

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Data Variable Stres Kerja

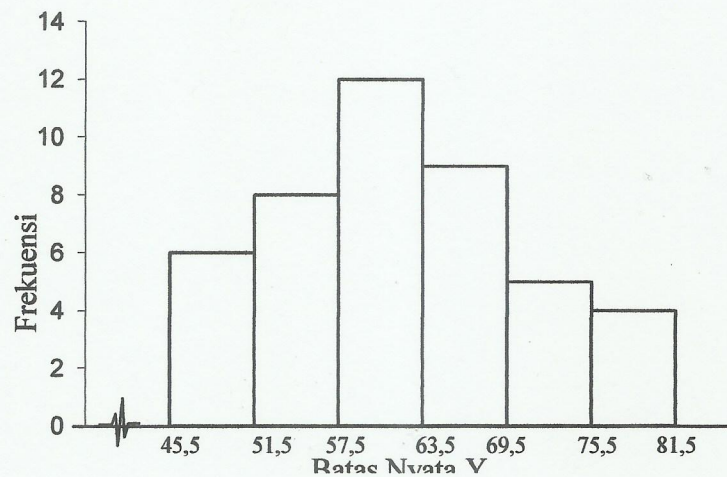
Data stres kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuisisioner yang di isi oleh 44 responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen penelitian berisikan 26 butir pernyataan yang telah melalui proses validasi dan realibilitas yang terbagi dalam 3 indikator yaitu reaksi fisik (fisiologis) mencerminkan sub indikator kelelahan, gangguan tidur, sakit kepala, reaksi psikis (psikologis) mencerminkan sub indikator kurang semangat, mudah marah, sulit konsentrasi, dan reaksi perilaku mencerminkan sub indikator pola makan terganggu.

Berdasarkan data yang diperoleh dari stres kerja memiliki skor tertinggi sebesar 81 dan skor terendah sebesar 46. Distribusi frekuensi data stres kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 35, banyaknya kelas interval 6,42 dibulatkan menjadi 6, dan panjang interval kelas yaitu 5,833 dibulatkan menjadi 6.

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Y (Stres Kerja)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
46-51	45,5	51,5	6	13,6%
52-57	51,5	57,5	8	18,2%
58-63	57,5	63,5	12	27,3%
64-69	63,5	69,5	9	20,5%
70-75	69,5	75,5	5	11,4%
76-81	75,5	81,5	4	9,1%
Jumlah			44	100%

*Sumber:* Data diolah oleh peneliti



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Variabel Stres Kerja**

Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat di lihat bahwa frekuensi tertinggi variabel stres kerja yaitu terletak pada interval kelas 3 yaitu 58-63 dengan frekuensi relatif sebesar 27,3%. Sedangkan

frekuensi terendah variabel stres kerja terletak pada interval kelas 6 yaitu 76-81 yaitu 9,1%

**Tabel IV.2**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Stres Kerja**

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Reaksi fisik	1	113	1170	11	106,36	34,57%
		2	84				
		4	86				
		3	105				
		5	94				
		8	107				
		10	106				
		6	117				
		12	127				
		7	121				
		14	110				
2	Reaksi Psikis	16	86	1363	13	104,85	34,07%
		18	92				
		20	108				
		9	115				
		11	106				
		22	106				
		23	115				
		13	119				
		15	120				
		24	95				
		25	96				
17	117						
19	88						
3	Reaksi perilaku	21	109	193	2	96,50	31,36%
		26	84				
Total				2726	26		100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator stres kerja di atas, dapat diketahui stres kerja yang paling tinggi adalah pada indikator reaksi

fisik (Fisiologis) yaitu sebesar 34,57%. Sedangkan stres kerja yang paling rendah yaitu indikator reaksi perilaku sebesar 31,36%.

**Tabel IV. 3**  
**Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Stres Kerja**

No.	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Kelelahan	1	113	283	3	94,33	13,02%
		2	84				
		4	86				
2	Gangguan tidur	3	105	306	3	102,00	14,08%
		8	107				
		5	94				
3	Sakit Kepala	10	106	581	5	116,20	16,04%
		6	117				
		12	127				
		14	110				
		7	121				
4	Kurang semangat	16	86	507	5	101,40	14,00%
		18	92				
		20	108				
		9	115				
		11	106				
5	Mudah marah	22	106	460	4	115,00	15,87%
		23	115				
		13	119				
		15	120				
6	Sulit konsentrasi	24	95	396	4	99,00	13,67%
		25	96				
		17	117				
		19	88				
7	Pola makan terganggu	21	109	193	2	96,50	13,32%
		26	84				
Total				2726	26		100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator stres kerja di atas, dapat diketahui stres kerja yang paling tinggi adalah pada sub indikator sakit kepala yaitu sebesar 16,04%. Sedangkan stres kerja yang paling rendah yaitu pada sub indikator kelelahan yaitu sebesar 13,02%.

## 2. Data Variable Ambiguitas Peran

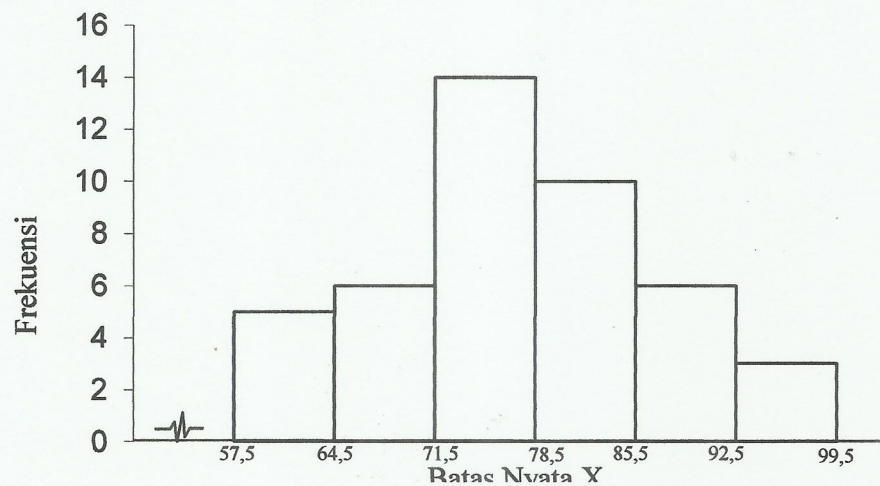
Data ambiguitas peran diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuisisioner yang di isi oleh 44 responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrument penelitian berisikan 30 butir pertanyaan yang telah melalui proses validasi dan realibilitas yang terbagi dalam 2 indikator yaitu kurangnya informasi mencerminkan sub indikator tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, harapan, kurangnya pemahaman mencerminkan sub indikator hak-hak dan kewajiban.

Berdasarkan data yang diperoleh dari ambiguitas peran memiliki skor tertinggi sebesar 99 dan skor terendah sebesar 58. Distribusi frekuensi data ambiguitas peran dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 41, banyaknya kelas interval 6,42 dibulatkan menjadi 6, dan panjang interval kelas yaitu 6,83 dibulatkan menjadi 7.

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X (Ambiguitas Peran)**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
58-64	57,5	64,5	5	11,4%
65-71	64,5	71,5	6	13,6%
72-78	71,5	78,5	14	31,8%
79-85	78,5	85,5	10	22,7%
86-92	85,5	92,5	6	13,6%
93-99	92,5	99,5	3	6,8%
Jumlah			44	100%

*Sumber:* Data diolah oleh peneliti



**Gambar IV.2**

**Grafik Histogram Variabel Ambiguitas Peran**

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa hasil data variabel ambiguitas peran memiliki skor tertinggi pada interval kelas ke 3 yakni 72 – 78 dengan frekuensi relatif sebesar 31,8%.

**Tabel IV.5**  
**Rata-Rata Hitung Skor Indikator Ambiguitas Peran**

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Kurangnya informasi	1	104	2354	22	107,00	45,08%
		2	90				
		3	103				
		4	106				
		5	89				
		6	89				
		7	101				
		8	97				
		9	93				
		10	125				
		11	154				
		12	107				
		13	98				
		14	116				
		15	105				
		16	95				
		17	115				
		18	85				
		19	94				
		20	136				
		21	118				
		22	134				
2	Kurangnya pemahaman	23	126	1043	8	130,38	54,92%
		24	118				
		25	121				
		26	123				
		27	149				
		28	134				
		29	131				
		30	141				
Total				3397	30		100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator ambiguitas peran di atas, dapat diketahui ambiguitas peran yang paling tinggi adalah pada indikator kurangnya pemahaman yaitu sebesar 54,92%. Sedangkan yang paling rendah yaitu indikator kurangnya informasi sebesar 45,08%.

**Tabel IV.6**  
**Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Ambiguitas Peran**

No.	Sub Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Tugas-tugas	1	104	682	7	97,43	14,13%
		2	90				
		3	103				
		4	106				
		5	89				
		6	89				
		7	101				
2	Tanggung jawab	8	97	567	5	113,40	16,44%
		9	93				
		10	125				
		11	154				
		13	98				
3	Wewenang	14	116	328	3	109,33	15,85%
		12	107				
		15	105				
4	Harapan	16	95	643	6	107,17	15,54%
		17	115				
		18	85				
		19	94				
		21	118				
		20	136				
5	Hak-hak	22	134	622	5	124,40	18,04%
		23	126				
		24	118				
		25	121				
		26	123				
6	Kewajiban	27	149	414	3	138,00	20,01%
		28	134				
		29	131				
Total				3256	29		100%

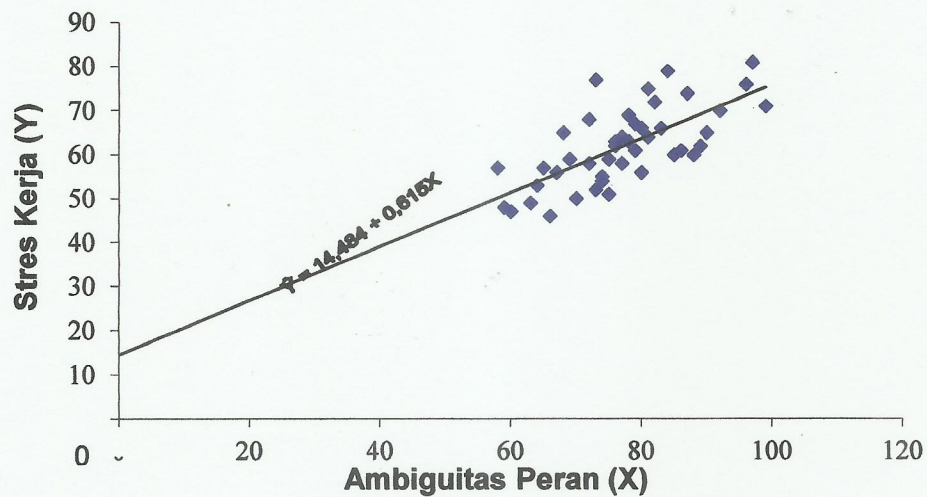
Berdasarkan rata-rata hitung skor sub indikator ambiguitas peran di atas, dapat diketahui ambiguitas peran yang paling tinggi adalah pada sub indikator kewajiban yaitu sebesar 20,01%. Sedangkan ambiguitas peran yang paling rendah yaitu pada sub indikator tugas-tugas yaitu sebesar 14,13%.



## B. Analisis Data

### 1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara ambiguitas peran dengan stres kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,615 dan menghasilkan konstanta sebesar 14,484. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel ambiguitas peran dengan stres kerja memiliki pasangan regresi. selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor ambiguitas peran (X) akan mengakibatkan stres kerja (Y) sebesar 0,615 skor pada konstanta 14,484. Persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 14,484 + 0,615X$  dapat dilihat pada gambar IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3

Persamaan Garis  $\hat{Y} = 14,484 + 0,615X$

## 2. Pengujian Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Dalam penghitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan uji *Lilliefors* pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ), untuk sampel sebanyak 44 orang dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dan jika sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Tabel IV.7

Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

N	$\alpha$	L hitung	L tabel	Keterangan
44	0,05	0,098	0,134	Normal

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Keberartian Regresi

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian yaitu  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $H_0$  adalah model regresi tidak berarti dan  $H_a$  adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak  $H_0$ .

### b. Uji Linieritas Regresi

Kemudian dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian linieritas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier atau non linier, dengan kriteria pengujian linier apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan sebaliknya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan non linier. Uji linieritas regresi diperoleh dengan membagi RJK (TC) dari jumlah kuadrat tuna cocok dibagi derajat kebebasan tuna cocok dengan RJK (G) dari jumlah kuadrat galat dibagi derajat kebebasan galat.

Selanjutnya, hasil penghitungan dikonsultasikan pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang  $(k-2) = 32$  dan dk penyebut  $(n-k) = 10$  dengan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $F_{hitung} 0,66$  sedangkan  $F_{table} 2,70$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang berarti regresi berbentuk linier. Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.8

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung}$  sebesar 39,23 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,07. Jadi dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa  $F_{hitung} 39,23 > F_{tabel} 4,07$ , ini berarti  $H_0$  ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti. Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

**Tabel IV.8**  
**Tabel ANAVA Hasil Uji Linieritas X (Ambiguitas Peran) dengan**  
**Y (Stres kerja)**  
 $\hat{Y} = 14.484 + 0.615X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	44	172274,00			
Regresi (a)	1	168888,09			
Regresi (b/a)	1	1635,19	1635,19	39,23	4,07
Sisa	42	1750,72	41,68		
Tuna Cocok Galat Kekeliruan	32 10	1190,72 560,00	37,21 56,00	0,66	2,70

### C. Uji Koefisien Korelasi

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X (ambiguitas peran) dan Y (stres kerja), penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara ambiguitas peran dengan stres terjadi peroleh koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,695$ . Dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari sampel sebanyak 44 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa  $r_{xy} = 0,695 < 0$ . Hal ini menunjukkan

bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (ambiguitas peran) dengan variabel Y (stres kerja).

**d. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t)**

Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0.05 dengan db (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan tidak signifikan jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ .

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung} = 6,26$  sedangkan  $t \text{ tabel} = 1,68$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ,  $H_0$  ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (ambiguitas peran) dengan Variabel Y (stres kerja).

**e. Uji Koefisien Determinasi**

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase ketergantungan variabel Y (stres kerja) terhadap variabel X (ambiguitas peran).

**Tabel IV.9**

**Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara X dan Y**

Koefisien	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t hitung	t tabel
X dan Y	0,695	48,29%	6,26	1.68

Keterangan:  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  yaitu  $6,26 < 1,68$  (signifikan)

Berdasarkan pengujian koefisien korelasi ambiguitas peran dengan stres kerja sebagaimana terlihat pada tabel.IV.9. Diatas diperoleh t hitung 6,26 < t tabel 1,68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana  $r_{xy} = 0,695$  adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara ambiguitas peran dengan stres kerja.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara ambiguitas peran dengan stres kerja pada karyawan PT Mitra Kreasindo. Yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar yaitu 6,26 jauh lebih besar dari nilai t tabel pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  yaitu 1,68. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh regresi  $\hat{Y} = 14,484 + 0,615X$ . Persamaan ini informasi bahwa setiap perubahan 1 tingkat ambiguitas peran akan mengakibatkan penurunan stres kerja sebesar 0,615 skor pada konstanta 14,484.

Hasil analisis korelasi sederhana antara ambiguitas perandengan stres kerja diperoleh nilai koefisien  $r_{xy}$  sebesar 0,695. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada keterkaitan antara ambiguitas peran dengan stres kerja yang positif, karena nilai r sebesar 0,695 artinya semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin tinggi pula stres kerja. Demikian pula sebaliknya semakin rendah ambiguitas peran maka semakin rendah pula stres kerja.

Besarnya variasi variabel stres kerja ditentukan oleh variabel dan dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien sederhananya adalah sebesar 0,4829, secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 48,29% variasi perubahan stres kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh ambiguitas peran pada karyawan PT Mitra Kreasindo di Jakarta. Dengan pola hubungan fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut diatas, terlihat kurang lebih 48,29% variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara ambiguitas peran dengan stres kerja.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Dan disadari juga bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti yakni antara ambiguitas peran dengan stres kerja, sementara stres kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Selain itu, diharapkan bagi peneliti akan lebih memperhatikan keterbatasan-keterbatasan, sehingga keterbatasan dalam penelitian ini dapat dihindari atau akan menjadi pertimbangan untuk lebih menyempurnakan penelitian selanjutnya, antara lain.

1. Terbatasnya waktu yang dimiliki responden untuk mengisi kuisioner, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam penyebaran dan pengisian kuisioner untuk uji coba maupun kuisioner penelitian.
2. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam berkaitan mengenai ambiguitas peran dengan stres kerja.
3. Penelitian dilakukan pada objek terbatas, yaitu karyawan PT. Mitra Kreasindo di Jakarta, sehingga hasil penelitian belum tentu sama hasilnya, jika dilakukan kembali pada objek yang berbeda.
4. Variabel terikat atau stres kerja tidak selalu dipengaruhi oleh ambiguitas peran tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.



## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara ambiguitas peran dengan stres kerja pada karyawan PT. Mitra Kreasindo di Jakarta maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus *korelasi Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,695 yang berarti terdapat hubungan positif antara ambiguitas peran dengan stres kerja. Artinya, jika ambiguitas peran rendah maka stres kerja akan rendah, dan sebaliknya jika ambiguitas peran tinggi maka perilaku stres kerja akan tinggi.
2. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang diberikan oleh ambiguitas peran sebagai salah faktor yang mempengaruhi besarnya stres kerja terdapat pada indikator kurangnya pemahaman sebesar 48,29%, yang artinya masih ada faktor-faktor lain sebesar 51,71% yang mempengaruhi stres kerja

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa ambiguitas peran merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap stres kerja pada karyawan PT. Mitra Kreasindo di Jakarta. Semakin tinggi ambiguitas peran semakin tinggi perilaku stres kerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah dengan tingginya ambiguitas peran tiap karyawan akan menciptakan stres kerja yang tinggi pada karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, indikator tertinggi stres kerja adalah reaksi fisik. Akibat yang ditimbulkan oleh ambiguitas peran terhadap stres kerja didominasi oleh reaksi fisik seperti : kelelahan, sakit kepala, dan gangguan tidur.

Meskipun bukan hanya ambiguitas peran saja yang mempengaruhi perilaku stres kerja karyawan PT. Mitra Kreasindo di Jakarta karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa ambiguitas peran merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja. Disamping itu banyak faktor lain yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu :

1. Hendaknya perusahaan memberikan informasi yang jelas terhadap karyawan tentang pekerjaannya sehingga karyawan tersebut tidak merasakan kurangnya informasi yang dibutuhkan. Hal ini dapat mengurangi adanya ambiguitas peran pada karyawan yang secara langsung akan mengurangi stres kerja pada karyawan.
2. Berdasarkan perhitungan rata-rata skor pada stres kerja didapat kelelahan sebagai sub indikator yang terendah, sehingga perusahaan hendaknya lebih memperhatikan karyawan yang merasa kelelahan akibat stres kerja yang ditimbulkan oleh ambiguitas peran.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengetahui lebih dalam tentang stres kerja agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja