

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan analisis pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini bersifat non eksperimental atau *ex post facto*, dengan menggunakan metode komparatif. Model perbandingan yang digunakan adalah model komparasi dua sampel independen (pria dan wanita). Menggunakan model komparasi dua sampel independen karena penelitian ini akan menguji kemampuan generalisasi rata-rata dari data dua sampel yang tidak berkorelasi (Sugiyono, 2003).

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2003) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Layanan Akademik Direktorat Akademik Universitas Pendidikan Indonesia.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2003), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian ini berjumlah 31

orang karyawan, diantaranya 22 orang karyawan pria dan 9 orang karyawan wanita.

3. Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*, yakni pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. (Sugiyono, 2003).

Adapun kriteria-kriteria untuk variabel kontrol dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Umur 20-55 tahun (masa produktif).
- b. Status sebagai karyawan tetap.
- c. Status pernikahan: Menikah/Tidak Menikah
- d. Pendidikan terakhir minimal SLTP.
- e. Kesehatan fisik baik (tidak sedang sakit).
- f. Dalam satu kepemimpinan (satu divisi).
- g. Tugas, tanggung jawab dan wewenangnya sama.

C. Variabel dan Definisi Operasional

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel juga disebut sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2003).

Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini merupakan variabel mandiri (tunggal) yakni stres kerja, yang terdiri dari enam dimensi yaitu:

1. Kondisi pekerjaan.
 - a. Kondisi kerja yang buruk.
 - b. *Overload*.
 - c. *Deprivational stres*.
 - d. Adanya keputusan yang harus dibuat oleh seseorang.
 - e. Jadwal bekerja.
 - f. *Technostress*.
2. Stres karena peran.
 - a. Ketidakjelasan peran dalam bekerja.
 - b. Ketidaktahuan akan harapan dari pihak manajemen.
 - c. Adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender.
 - d. Pelecehan seksual.
3. Pengembangan karier.
 - a. Demosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya.
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya.
 - c. Keamanan pekerjaan.
 - d. Ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.
4. Hubungan interpersonal.
 - a. Sistem dukungan sosial yang buruk.
 - b. Persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan.
 - c. Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

5. Struktur organisasi.
 - a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat.
 - b. Pertempuran politik.
 - c. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang.
 - d. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
6. Faktor urusan rumah-perusahaan.
 - a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi.
 - b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup.
 - c. Konflik pernikahan.
 - d. Stres karena memiliki dua pekerjaan.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan hanya satu, yaitu angket stres kerja.

1. Spesifikasi angket stres kerja

Angket stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil adaptasi dan pengembangan oleh peneliti sendiri, merujuk pada instrumen Novitasari (2003) berdasarkan teori sumber stres kerja dari Cooper & Straw (1995).

Angket ini terdiri dari 99 item pernyataan yang meliputi 72 item *favourable* dan 27 item *unfavourable*. Untuk lebih jelasnya, peneliti menyajikannya dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	(+)	(-)
Stres kerja	Kondisi pekerjaan	Kondisi kerja yang buruk	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	5
		Overload	13,14,15,16,17,18	
		Deprivational stres/pekerjaan tidak menantang/menarik	19,20,21,22,23	
		Adanya keputusan yang harus dibuat oleh seseorang	24,25	
		Jadwal bekerja	27	26
		Technostress	29	28
		Stres karena peran	Ketidajelasan peran dalam bekerja.	31
	Ketidaktahuan akan harapan dari pihak manajemen.		32,33,35	34
	Adanya bias dalam membedakan gender dan stereotype peran gender		36,38,39	37
	Pelecehan seksual		40,41,42	43,44,45
	Pengembangan karier	Demosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya	46,48,49,50,51	
		Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya		52,53,54
		Keamanan pekerjaan	55	56,57,58
		Ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi	59	60
	Hubungan interpersonal	Sistem dukungan sosial yang buruk	61,67,69	62,63,64,65,66,68
		Persaingan politik, kecemburuan dan kemarahan	70,71,72,73,74,75	
		Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan	76, 78	77
	Struktur organisasi	Struktur yang kaku dan tidak bersahabat	79,80,81,83	82
		Pertempuran politik	84,85	
		Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang	86,87	
		Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan	89	88

	Faktor urusan rumah-perusahaan	Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi	90,91	
		Kurangnya dukungan dari pasangan hidup		92,93
		Konflik pernikahan	94,95,96,97	
		Stres karena memiliki dua pekerjaan	98,99	
		Jumlah item	72	27

2. Pengisian dan Penskoran Instrumen Stres Kerja

Cara pengisian instrumen ini yakni dengan meminta kepada sampel penelitian untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam instrumen tersebut dengan cara memilih salah satu alternatif dari jawaban yang tersedia. Kelima alternatif jawaban tersebut merupakan Skala Likert. Lima alternatif jawaban yang tersedia adalah:

- SS = Sangat setuju
- S = Setuju
- R = Ragu-ragu
- TS = Tidak setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

Masing-masing jawaban memiliki nilai sendiri-sendiri yang disesuaikan dengan alternatif pilihan jawaban yang bergerak antara 1-5. Setiap item ada yang bernilai *favourable* (+) dan ada yang bernilai *unfavourable* (-) seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Penskoran Data

Skala	<i>Favourable</i> (+)	<i>Unfavourable</i> (-)
SS	5	1
S	4	2
R	3	3
TS	2	4
STS	1	5

3. Pengkategorian Skala

Hasil (skor total) yang diperoleh masing-masing responden akan menyatakan tingkat stres kerja yang dialami oleh responden tersebut dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Untuk memberikan nilai pada lima kategori tersebut, terlebih dahulu dibuat norma sebagai berikut:

Sangat tinggi	: $(M+1.50s) < X$
Tinggi	: $(M+0.50s) < X \leq (M+1.50s)$
Sedang	: $(M-0.50s) < X \leq (M+0.50s)$
Rendah	: $(M-1.50s) < X \leq (M-0.50s)$
Sangat Rendah	: $X \leq (M-1.50s)$

(Azwar, 2009)

Keterangan : M : (Mean/rata-rata)
s : (Std. Deviation)

4. Reliabilitas dan Validitas Instrumen

Setelah dilakukan pengambilan data, skala stres kerja diukur reliabilitas dan validitasnya. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini cukup baik untuk menjangkau data.

a. Validitas Item

Validitas item dilakukan untuk melihat daya beda item, yang dalam penelitian ini dilakukan dengan cara “korelasi item-total”. Korelasi item-total merupakan konsistensi antar skor item dengan keseluruhan item yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antar setiap item dengan skor keseluruhan. Perhitungannya dilakukan dengan bantuan *Software Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 17.0*.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai korelasi item-total yakni antara 0.22-0.65. Hal ini berarti validitas item dapat dipergunakan. Namun, ada 21 item yang tidak valid, dari total 99 item. Adapun item-item tidak valid tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Item tidak valid dan item valid

Item Tidak valid	Item Valid
14,18,22,29,30,34,37,43,46,51 57,61,69,75,77,80,81,83,91,94 98	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,15,16,17 19,20,21,23,24,25,26,27,28,31,32,33,35 36,38,39,40,41,42,44,45,47,48,49,50,52 53,54,55,56,58,59,60,62,63,64,65,66,67 68,70,71,72,73,74,76,78,79,82,84,85,86 87,88,89,90,92,93,95,96,97,99
21	78

b. Reliabilitas Tes

Pengukuran reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan itu reliabel. Rumus yang digunakan untuk menghitung reliabilitas tersebut dengan rumus *Alpha Cronbach*. Perhitungannya dilakukan dengan bantuan *Software SPSS versi 17.0*. Adapun rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Arikunto, 2002: 171)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai α sebesar 0.95. Menurut kriteria dari Brown & Thompson (Salam, 2009) nilai $\alpha \geq 0,70$ menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan. Hal ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan.

c. Validitas Isi

Pengukuran validitas isi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan secara keseluruhan memang mengukur apa yang menjadi tujuan pengukuran dalam penelitian ini. Uji validitas isi dilakukan melalui pendapat para ahli (*Judgement Experts*). Dalam penelitian ini dilakukan oleh lima *Professional Judgement* dari lima orang dosen psikologi. Validitas isi dilakukan sebelum instrumen diadministrasikan di lapangan.

5. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik *Mann-Whitney U-Test*. Dalam bukunya, Sugiyono (2003) menjelaskan bahwa *Mann-Whitney U-Test* digunakan untuk menguji signifikansi hipotesis komparatif dua sampel independen dengan data berbentuk ordinal. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$U_1 = n_1 n_2 + \frac{n_1(n_1 + 1)}{2} - R_1$$

$$U_2 = n_1 n_2 + \frac{n_2(n_2 + 1)}{2} - R_2$$

Keterangan: n_1 : Jumlah sampel 1

n_2 : Jumlah sampel 2

U_1 : Jumlah peringkat 1

U_2 : Jumlah peringkat 2

R_1 : Jumlah rangking pada sampel n_1

R_2 : Jumlah rangking pada sampel n_2

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah H_0 diterima bila U yang terkecil lebih besar daripada U tabel. Atau dengan cara uji signifikansi dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

- a. jika probabilitas > 0.05 , maka H_0 diterima.
- b. Jika probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak.

E. Prosedur Penelitian

Adapun prosedur-prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan studi literatur.
- b. Menyusun rancangan penelitian dalam ruang lingkup permasalahan yang dipilih.
- c. Mempersiapkan alat ukur yang dipergunakan, yaitu angket stres kerja.
- d. Menganalisis setiap butir pernyataan.
- e. Mengadakan persiapan administrasi, yaitu memohon izin dan pengambilan data.
- f. Menentukan divisi yang akan dijadikan sampel penelitian di tempat penelitian yang ditentukan.
- g. Menjelaskan maksud dan tujuan pengambilan data kepada pegawai agar mereka mengerti serta dapat bekerja sama sehingga tujuan pengambilan data dapat tercapai.
- h. Memberikan angket stres kerja kepada sampel penelitian.

- i. Melakukan perhitungan statistik untuk mengetahui tingkat stres kerja karyawan.
- j. Melakukan pembahasan dari hasil analisis statistik lalu menginterpretasikannya.
- k. Penarikan kesimpulan hasil penelitian.

F. Kerangka Berpikir

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan berupa rasa sakit, rasa tidak nyaman atau tegang dalam menghadapi tugas/pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja tertentu.

Setiap aspek dalam pekerjaan dapat menjadi sumber stres kerja, misalnya: beragam tekanan kerja dapat menyebabkan kecemasan, rutinitas kerja dapat menimbulkan kebosanan karena pekerjaan dilakukan berulang-ulang, tempat kerja yang bising membuat telinga tak nyaman, atau adanya konflik peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai pekerja menyebabkan karyawan kebingungan menentukan prioritas, adanya karier yang tidak berkembang, adanya hubungan yang buruk dengan rekan kerja atau atasan, adanya struktur organisasi yang buruk, adanya aturan main yang terlalu kaku, sedikitnya keterlibatan atasan dalam pendampingan, adanya campur baur antara masalah pribadi dan masalah pekerjaan dan sebagainya (Sunyoto, 2001:380).

Stres kerja dialami setiap karyawan, baik karyawan pria maupun karyawan wanita. Namun, kedua jenis kelamin ini memiliki perbedaan-perbedaan yang kontras. Pria cenderung mempergunakan logika (wilayah otak kiri lebih

dominan), sedangkan wanita cenderung mempergunakan perasaan (penggunaan otak kanan lebih dominan).

Adanya perbedaan yang kontras ini diprediksikan akan pula menghasilkan respon yang berbeda antara pria dan wanita terhadap stres kerja. Menurut penelitian Phillip L. Rice di Amerika Serikat, dalam *Stress and Health*, tahun 1992, didapatkan bahwa karyawan wanita mengalami stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan pria. Hal ini dikarenakan wanita yang bekerja menghadapi konflik peran. Di satu pihak wanita berperan sebagai ibu rumah tangga yang harus terlebih dahulu mengatasi urusan keluarga, suami, anak, dan hal-hal lain yang menyangkut rumah tangga. Tetapi di pihak lain, wanita sebagai karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya di tempat kerja dengan baik. Tuntutan ini tentu sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stres kerja.

Respon orang terhadap stres kerja disebut strategi penanggulangan stres kerja. Menurut Lazarus & Folkman, tahun 1980, (Nuraffifah, 2007) menyatakan bahwa strategi penanggulangan stres yang berpusat pada masalah sering digunakan untuk menghadapi stres yang muncul akibat tugas dengan derajat stres yang rendah. Sedangkan strategi penanggulangan stres yang berpusat pada emosi sering digunakan untuk menghadapi stres yang muncul akibat tugas dengan derajat stres yang tinggi. Jika kita merujuk pada penelitian Phillip L. Rice, tahun 1992, maka kita akan dapatkan suatu asumsi bahwa wanita cenderung mempergunakan strategi penanggulangan stres yang berpusat pada emosi

sedangkan pria cenderung mempergunakan strategi penanggulangan stres yang berpusat pada masalah.

Bagan 3.1
Kerangka Berpikir Penelitian.

