

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan digunakan adalah penelitian non-eksperimental, menurut Kerlinger (1992), jenis penelitian ini merupakan telaah empiris sistematis, dimana ilmuwan sama sekali tidak mengontrol secara langsung variable bebas. Penelitian ini bersifat korelasional yaitu jenis penelitian yang bermaksud mengetahui besarnya hubungan antar dua fenomena atau lebih. Saifuddin Azwar (1999:8) menyatakan bahwa penelitian korelasional bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu atau lebih variable lain, berdasarkan koefisien korelasi. Penelitian ini sangat cocok bila variabel-variabel yang terlibat sangat kompleks dan tidak dapat diteliti lewat metode eksperimentasi atau yang variabelnya tidak dapat dikendalikan. Penelitian ini bersifat studi korelasional, maka diharapkan dapat diperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai tidak adanya efek variabel satu terhadap variabel yang lain. Peneliti dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terkaitnya serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

B. Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel menurut Sugiono (2003:39) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut

Moh. Nazir (1999:152) variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, sedangkan definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikkan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasionalisasi. Definisi operasional dapat memberikan gambaran bagaimana variabel tersebut diukur.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan 2 variabel, yaitu stres kerja sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel X atau variabel bebas), sedangkan motivasi kerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel Y atau variabel terikat).

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi di mana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stress kerja akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Menurut Terry Beehr dan John Newman (1978), yang dikutip oleh Rice P.L. dalam bukunya *stress and health* (1999) gejala stress kerja dapat dibagi ke dalam 3 (tiga) aspek, yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis dan perilaku.

- Gejala Psikologis

Gejala psikologis yaitu gejala yang timbul pada individu yang bersifat psikologis, seperti: kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah marah dan sensitif,

memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, menarik diri dari lingkungan, frustrasi, kebosanan, ketidakpuasan kerja, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, sulit konsentrasi, kehilangan kreativitas, kehilangan semangat hidup, menurunnya rasa percaya diri.

- Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis yaitu gejala yang timbul pada individu yang bersifat fisiologis (fisik), seperti: meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya sekresi adrenalin dan noradrenalin, gangguan gasteointestinal, mudah terluka, mudah lelah secara fisik, gangguan kardiovaskuler, gangguan pernafasan, lebih sering berkeringan, gangguan pada kulit, sakit kepala dan migren, kanker, ketegangan otot, gangguan tidur.

- Gejala Perilaku

Gejala perilaku yaitu gejala yang timbul pada individu yang berupa perilaku (tingkah laku), seperti: menunda atau menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktivitas, minum minuman keras dan mabuk, agresivitas dan kriminalitas, meningkatnya frekuensi absensi/bolos, perilaku makan yang tidak normal, berperilaku beresiko tinggi, penurunan kualitas hubungan interpersonal, kecenderungan bunih diri.

2. Motivasi Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah perangsang atau kegairahan kerja karyawan agar bekerja dengan segala daya

upaya. Indikator variabel motivasi kerja menurut teori dua faktor Herzberg yang dikutip dari Marihot Tua Efendi dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2005), yaitu *hygiene factor* yang meliputi gaji, lingkungan kerja, supervisi (pengawasan), dan hubungan sosial kerja. Serta motivator yang meliputi tantangan pekerjaan, tanggung jawab, memberikan pengakuan, dan pengembangan diri.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi atau *universe* ialah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi (Moh. Nazir, Ph.D, 1999:325). Sugiyono (2007:61) menyatakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Jumlah populasi yakni jumlah karyawan pada divisi *manage service* PT. Nokia Siemens Network Regional Jawa Barat berjumlah 40 orang, maka pada penelitian ini tidak digunakan teknik sampling, karena penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi dan merupakan penelitian populasi. Arikunto (2006) menjelaskan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara dan teknik yang tepat sehingga data dapat terkumpul dengan baik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah berupa angket/kuesioner.

Penggunaan metode kuesioner dianggap memiliki kelebihan karena mudah dilaksanakan, dapat diberikan serentak pada sejumlah subjek penelitian sehingga dapat memperoleh responden yang cukup banyak dalam waktu singkat. Istilah kuesioner dapat berarti “alat pengumpulan data” atau “teknik pengumpulan data”. Kuesioner dari wujud kongkritnya adalah sebagai daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis. Kuesioner yang baik merupakan kuesioner yang mengandung pertanyaan atau pernyataan yang mudah dimengerti dan tidak mengandung pengertian ganda yang dapat membingungkan sewaktu menjawabnya. (Syarifudin Azwar, 1999)

Selain itu menurut McComick dan Tiffin, metode yang paling umum digunakan untuk mengukur tenaga kerja dalam sebuah organisasi adalah dalam bentuk *self report*. Dan kuesioner adalah salah satu bentuk dari *self report* karena berisi daftar pertanyaan tertulis yang dapat dijawab subjek dengan cara menuliskan atau memilih jawaban yang tersedia. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara memilih alternatif jawaban yang telah disediakan dengan membubuhkan tanda *checklist* (✓) pada setiap alternatif jawaban yang tepat. Kuesioner menggunakan skala Likert, yaitu teknik skala berjumlah lima kategori.

Adapun langkah-langkah pengumpulan data pada kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua buah kuisisioner yang peneliti kembangkan. Variabel X (Stres kerja) peneliti kembangkan berdasarkan teori Terry Beehr dan John Newman dan untuk variabel Y (Motivasi Kerja) peneliti kembangkan berdasarkan teori dua faktor yang juga dinamakan teori *hygiene*-motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg.

1) Skala Stres Kerja

Alat ukur ini peneliti susun berdasarkan teori stres kerja dari Terry Beehr dan John Newman (1978). Alat ukur ini terdiri dari 75 pernyataan yang menjangkau tiga aspek gejala stres kerja, yaitu Gejala psikologis, Gejala fisiologis dan Gejala perilaku (Terry Beehr dan John Newman, 1978). Bentuk yang digunakan dalam kuisisioner ini merupakan skala lima dalam bentuk skala Likert. Seluruh item pada kuisisioner ini merupakan pernyataan negatif (*unfavorable*).

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian Variabel Stres Kerja (X)

Variabel	Aspek	Indikator	No. Item	Jumlah Item
Variabel X Stres Kerja	Gejala Psikologis	Kecemasan		
		Ketegangan		
		Kebingungan		
		Mudah marah & sensitive		
		Memendam perasaan		

	Komunikasi tidak efektif		
	Menarik diri dari lingkungan	1,2,3,4,5,16,17,18,19,20,46,47,	
	Frustrasi	48,49,50,59,	
	Kebosanan	60,61,62,63,30,	32
	Ketidakpuasan Kerja	64,31,65,32,66,	
	Lelah mental	33,67,34,68,35,	
	Menurunnya fungsi intelektual	69	
	Sulit konsentrasi		
	Kehilangan kreativitas		
	Kehilangan semangat hidup		
	Menurunnya rasa percaya diri		
Gejala Fisiologis	Meningkatnya detak jantung & tekanan darah		
	Meningkatnya sekresi adrenalin & Noradrenalin		
	Gangguan Gastrointestinal	6,36,7,37,8,38,9,39,10,40,21,	
	Mudah Terluka	51,22,52,23,	
	Mudah Lelah secara fisik	53,24,54,25,55,70,73,71,	26
	Gangguan kardiovaskuler	74,72,75	
	Gangguan pernafasan		
	Lebih Sering Berkeringat		
	Gangguan pada Kulit		
	Sakit kepala & Migrain		
	Kanker		
	Ketegangan otot		
	Gangguan tidur		
Gejala Perilaku	Menunda atau menghindari pekerjaan		
	Penurunan prestasi & produktivitas		

	Minum minuman keras & mabuk		
	Agresivitas & kriminalitas	11,41,12,42,13,43,14,44,15,	
	Meningkatnya frekuensi absensi/bolos	45,26,56,27,57,28,58,29	17
	Perilaku makan yang tidak normal		
	Berperilaku beresiko tinggi		
	Penurunan kualitas hubungan interpersonal		
	Kecenderungan bunuh diri		

Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan sikap yang ditampilkan oleh konsumen, yaitu:

- SS = Sangat Sering
- S = Sering
- K = Kadang-kadang
- P = Pernah
- TP = Tidak Pernah

Dari setiap pernyataan tersebut, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan keadaan dirinya saat itu. Karena seluruh itemnya negatif, maka setiap pilihan dari pernyataan memiliki nilai sebagai berikut:

- SS = 1
- S = 2
- K = 3
- P = 4
- TP = 5

Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden, untuk mengetahui stres kerja karyawan. Semakin tinggi nilai yang diperoleh oleh karyawan, maka semakin rendah stres kerja yang dimilikinya.

2) Skala Motivasi Kerja

Alat ukur ini peneliti susun berdasarkan teori motivasi dari teori dua faktor Herzberg yang dikutip dari Marihot Tua Efendi dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2006). Alat ukur ini terdiri dari 30 pernyataan yang menjangring dua aspek motivasi, yaitu Hygiene factors dan Motivator, di mana 20 item merupakan pernyataan positif (favorable) dan 10 item merupakan pernyataan negatif (unfavorable). Bentuk yang digunakan dalam kuesioner ini merupakan skala lima dalam bentuk skala Likert.

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Aspek	Indikator	No. Item		Jumlah Item
			(+)	(-)	
Variabel Y Motivasi Kerja	Hygiene factors	Gaji	1,9,2, 10,3,11, 4,12,16	21,22,23, 24,29	14
		Lingkungan Kerja			
		Supervisi (Pengawasan)			
		Hubungan Sosial Kerja			
	Motivator	Tantangan Pekerjaan	5,6,13, 17,7, 14,8,15, 18,19, 20	25,30,26, 27,28	16
		Tanggung Jawab			
		Memberikan Pengakuan			
		Perkembangan diri			

Setiap pernyataan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan sikap yang ditampilkan oleh konsumen, yaitu:

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS= Sangat Tidak Setuju

Dari setiap pernyataan tersebut, responden harus memilih satu dari lima alternatif jawaban yang ada, sesuai dengan keadaan dirinya saat itu. Setiap pilihan dari pernyataan memiliki nilai tertentu, yaitu sebagai berikut:

No.	Item	Nilai				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Positif	5	4	3	2	1
2.	Negatif	1	2	3	4	5

Skor total diperoleh dengan menjumlahkan semua jawaban responden, untuk mengetahui motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi nilai yang diperoleh oleh karyawan, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimilikinya.

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner digunakan sebagai alat pengumpul data yang dapat dipertanggungjawabkan, maka angket yang digunakan harus diuji kelayakannya. Hal ini merupakan syarat bahwa instrumen pengumpul data harus layak digunakan. Untuk menguji kelayakan instrumen dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen

yang dilakukan terhadap responden. Penyebaran angket pada variabel stres kerja berjumlah 75 item dan variabel motivasi kerja berjumlah 30 item.

a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kebenaran suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2001:91) menyatakan bahwa: “Suatu instrumen dikatakan valid, jika instrumen itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur”. Dalam menguji validitas instrumen penelitian ini penulis menggunakan bantuan perhitungan Ms.Excel 2000 dengan tahapan-tahapan perhitungannya yaitu sebagai berikut:

1. Menghitung koefisien korelasi skor item dengan skor total dengan menggunakan rumus product moment yaitu seperti berikut:

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

(Arikunto, 2002:72)

Keterangan:

r_{XY} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X : Item soal yang dicari validitasnya

Y : Skor total yang diperoleh sampel

N : Banyaknya responden

2. Mencari nilai t hitung

Setelah mendapatkan t hitung, kemudian untuk menguji nilai signifikansi validitas butir soal tersebut, penulis menggunakan uji t yaitu dengan menggunakan rumus berikut:

$$t = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{N-2}}}$$

(Santoso, 2001:278)

Keterangan:

r = Nilai koefisien korelasi

N = Jumlah sampel

Menurut Santoso (2001) Setelah diperoleh nilai t_{hitung} maka, langkah selanjutnya adalah menentukan t_{tabel} dengan $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$ dengan nilai $df = 38$ dan pada nilai alpha sebesar 95% didapat nilai $t_{(0,95;38)} = 1,69$

3) Proses pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan didasarkan pada uji hipotesa dengan kriteria sebagai berikut (Santoso, 2001:279):

- a. Jika t hitung positif, dan t hitung $>$ t tabel, maka butir soal valid
- b. Jika t hitung negatif, dan t hitung $<$ r tabel, maka butir soal tidak valid

Sebagai contoh, akan dihitung uji validitas untuk item soal nomor 1 untuk variabel stress kerja.

1. Mencari atau menghitung koefisien korelasi product moment (r_{XY}) dan t hitung dari masing-masing item. Untuk koefisien korelasi *product moment* item soal nomor 1 adalah 0,45 dan nilai t hitung untuk item nomor 1 adalah 3,07
2. Langkah selanjutnya setelah diperoleh t hitung adalah menentukan t tabel dengan $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$, dengan nilai $df = 38$ maka pada nilai alpha 95% nilai t tabel adalah $t(0,95;38) = 1,69$
3. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel diperoleh bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $3,07 > 1,69$ dan oleh karena itu maka butir item/soal nomor 1 adalah valid.

Untuk perhitungan validitas butir soal yang lainnya digunakan bantuan perhitungan program MS Excel 2000 (terlampir).

Dari 75 pernyataan stres kerja jumlah pernyataan yang valid ada 68 pernyataan, sedangkan jumlah yang tidak valid ada 7 pernyataan yaitu pernyataan nomor 13, 17, 18, 36, 38, 43, 54. Oleh karena itu, ketujuh item tersebut dibuang.

Dari 30 pernyataan motivasi kerja jumlah yang valid ada 26 pernyataan sedangkan jumlah yang tidak valid ada 4 pernyataan, yaitu pernyataan nomor 4, 10, 12, 28. Oleh karena itu, keempat item tersebut dibuang.

Untuk lebih jelasnya tentang uji validitas, berikut adalah rekapitulasi hasil perhitungan uji validitas stres kerja dan motivasi kerja.

Tabel 3.3.
Rekapitulasi Uji Validitas Stress Kerja

Nomor Soal	r Hitung	t Hitung	t Tabel	Kriteria
1	0,45	3,07	1,69	Valid
2	0,44	3,01	1,69	Valid
3	0,58	4,43	1,69	Valid
4	0,43	2,93	1,69	Valid
5	0,48	3,36	1,69	Valid
6	0,44	2,99	1,69	Valid
7	0,51	3,64	1,69	Valid
8	0,34	2,19	1,69	Valid
9	0,27	1,72	1,69	Valid
10	0,36	2,37	1,69	Valid
11	0,39	2,59	1,69	Valid
12	0,29	1,88	1,69	Valid
13	0,09	0,53	1,69	Invalid
14	0,36	2,38	1,69	Valid
15	0,42	2,83	1,69	Valid
16	0,42	2,85	1,69	Valid
17	0,23	1,43	1,69	Invalid
18	0,24	1,53	1,69	Invalid
19	0,43	2,95	1,69	Valid
20	0,59	4,52	1,69	Valid
21	0,50	3,59	1,69	Valid
22	0,32	2,05	1,69	Valid
23	0,36	2,35	1,69	Valid
24	0,31	2,04	1,69	Valid
25	0,55	4,06	1,69	Valid
26	0,55	4,01	1,69	Valid
27	0,42	2,81	1,69	Valid
28	0,53	3,82	1,69	Valid
29	0,32	2,10	1,69	Valid
30	0,51	3,66	1,69	Valid
31	0,64	5,15	1,69	Valid
32	0,58	4,39	1,69	Valid
33	0,48	3,33	1,69	Valid
34	0,46	3,15	1,69	Valid
35	0,45	3,08	1,69	Valid
36	0,21	1,31	1,69	Invalid
37	0,40	2,66	1,69	Valid
38	0,13	0,84	1,69	Invalid
39	0,29	1,87	1,69	Valid

40	0,58	4,36	1,69	Valid
41	0,36	2,38	1,69	Valid
42	0,31	2,00	1,69	Valid
43	0,24	1,54	1,69	Invalid
44	0,30	1,93	1,69	Valid
45	0,38	2,54	1,69	Valid
46	0,54	3,93	1,69	Valid
47	0,45	3,14	1,69	Valid
48	0,52	3,77	1,69	Valid
49	0,55	4,01	1,69	Valid
50	0,43	2,97	1,69	Valid
51	0,36	2,36	1,69	Valid
52	0,46	3,17	1,69	Valid
53	0,32	2,09	1,69	Valid
54	0,20	1,24	1,69	Invalid
55	0,29	1,88	1,69	Valid
56	0,29	1,84	1,69	Valid
57	0,48	3,34	1,69	Valid
58	0,48	3,39	1,69	Valid
59	0,58	4,40	1,69	Valid
60	0,34	2,20	1,69	Valid
61	0,68	5,79	1,69	Valid
62	0,58	4,33	1,69	Valid
63	0,47	3,24	1,69	Valid
64	0,63	4,95	1,69	Valid
65	0,55	4,02	1,69	Valid
66	0,37	2,42	1,69	Valid
67	0,50	3,60	1,69	Valid
68	0,62	4,92	1,69	Valid
69	0,44	2,98	1,69	Valid
70	0,41	2,75	1,69	Valid
71	0,39	2,61	1,69	Valid
72	0,40	2,69	1,69	Valid
73	0,39	2,59	1,69	Valid
74	0,44	3,00	1,69	Valid
75	0,35	2,34	1,69	Valid

Tabel 3.4.
Rekapitulasi Uji Validitas Stress Kerja

Nomor Soal	r Hitung	t Hitung	t Tabel	Kriteria
1	0,30	1,97	1,69	Valid

2	0,32	2,06	1,69	Valid
3	0,49	3,48	1,69	Valid
4	0,06	0,34	1,69	Invalid
5	0,29	1,85	1,69	Valid
6	0,36	2,35	1,69	Valid
7	0,70	6,11	1,69	Valid
8	0,61	4,80	1,69	Valid
9	0,33	2,13	1,69	Valid
10	-0,11	-0,70	1,69	Invalid
11	0,49	3,46	1,69	Valid
12	-0,01	-0,05	1,69	Invalid
13	0,49	3,50	1,69	Valid
14	0,38	2,53	1,69	Valid
15	0,26	1,69	1,69	Valid
16	0,38	2,55	1,69	Valid
17	0,38	2,56	1,69	Valid
18	0,37	2,45	1,69	Valid
19	0,37	2,45	1,69	Valid
20	0,54	3,92	1,69	Valid
21	0,30	1,93	1,69	Valid
22	0,48	3,38	1,69	Valid
23	0,37	2,47	1,69	Valid
24	0,42	2,86	1,69	Valid
25	0,56	4,18	1,69	Valid
26	0,36	2,36	1,69	Valid
27	0,49	3,50	1,69	Valid
28	-0,11	-0,67	1,69	Invalid
29	0,32	2,05	1,69	Valid
30	0,42	2,86	1,69	Valid

b. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian di samping harus valid juga harus dapat dipercaya (*reliable*), oleh karena itu digunakan uji reliabilitas. Realibilitas berhubungan dengan masalah ketetapan atau konsistensi tes. Reliabilitas tes berarti bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dipercaya atau reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai

dengan kenyataannya, maka apabila diajukan pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda dan berapakahpun diambil, tetap akan sama.

Dalam pengujian reliabilitas instrumen, penulis menggunakan bantuan perhitungan program Ms. Excel 2000 dengan tahapannya sebagai berikut:

Menghitung nilai reliabilitas atau r hitung (r_{11}) dengan menggunakan rumus *Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_i^2} \right)$$

(Arikunto, 2002)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas tes yang dicari

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_i^2 = Varians total

Sedangkan rumus untuk mencari varians semua item adalah :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

(Arikunto, 2002)

Sebagai titik tolak ukur koefisien reliabilitas, digunakan pedoman koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel. 3.5

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefesien Korelasi

INTERVAL KOEFESIEN	TINGKAT HUBUNGAN
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 1999:149)

Maka diperoleh sebagai berikut:

1. Uji reliabilitas variabel stress kerja

Jumlah varian = 60,048

Varian Total = 781,099

Reliabilitas = 0,937 (sangat kuat)

2. Uji reliabilitas variabel motivasi kerja

Jumlah varian = 17,103

Varian Total = 74,444

Reliabilitas = 0,801 (sangat kuat)

E. Teknik Analisis

Langkah-langkah yang dilakukan setelah data terkumpul adalah sebagai berikut:

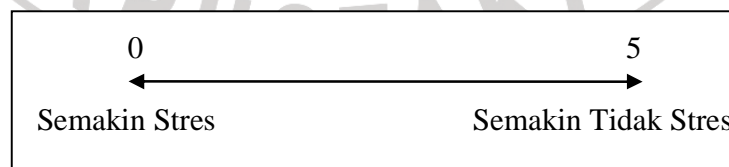
1. Seleksi data

Tahap seleksi atau cek data ini adalah untuk menyeleksi data, apakah data yang diperoleh tersebut dapat diolah atau tidak. Tahap seleksi data (data stress kerja dengan motivasi kerja) yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

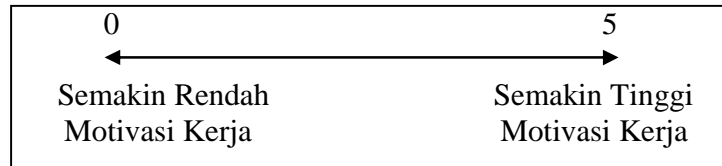
- a. Mengecek apakah kuesioner dari responden telah terkumpul semua.
- b. Mengecek apakah kuesioner yang telah terkumpul itu telah dijawab sesuai dengan petunjuk pengisian.
- c. Mengecek apakah semua kuesioner tidak ada yang rusak atau bagian yang hilang dan dapat diolah.

2. *Scoring* dan *Tabulating*

Scoring merupakan memberikan skor/nilai untuk setiap item dari seluruh bulir kuesioner untuk setiap responden. Sedangkan *tabulating* adalah langkah dimana peneliti merekap semua nilai yang diperoleh dari responden ke dalam sebuah tabel, kemudian dilakukan perhitungan yang sesuai dengan kebutuhan analisis selanjutnya. Pada penelitian ini teknik skoring yang digunakan untuk variable stress kerja adalah semakin tinggi skor stress kerja, maka menunjukkan bahwa semakin rendah stress kerja.



Sedangkan teknik skoring yang digunakan untuk variable motivasi kerja adalah semakin tinggi skor motivasi kerja maka menunjukkan bahwa semakin tinggi pula motivasi kerja.



3. Prosedur analisis data

Pada tahap ini, penulis menggunakan rumus-rumus yang ada, sesuai dengan pendekatan penelitian yang telah diambil oleh peneliti, guna mencari jawaban dari sejumlah pertanyaan pada perumusan masalah. Prosedur yang ditempuh untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan Skor maksimal ideal yang diperoleh, yaitu dengan rumus:

$$\text{Skor maksimal ideal} = \text{jumlah soal} \times \text{skor tertinggi}$$

- b. Menentukan Skor minimal ideal yang diperoleh, yaitu dengan rumus:

$$\text{Skor minimal ideal} = \text{jumlah soal} \times \text{skor terendah}$$

- c. Mencari rentang skor yang diperoleh, yaitu dengan rumus:

$$\text{Rentang skor} = \text{Skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal}$$

- d. Mencari interval skor, yaitu dengan rumus:

$$\text{Interval skor} = \text{Rentang skor} : \text{banyak kelas interval}$$

Banyak kelas interval = 5, dengan kriteria interval yaitu: sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Uji Korelasi

Untuk menguji hubungan antara variabel X dan variabel Y, digunakan rumus koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Sudjana, 2002)

keterangan:

r_s = koefisien korelasi rank spearman

d = selisih dalam ranking

n = banyaknya pasangan rank

Untuk mengetahui klasifikasi koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y maka digunakan koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.6
Klasifikasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,795	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2008:184)

Uji Hopotesis

Metode ini digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan motivasi kerja. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan z hitung dan z tabel.

Jika z hitung < z tabel, maka H_0 diterima

Jika z hitung > z tabel, maka H_0 ditolak

Mencari z hitung dengan rumus:

$$z_{hitung} = r_s \sqrt{n-1}$$

(Sudjana, 2002)

Keterangan:

rs = korelasi spearman

n = banyaknya data