

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen : Stres Kerja (Y)
2. Variabel Independen : Tipe Kepribadian *Hardiness* (X)

B. Definisi Operasional Variabel

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan psikologis individu yang disebabkan oleh tuntutan-tuntutan yang terlalu banyak yang bersumber dari kondisi internal maupun lingkungan eksternal di lingkungan kerja, sehingga terancam kesejahteraannya. Stres kerja diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang disusun oleh Fitriani (2014) berdasarkan teori Cox (dalam Shepperd dan Kashani, 1991), dengan aspek-aspek yaitu : *physical problem*, *psychological behavior problem*, *cognitive problem*, dan *organizational problem*

Semakin tinggi skor skala maka semakin tinggi stres kerja yang ada dalam diri subjek, juga sebaliknya semakin rendah skor skala maka semakin rendah stres kerja subjek.

2. Tipe Kepribadian *Hardiness*

Tipe kepribadian tangguh adalah karakteristik kepribadian yang mempunyai daya tahan dalam menghadapi kejadian - kejadian yang menekan dan menegangkan sehingga akan tetap sehat secara mental dan fisik. Tipe kepribadian *hardiness* diukur dengan menggunakan skala tipe kepribadian

hardiness yang disusun oleh Efriani (2014) berdasarkan teori Kobasa (dalam Kardum., Knezevic dan Krapic, 2012), dengan aspek-aspek yaitu : komitmen, control dan tantangan.

Semakin tinggi skor skala maka semakin tinggi tipe kepribadian *hardiness* yang ada dalam diri subjek, juga sebaliknya semakin rendah skor skala maka semakin rendah tipe kepribadian *hardiness* subjek

C. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Prasetyo dan Jannah (2005) mendefinisikan populasi sebagai kelompok yang terdiri atas individu - individu yang memiliki karakteristik sama. Populasi adalah keseluruhan (*universum*) subjek yang akan diteliti.

Sedangkan menurut Bungin (2010) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil maupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang masa kerjanya 0 tahun sebanyak 100 anggota Kodam 1 Bukit Barisan Kompi Kavaleri 6 Rajawali Bhakti Tama Pekanbaru berpangkat Prada (Prajurit Dua). Jumlah populasi dalam penelitian ini diambil dari tiga (3) Barak keprajuritan yaitu Barak A 32 anggota, Barak B 34 anggota dan Barak C 34 anggota.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dikenai langsung oleh suatu penelitian (Hadi, 2001). Senada dengan itu Arikunto (2006) mengemukakan bahwa sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Prasetyo dan Jannah (2005) mendefinisikan sampel sebagai sub kelompok dari target populasi yang direncanakan untuk diteliti. Hasil penelitian tersebut harus dapat digeneralisasikan pada target populasi. Senada dengan itu, Nursalam (2008) mengemukakan bahwa sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *proportionate stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis-lapis (Arikunto, 2006). Menurut Sugiyono (2010) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Misalnya suatu organisasi (dalam hal ini kesatuan) yang mempunyai anggota yang terdiri dari berbagai golongan kepangkatan, bagian dan tingkatan keprajuritan, maka populasi anggota tersebut berstrata.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 anggota Tentara Nasional Indonesia Kodam I Bukit Barisan Kompi Kavileri 6 Rajawali Bhakti Tama Pekanbaru berpangkat Prada. Penentuan jumlah sampel tersebut diatas ditentukan berdasarkan rumus Slovin (dalam Prasetyo dan Jannah, 2005), sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Ket:

n = Ukuran sampel yang dibutuhkan

N = Jumlah populasi

e = Batas ketelitian (5% atau 10%)

Rumus turunan :

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 1,00}$$

$$n = \frac{100}{2,00}$$

$$n = 50$$

Jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 50 anggota kemudian diambil secara proporsional dari ketiga Barak keprajuritan Kodam I Bukit Barisan Kompi Kavileri 6 Rajawali Bhakti Tama Pekanbaru yaitu Barak A 16 anggota, Barak B 17 anggota dan Barak C 17 anggota.

D. Metode Pengumpulan Data

Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa skala. Metode ini digunakan untuk mengukur stres kerja dan tipe kepribadian *hardiness*. Dengan menggunakan skala akan diperoleh fakta atau pendapat dari subjek penelitian, karena model seperti ini bersandar pada laporan diri, pengetahuan dan keyakinan pribadi. Dasar penggunaan metode ini adalah karena subyek merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan subyek adalah benar dan dapat dipercaya dan interpretasi subyek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukannya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh pembuat skala (Hadi, 2001).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian, yaitu: skala stres kerja dan skala tipe kepribadian *hardiness*. Item skala stres kerja dan skala tipe kepribadian *hardiness* disusun dengan menggunakan model skala Likert yang dimodifikasi. Skala Likert menggunakan lima kategorisasi yaitu Sangat Setuju (*Strongly Agree*), Setuju (*Agree*), Ragu-ragu (*Undecided*), Tidak Setuju (*Disagree*) dan Sangat Tidak Setuju (*Strongly Disagree*).

Skala dalam penelitian ini menggunakan empat kategori, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Menurut Hadi (2001) cara ini disebut dengan modifikasi skala Likert, yaitu menghilangkan kategori jawaban yang di tengah, alasannya adalah; 1). Jawaban *undecided* (ragu-ragu) mempunyai arti ganda, bisa berarti belum dapat memberi jawaban atau bersikap netral diri, dalam arti *setuju* tidak, *tidak setuju* juga tidak. 2). Adanya kecenderungan responden untuk memilih jawaban yang mempunyai posisi tengah. 3). Kategorisasi SS – S – TS - STS adalah kecenderungan pendapat responden, kearah setuju, atau tidak setuju.

Adapun nilai yang bergerak untuk pernyataan *favourable* adalah dari sangat setuju mendapat nilai 4 sampai sangat tidak setuju mendapat nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan yang *unfavourable* adalah Sangat Tidak Setuju mendapat nilai 4, Tidak Setuju adalah 3, Setuju mendapat nilai 2, dan Sangat Setuju mendapat nilai 1.

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun oleh Fitriani (2014) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Cox

(dalam Shepperd dan Kashani, 1991), dengan aspek-aspek dari stres kerja sebagai berikut :

- 1) *Physical problem*, meliputi gangguan kesehatan seperti merasa pusing, kelelahan dan butuh istirahat.
- 2) *Psychological problem* reaksi-reaksi yang biasa muncul meliputi mudah marah, kesulitan untuk rilek, perasaan gelisah, kebosanan, depresi, kekecewaan, harga diri rendah, dan perasaan dikucilkan.
- 3) *Behavior problem* reaksi yang muncul seperti penarikan diri dari lingkungan dan kesulitan menjalin hubungan dengan orang lain.
- 4) *Cognitive problem*, yaitu kesulitan berkonsentrasi dalam pekerjaan.
- 5) *Organizational problem* meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhdap pekerjaan menurun, produktivitas menurun.

Skala stres kerja dalam penelitian ini disusun dalam bentuk pernyataan *favourable* dan *unfavourable*, dimana alternatif jawaban dari skala tersebut terdiri dari empat pilihan yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun nilai yang bergerak untuk pernyataan *favourable* adalah dari Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4 sampai Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk pernyataan yang *unfavourable* adalah Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Setuju (S) nilai 2, dan Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1. Makin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka makin tinggi tingkat

stres kerja. Sebaliknya makin rendah skor yang diperoleh subyek, maka makin rendah pula tingkat stres kerja subjek

Tabel 3.1
Blueprint Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Butir		Jmlh
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Physical Problem</i>	1. Penyakit dan gangguan Kesehatan	2,5,11	16,26	13
		2. Merasa setiap upaya yang dilakukan tidak berguna	38,40,57,62	27,55,79,81	
2	<i>Psychological Problem</i>	1. Kesulitan konsentrasi	6,13,51,56	49,50,63	34
		2. Mudah marah	17,18	19	
		3. Kesulitan untuk rilek	8,36	67	
		4. Perasaan gelisah	15,20	37,68	
		5. Kebosanan	10,24	35,69	
		6. Depresi	31	66	
		7. Kekecewaan	9,23	72,74	
		8. Harga diri rendah	33,44	48	
		9. Perasaan dikucilkan	30,43	77,78	
3	<i>Behavior Problem</i>	1. Penarikan diri dari lingkungan	29,42	76,80	11
		2. Kesulitan menjalin hubungan dengan orang lain	1,22,45,47	25,59,82	
4	<i>Cognitive Problem</i>	1. Kemampuan pengambilan keputusan rendah	32	52	7
		2. Sulit berkonsentrasi dalam pekerjaan	7,46,64	65,75	
5	<i>Organization Problem</i>	1. Tingkat kepuasan kerja menurun	14,54,61	28,60,71	18
		2. Komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan menurun	4,39,58	21,73	
		3. Produktivitas menurun	3,12,41,53	34,70,83	
Jumlah			46	37	83

2. Skala Tipe Kepribadian *Hardiness*

Skala yang digunakan untuk mengukur tipe kepribadian *hardiness* dalam penelitian ini adalah skala yang disusun oleh Efriani (2014) berdasarkan teori Kobasa (dalam Kardum., Knezevic dan Krapic, 2012), dengan aspek-aspek tipe kepribadian *hardiness* sebagai berikut :

a. Komitmen

Komitmen adalah kecenderungan untuk aktif melibatkan diri ke dalam kegiatan, mudah tertarik dalam kegiatan apapun, menuntun diri untuk memberikan arti pada setiap kejadian dan tidak akan mudah menyerah pada tekanan.

b. Kontrol

Kontrol merupakan kecenderungan untuk menerima pengalaman dengan hal-hal yang tidak terduga. Orang-orang yang memiliki kontrol yang kuat akan selalu lebih optimis dalam menghadapi masalah-masalah, memiliki inisiatif dan independensi.

c. Tantangan

Tantangan adalah kecenderungan untuk memandang sesuatu perubahan dalam hidupnya sebagai sesuatu yang wajar, memandang perubahan itu sebagai stimulus yang sangat berguna bagi perkembangan, memandang hidup sebagai suatu tantangan yang menyenangkan dan individu yang mempunyai tantangan yang kuat adalah orang-orang yang dinamis dan memiliki kemampuan dan keinginan untuk maju yang kuat.

Skala tipe kepribadian *hardiness* dijabarkan dalam bentuk pernyataan yang *favourable* dan *unfavourable*, dengan empat alternatif jawaban berdasarkan modifikasi skala Likert, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing jawaban memiliki skor yang berbeda, bergerak mulai dari 1 sampai 4.

Skor untuk responden yang menjawab pernyataan *favorable* yang Sangat Setuju adalah 4, Setuju; 3, Tidak Setuju; 2 dan Sangat Tidak Setuju; 1. Sebaliknya, bagi responden yang menjawab pernyataan *unfavorable* yang Sangat Tidak Setuju skornya adalah 4, Tidak Setuju; 3, Setuju; 2 dan Sangat Setuju; 1. Makin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka makin tinggi intensitas tipe kepribadian *hardiness* pada subjek. Sebaliknya makin rendah skor yang diperoleh subyek, maka makin rendah pula kecenderungan tipe kepribadian *hardiness* pada subjek.

Tabel 3.2
Blueprint Skala Tipe Kepribadian Hardiness Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Komitmen	1) Aktif melibatkan diri dalam kegiatan	1, 7	2, 4	16
		2) Mudah tertarik dalam berbagai kegiatan	24, 30	18, 19	
		3) Menuntun diri untuk memberi arti dari setiap kejadian	37, 39	31, 41	
		4) Tidak mudah menyerah pada tekanan	43, 46	42, 48	
2	Kontrol	1) Menerima pengalaman	5, 10	9, 16	16
		2) Optimis menghadapi masalah	11, 14	23, 25	
		3) Inisiatif	20, 26	29, 32	
		4) Independen	27, 40	36, 45	
3	Tantangan	1) Memandang perubahan sesuatu yang wajar	3,12,15	6,8,13	18
		2) Memandang perubahan sebagai hal yang berguna bagi perkembangan	17, 34	21, 22	
		3) Hidup sebagai tantangan yang menyenangkan	35, 38	28, 33	
		4) Dinamis & memiliki keinginan untuk maju	47, 49	44, 50	
Jumlah			25	25	50

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Hadi (2001) menyatakan bahwa ada dua syarat penting yang harus dimiliki oleh suatu instrumen penelitian, yaitu: validitas dan reliabilitas. Permasalahan dalam pengukuran adalah ketepatan mengungkap apa yang hendak diukur dan keajegan hasil pengukuran. Hasil ini dapat diatasi secara statistik dengan meneliti validitas dan reliabilitas alat ukur. Jadi skala tipe kepribadian *hardiness* dan skala stres kerja sebagai alat ukur dalam penelitian ini diuji berkaitan dengan kesahihan butir (validitas) dan keandalan butir (reliabilitas).

a. Validitas

Validitas mengacu pada keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi di dalam pengukuran. Suryabrata (2000) menegaskan bahwa alat ukur dinyatakan valid apabila alat ukur tersebut mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Sementara itu menurut Azwar (2003), kesahihan atau validitas mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*), yang lebih banyak disandarkan pada relevansi isi pernyataan yang disusun berdasarkan rancangan atau kisi-kisi yang tepat (Azwar, 2003).

Validitas lainnya yang dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian ini adalah validitas muka (*face validity*) (Azwar, 2003), merupakan validitas turunan dari validitas isi yaitu validitas yang berhubungan apa yang tampak dalam mengukur sesuatu dan bukan terhadap apa yang seharusnya

hendak diukur. Tipe validitas ini dianggap yang paling rendah signifikasinya karena hanya didasarkan pada penilaian selintas mengenai isi alat ukur. Apabila isi alat ukur telah tampak sesuai dengan apa yang ingin diukur maka dapat dikatakan validitas muka telah terpenuhi

Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tinggi rendahnya validitas isi alat ukur dinyatakan dengan angka yang disebut koefisien validitas.

Azwar (2003) mengatakan bahwa validitas dinyatakan oleh nilai koefisien validitas. Penentuan kriteria validitas menurut Azwar (2003) yang menyatakan dalam indeks daya diskriminasi item minimal 0,30. Dengan demikian aitem yang koefisien validitasnya $< 0,30$ dinyatakan gugur, sedangkan aitem yang dianggap valid adalah aitem $> 0,30$. Uji validitas kedua skala dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 21.0 for Windows*.

b. Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterandalan, kejegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya. Namun demikian, pada dasarnya reliabilitas menunjukkan konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran suatu alat ukur. Hal ini ditunjukkan konsistensi skor yang diperoleh subjek yang diukur dengan alat yang sama (Suryabrata, 2000).

Reliabilitas merentang antara 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya reliabilitas alat ukur yang rendah ditandai oleh koefisien reliabilitas yang mendekati angka 0 (Azwar, 2003).

Prosedur pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal yakni melakukan pengukuran satu kali saja pada sekelompok subjek (*single-trial administration*). Cara pengukuran ialah dengan memberikan skala tipe kepribadian *hardiness* dan skala stres kerja pada sekelompok subjek yang memiliki sifat yang sama dengan subjek penelitian yang sebenarnya sebanyak satu kali, kemudian menghitung estimasi dari skala tersebut. Pendekatan ini untuk menghindari kesulitan yang timbul akibat pendekatan ulang maupun pendekatan paralel (Suryabrata, 2000), dan memiliki nilai praktis dan efisiensi yang tinggi (Azwar, 2013). Pada penelitian ini koefisien reliabilitas skala akan diperoleh dengan menggunakan pendekatan teknik *Alpha Cronbach*. Proses komputasi uji reliabilitas menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows*.

F. Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat untuk menentukan apakah data memenuhi syarat sebagai data parametrik. Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis data penelitian ini, yaitu: 1) uji asumsi normalitas sebaran, dan 2) uji asumsi linieritas hubungan variabel.

1. Uji Asumsi

1). Uji Asumsi Normalitas Sebaran

Uji normalitas ini digunakan untuk melihat apakah skor variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal atau tidak. Menurut Hadi (2001) ada anggapan bahwa skor variabel yang dianalisis mengikuti hukum sebaran normal baku (*kurva*) dari Gauss. Jika sebaran normal, artinya tidak ada perbedaan signifikan antara frekuensi yang diamati dengan frekuensi teoritis kurva. Kaidah yang dipakai, bila p dari nilai Z (*Kolmogorov-Smirnov*) $> 0,05$ maka sebaran normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebaran tidak normal.

2). Uji Asumsi Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan ini, digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel prediktor dengan variabel kriterium. Uji linieritas hubungan dilakukan terhadap variabel tipe kepribadian *hardiness* terhadap stres kerja. Untuk melihat linier atau tidak, digunakan uji linieritas. Kaidahnya dengan melihat nilai p dari nilai F (*Deviation from Linierity*). Jika $p > 0,05$ maka hubungan linier, tetapi jika $p < 0,05$ maka hubungan tidak linier.

2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson, untuk menganalisa hubungan tipe kepribadian *hardiness* dengan stres kerja anggota Tentara Nasional Indonesia

Kompi Kavileri 6 Rajawali Bhakti Tama Pekanbaru berpangkat Prada. Analisis dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.00 For Windows*.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau