadikan sampel,

asalkan memenuhi kriteria yang ditetapkan. Teknik ini dipilih karena populasi dalam penelitian ini bersifat luas, heterogen, dan tidak memiliki kerangka sampel yang terdokumentasi secara lengkap, yakni seluruh karyawan di Kota Bandung tanpa membatasi sektor industri, jenis pekerjaan, atau organisasi. Dengan menggunakan *convenience* sampling, peneliti dapat memperoleh data dari berbagai jenis pekerjaan secara praktis dan efisien, meskipun tidak secara acak. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menjangkau responden yang tersedia dan bersedia secara sukarela. Adapun kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah:

1. Merupakan karyawan yang bekerja di wilayah Kota Bandung.
2. Bersedia untuk menjadi partisipan penelitian secara sukarela dengan mengisi kuesioner.

Dikarenakan jumlah pasti populasi karyawan di Kota Bandung tidak diketahui, penelitian ini menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Lemeshow et al. (1990) untuk menentukan ukuran sampel. Dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5%, perhitungan berdasarkan rumus tersebut menghasilkan jumlah minimum sampel sebanyak 384 responden. Penetapan jumlah ini juga sejalan dengan pendapat Van Voorhis & Morgan, (2007), yang menyatakan bahwa sampel berjumlah lebih dari 300 responden sudah dianggap memadai untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

3.3. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

A. Stress Kerja

a. Definisi Konseptual

Menurut (Parker & DeCotiis, 1983), stres kerja adalah kesadaran individu atau perasaan ketidakfungsian pribadi yang disebabkan oleh kondisi yang dialami di tempat kerja.

b. Definisi Operasional

Stres kerja merupakan reaksi mental dan fisik akibat tekanan di tempat kerja (stressor), yang ditandai dengan perasaan cemas, lelah, mudah marah, dan gangguan fisik maupun emosional.

B. *Person organization fit*

a. Definisi Konseptual

Menurut Kristof, (1996), *person organization fit* secara umum merupakan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. *Person organization fit* pada dasarnya menjelaskan mengenai bagaimana suatu individu yang tertarik dengan budaya suatu organisasi maupun individu yang dipilih oleh organisasi yang dianggap sesuai dengan budaya mereka.

b. Definisi Operasional

Person organization fit merupakan penghayatan karyawan mengenai kesesuaian nilai yang diyakini dengan nilai organisasi (*value congruence*), serta kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan pemenuhan kebutuhan tersebut dari organisasi (*need-supplies*).

C. Perilaku Kontraproduktif

a. Definisi Konseptual

Perilaku Kontraproduktif merupakan tindakan yang membawa dampak negatif bagi organisasi, mulai dari pelanggaran ringan hingga pelecehan atau kekerasan di lingkungan kerja. Menurut Spector & Fox, (2002), Perilaku kontraproduktif adalah jenis perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang dianggap merusak dan bertentangan dengan potensi dan kinerja keseluruhan.

b. Definisi Operasional

Perilaku kontraproduktif adalah perilaku karyawan yang dapat dikategorikan sebagai tindakan merusak atau melanggar, seperti keterlambatan, pencurian, sabotase, ketidaksopanan, dan penyalahgunaan fasilitas kerja.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner atau angket, yaitu dengan memberikan serangkaian pertanyaan dan pernyataan kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian (Creswell, 2017). Instrumen kuesioner disebarkan secara daring menggunakan platform

Google Form. Kuesioner tersebut terdiri atas dua bagian utama, yaitu informasi identitas responden serta alat ukur Stres Kerja, Perilaku Kontraproduktif, dan *Person organization fit*.

3.5. Instrumen Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu stres kerja sebagai variabel independen (X), perilaku kontraproduktif sebagai variabel dependen (Y), serta *person organization fit* sebagai variabel moderator (Z). Alat ukur yang digunakan untuk masing-masing variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

A. Instrumen Stres Kerja

a. Spesifikasi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja, peneliti menggunakan *Job Stress Scale* (JSS) yang dikembangkan oleh Parker & DeCotiis, (1983), dan diadaptasi oleh Hasna, (2024), dengan nilai validitas 0,570-0,740 dan nilai reliabilitas koefisien alpha 0,862. Alat ukur ini dirancang untuk mengevaluasi sejauh stress kerja menyebabkan perilaku kontraproduktif pada karyawan.

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

No	Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
1	Tekanan Waktu	a. Waktu yang digunakan untuk bekerja menghalangi kegiatan lain		
		b. Jumlah pekerjaan dan waktu yang dimiliki tidak sesuai tuntutan pekerjaan membuat lelah	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2	Kecemasan	a. Perasaan yang terjadi ketika bekerja	8, 9, 10, 11, 12, 13	6
		b. Pekerjaan tidak		

sesuai seharusnya	
Jumlah	13

b. Pengisian Kuesioner

Instrumen pengukuran stres kerja terdiri atas 13 item pernyataan yang disusun menggunakan skala Likert modifikasi dengan empat pilihan respons, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

c. Penyekoran

Tabel 3. 2 Penyekoran Item Stres Kerja

Item	Nilai Item			
	STS	TS	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4

d. Kategorisasi Skor

Kategori skor dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kategori. Kategori tersebut digambarkan dengan tabel kategori sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Norma Kategorisasi Instrumen Stres Kerja

No	Kategori	Rentang Skor
1	Tinggi	$X \geq M+1SD$
2	Sedang	$M-1SD \leq X < M+1SD$
3	Rendah	$X < M-1SD$

e. Interpretasi Kategori Skor

Skor yang dihasilkan dari pengisian skala kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

1) Kategori Tinggi

Responden memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Mereka sering mengalami tekanan waktu yang berat, merasa kewalahan oleh pekerjaan, serta menunjukkan gejala kecemasan seperti gugup, gelisah, hingga gangguan fisik atau emosional. Responden juga mungkin merasa kelelahan secara terus-menerus dan mengalami konflik antara pekerjaan

dan kehidupan pribadi, serta memiliki pandangan negatif terhadap lingkungan kerja mereka.

2) Kategori Sedang

Responden memiliki tingkat stres kerja yang sedang. Mereka sesekali merasa tertekan oleh beban kerja atau waktu yang terbatas, dan kadang-kadang mengalami gejala kecemasan atau kelelahan akibat pekerjaan. Namun demikian, stres kerja yang dirasakan masih dalam batas yang dapat ditoleransi dan belum mengganggu fungsi kerja secara signifikan.

3) Kategori Rendah

Responden memiliki tingkat stres kerja yang rendah. Mereka jarang merasakan tekanan yang berlebihan terkait waktu kerja, memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tidak menunjukkan gejala kecemasan yang signifikan. Responden juga cenderung tidak mengalami kelelahan yang berlebihan atau gangguan fisik dan emosional akibat pekerjaan.

B. Instrumen Perilaku Kontraproduktif

a. Spesifikasi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Perilaku Kontraproduktif merupakan skala berdasarkan teori yang disampaikan oleh Spector & Fox, (2002), mengenai perilaku kontraproduktif yang telah di adaptasi langsung oleh peneliti pada saat mata kuliah Pengembangan Alat Ukur Psikologi, dengan supervisi oleh Bapak Heli Ihsan, M.Si. pada tahun 2023 dengan nilai validitas terendah 0,443-0,863 dan nilai reliabilitas koefisien alpha 0,976.

Adapun aspek yang diukur pada skala ini yaitu, *Poor Behavior*, *Misuse of Organizational Resources*, dan *Inappropriate Communication*. Instrumen ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat perilaku kontraproduktif pada karyawan yang berada di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur, dengan empat pilihan respons, yaitu: Sangat

Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Seluruh item dalam skala ini disusun dalam bentuk pernyataan yang bersifat favorable.

Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Perilaku Kontraproduktif

No	Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
1	<i>Poor Behavior</i>	a. Terlambat	1,2,3,4,5,6,	10
		b. Penyalahgunaan fasilitas kantor	7,8,9,10	
		c. Absensi		
2	<i>Misuse of Organization</i>	a. Sabotase peralatan	11,12,13,	4
		b. Menggunakan perlengkapan dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan untuk kepentingan pribadi	14	
		c. Mencuri peralatan perusahaan.		
3	<i>Inappropriate Communication</i>	a. Ketidak sopanan ditempat kerja	15, 16, 17, 18,19,20,	6
		b. Berbicara sarkastik kepada rekan kerja maupun atasan		
		c. Bergosip.		
Jumlah				20

b. Pengisian Kuesioner

Instrumen untuk mengukur perilaku kontraproduktif dalam penelitian ini memuat 20 item pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut disusun menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi, dengan empat opsi jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

c. Penyekoran

Tabel 3. 5 Penyekoran Item Perilaku Kontraproduktif

Item	Nilai Item
------	------------

	STS	TS	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4

d. Kategorisasi Skor

Kategori skor dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kategori. Kategori tersebut digambarkan dengan tabel kategori sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Norma Kategorisasi Instrumen Perilaku Kontraproduktif

No	Kategori	Rentang Skor
1	Tinggi	$X \geq M+1SD$
2	Sedang	$M-1SD \leq X < M+1SD$
3	Rendah	$X < M-1SD$

e. Interpretasi Kategori Skor

Skor yang dihasilkan dari pengisian skala kemudian diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu sebagai berikut::

1) Kategori Tinggi

Responden menunjukkan tingkat perilaku kontraproduktif yang tinggi. Mereka cenderung sering melakukan tindakan seperti keterlambatan kerja, penyalahgunaan fasilitas kantor, absensi tanpa keterangan, hingga komunikasi yang merugikan rekan kerja atau atasan. Perilaku ini dapat berdampak negatif terhadap produktivitas, suasana kerja, dan stabilitas organisasi. Karyawan dalam kategori ini membutuhkan intervensi lebih lanjut, seperti bimbingan atau penegakan disiplin kerja.

2) Kategori Sedang

Responden menunjukkan perilaku kontraproduktif pada tingkat sedang. Hal ini mencerminkan bahwa individu terkadang melakukan tindakan yang kurang sesuai dengan etika kerja, seperti menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi atau komunikasi yang tidak pantas, tetapi tidak dilakukan secara terus-menerus. Meski belum menunjukkan risiko yang tinggi bagi organisasi, perilaku ini tetap memerlukan perhatian dan pembinaan lebih lanjut.

3) Kategori Rendah

Responden menunjukkan tingkat perilaku kontraproduktif yang rendah. Artinya, individu cenderung menunjukkan disiplin kerja yang baik, tidak menyalahgunakan sumber daya organisasi, serta menjaga komunikasi yang sopan dan profesional. Karyawan dalam kategori ini dapat dianggap memiliki integritas kerja yang tinggi, mematuhi aturan, dan menjunjung etika organisasi.

f. Proses Pengembangan Alat Ukur

Proses pengembangan alat ukur yang dilakukan peneliti pada saat mata kuliah Pengembangan Alat Ukur Psikologi dimulai dengan langkah-langkah adaptasi skala yang mengacu pada teori yang disampaikan oleh Spector & Fox, (2002). Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah terjemahan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen yang digunakan telah diterjemahkan oleh peneliti sebelumnya, namun peneliti merasa perlu untuk melakukan penyesuaian kembali agar sesuai dengan konteks penelitian dan populasi yang menjadi sampel. Proses ini melibatkan penerjemahan yang tidak hanya berfokus pada aspek linguistik, tetapi juga mempertimbangkan kecocokan makna dan relevansi item-item pertanyaan dalam konteks budaya yang ada.

Setelah proses terjemahan, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan *Expert Judgement* bersama dengan Bapak Heli Ihsan,

M.Si, dan Ibu Ghinaya Ummul Mukminin, M.Pd. yang menjadi supervisi dalam pengembangan instrumen dengan memberikan umpan balik terkait dengan kesesuaian item-item pertanyaan dengan tujuan penelitian serta kelayakan setiap item dalam mengukur variabel yang dimaksud. Kemudian, peneliti melanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kualitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item dalam instrumen benar-benar mengukur konsep yang dimaksud, sementara uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi internal alat ukur tersebut. Dalam uji ini, peneliti menggunakan SPSS 29 untuk menghitung nilai *Corrected Item-Total Correlation*.

Berdasarkan hasil analisis, item-item yang memiliki nilai korelasi total $\leq 0,25$ dianggap kurang valid dan dihapus dari instrumen. Sebaliknya, item-item yang memiliki korelasi total $> 0,25$ dianggap layak untuk dipertahankan. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 4 item yang harus dibuang karena memiliki nilai korelasi item total $\leq 0,25$, sementara 23 item lainnya memiliki nilai korelasi item total $> 0,25$ dan dapat dipertahankan untuk digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang telah dikembangkan memiliki tingkat validitas yang memadai dan reliabilitas yang tinggi, dengan koefisien alpha sebesar 0,976. Instrumen ini kemudian digunakan dalam pengumpulan data pada populasi yang ditargetkan, yang memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu, proses ini juga telah dipublikasikan dalam artikel di Insight Psikologi UPI, yang membahas lebih lanjut tentang pengembangan dan pengujian alat ukur dalam konteks penelitian psikologi.

g. Reliabilitas Item

Tabel 3. 7 Reliabilitas Item Instrumen Perilaku Kontraproduktif

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	23

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, instrumen Perilaku Kontraproduktif memiliki reliabilitas sebesar 0.976 yang berarti memiliki reliabilitas yang sangat tinggi.

C. Instrumen *Person organization fit*

a. Spesifikasi Instrumen

Pengukuran variabel *Person Organization Fit* dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang diadaptasi dari skala milik (Gunawan, 2020), yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Kristof, 1996). Skala ini memiliki validitas item berkisar antara 0,560 hingga 0,885, serta menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai koefisien alpha sebesar 0,966. Skala ini mencakup beberapa aspek utama, yaitu kesesuaian nilai, kesamaan tujuan, pemenuhan kebutuhan individu, serta keselarasan antara budaya organisasi dan kepribadian karyawan. Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala Likert empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3. 8 Kisi-kisi Instrumen *Person Organization Fit*

No	Indikator	Dimensi	Item	Jumlahh
1	<i>Supplementary Fit</i>	a. Professional		17
		b. <i>Integrity</i> (Jujur, transparan, dapat dipercaya)	1, 2, 3, 4, 5, 6,7, 8,	
		c. <i>Teamwork</i> (menghargai peran orang lain, menghargai pendapat orang lain)	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	
		d. <i>Innovation</i> (melakukan		

		perbaikan, melakukan pengembangan diri secara terus menerus, menghasilkankan gagasan baru)		
2	<i>Complementary Fit</i>	a. Keselamatan b. Imbalan/rewards c. Afiliasi	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	14
		Jumlah		31

b. Pengisian Kuesioner

Skala *Person-Organization Fit* terdiri dari 31 item pernyataan yang disusun menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi, dengan empat pilihan respons, yakni: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

c. Penyekoran

Tabel 3. 9 Penyekoran Item *Person Organization Fit*

Item	Nilai Item			
	STS	TS	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4

d. Kategorisasi Skor

Dalam penelitian ini, skor hasil pengukuran diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok utama. Pembagian kategori tersebut disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 3. 10 Norma Kategorisasi Instrumen *Person Organization Fit*

No	Kategori	Rentang Skor
1	Tinggi	$X \geq M + 1SD$

2	Sedang	$M-1SD \leq X < M+1SD$
3	Rendah	$X < M-1SD$

e. Interpretasi Kategori Skor

Skor yang diperoleh dari hasil pengukuran selanjutnya diklasifikasikan ke dalam tiga tingkat kategori, yaitu sebagai berikut:

1) Kategori Tinggi

Responden memiliki tingkat *person organization fit* yang tinggi. Mereka merasa nilai-nilai pribadi sangat selaras dengan nilai-nilai organisasi, serta kebutuhan kerja dan pribadi terpenuhi secara optimal oleh perusahaan. Responden menunjukkan sikap bertanggung jawab, kolaboratif, terbuka terhadap inovasi, serta puas terhadap sistem penghargaan, keselamatan kerja, pengembangan diri, dan keseimbangan kehidupan kerja. Kesesuaian ini mendukung loyalitas, semangat kerja, dan komitmen terhadap perusahaan dalam jangka panjang.

2) Kategori Sedang

Responden memiliki tingkat *person organization fit* yang sedang. Mereka merasakan beberapa kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai organisasi, serta sebagian kebutuhan kerja telah terpenuhi oleh perusahaan. Meski begitu, masih terdapat aspek-aspek tertentu yang dirasa belum optimal, seperti penghargaan, kolaborasi tim, atau work-life harmony. Responden tetap dapat menyesuaikan diri, namun kesesuaian ini belum sepenuhnya mendukung keterikatan yang kuat terhadap organisasi.

3) Kategori Rendah

Responden memiliki tingkat kesesuaian yang rendah antara nilai pribadi dengan nilai organisasi. Mereka merasa bahwa nilai-nilai yang dianut tidak sejalan dengan budaya perusahaan, kurang merasakan dukungan atas kebutuhan kerja dan pribadi, serta tidak

sepenuhnya puas dengan kondisi kerja seperti keselamatan, penghargaan, pengembangan diri, maupun hubungan kerja. Hal ini dapat menyebabkan munculnya ketidaknyamanan dan penurunan loyalitas terhadap organisasi.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan kuesioner daring yang terdiri dari beberapa bagian. Bagian pertama berisi informasi identitas responden, bagian kedua memuat instrumen untuk mengukur stres kerja, bagian ketiga terkait dengan perilaku kontraproduktif, dan bagian terakhir berisi instrumen mengenai *Person-Organization Fit*. Kuesioner disusun menggunakan Google Form dan disebarluaskan melalui media sosial serta kepada individu yang memenuhi kriteria dan bersedia menjadi responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Setelah seluruh data terkumpul, peneliti akan mengolah data dari kuesioner tersebut menggunakan analisis statistik secara menyeluruh untuk memperoleh kesimpulan penelitian.

3.7. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dibagi ke dalam tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap penutup. Penjelasan untuk masing-masing tahapan dijabarkan sebagai berikut:

A. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, peneliti melakukan berbagai langkah awal yang meliputi perumusan masalah, penulisan latar belakang, penyusunan kerangka berpikir dan hipotesis, penetapan metode penelitian yang digunakan, serta pelaksanaan uji validitas terhadap instrumen yang akan digunakan dalam pengumpulan data.

B. Tahap Pelaksanaan

Tahap ini dimulai setelah tahap persiapan selesai, dengan kegiatan utama berupa distribusi kuesioner untuk mengumpulkan data serta menguji reliabilitas instrumen. Validitas dan reliabilitas dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Proses pengumpulan data

dilakukan dalam rentang waktu mulai tanggal 29 Mei 2025 hingga 27 Juni 2025, dilanjutkan dengan proses pengolahan data.

C. Tahap Akhir

Pada tahap ini, peneliti melakukan pengolahan dan analisis terhadap data yang telah terkumpul, kemudian menghubungkannya dengan landasan teori yang mendasari penelitian. Hasil analisis tersebut dijadikan dasar dalam menyusun simpulan yang mencerminkan temuan utama dari penelitian ini.

3.8. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang bertujuan untuk memprediksi dan menganalisis pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji adanya hubungan fungsional maupun kausal antara variabel-variabel bebas dengan variabel yang dipengaruhi. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Analisis MRA digunakan untuk menguji sejauh mana variabel Stres Kerja (X) dan *Person-Organization Fit* (Z) berpengaruh terhadap Perilaku Kontraproduktif (Y), di mana variabel *Person-Organization Fit* (Z) berfungsi sebagai variabel moderator. Analisis data juga dilakukan dengan menghitung skor tiap variabel untuk mengetahui gambaran terkait tiap variabel dalam penelitian ini

3.8.1. Stastistika Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

Agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik. Dari uji asumsi klasik, data pada penelitian ini harus dinyatakan berdistribusi normal, hubungan dua variable linier, data memiliki nilai error pada setiap pengamatan nilainya konstan (homokedatisitas), dan data tidak terdapat

multikolinieritas. Untuk mengetahuinya, dalam uji asumsi klasik ini dilakukan uji normalitas, uji linearitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas (Nugraha, 2022).

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 3. 11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		401
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.2631183
	Std. Deviation	3.34359200
Most Extreme Differences	Absolute	.040
	Positive	.040
	Negative	-.034
Test Statistic		.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137

Hasil Uji normalitas yang telah dilakukan mendapatkan nilai signifikansi sebesar .137 (Sig. > 0.05) yang artinya sebaran data pada penelitian ini normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji variable independen. Variabel independen yang diuji harus bersifat saling bebas atau tidak adanya multikolinieritas antara variable independen secara signifikan. Tidak adanya multikolinieritas atas variable independen jika nilai signifikansi toleransinya lebih besar dari 0.10 (tolerance > 0.10). Dapat dilihat juga dari nilai faktor inflasi ragam lebih kecil dari 10 (VIF < 10).

Tabel 3. 12 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	B	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
(Constant)			3.823		11.704	.000	
Stres Kerja		.848	.060	.490	14.018	.000	.591 1.693
<i>Person organization fit</i>		.321	-.025	-.441	-12.610	.000	.591 1.693

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada 401 responden, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena hasil signifikansi tolerance 0.591 (> 0.10) dan nilai VIF 1.693 (< 10).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji suatu model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang didalamnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.666	1.046		2.550	.011
Stres Kerja	.009	.017	.035	.531	.595
<i>Person organization fit</i>	.009	.007	.085	1.305	.193

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada tabel *Coefficients*, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel

Stres Kerja adalah 0,595, sedangkan untuk variabel *Person-Organization Fit* adalah 0,193. Kedua nilai tersebut berada di atas nilai ambang 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan atau homogen, sehingga asumsi klasik regresi linear terkait homoskedastisitas telah terpenuhi.

2. Uji Beda

Penelitian ini melakukan uji perbedaan dengan menganalisis skor rata-rata dari ketiga instrumen penelitian berdasarkan data sosiodemografi responden. Analisis dilakukan menggunakan uji *One Way ANOVA* dan *Independent Sample T-Test* menggunakan *software* SPSS.