

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Makmur Karya Pangan, perusahaan distribusi dan logistik yang terlibat dalam penjualan dan distribusi makanan – minuman yang didirikan pada tahun 2010 yang berlokasi di Jl. Kemuning I, Taman Century 2 Pekayon, Bekasi Selatan.

Alasan peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut karena perusahaan tersebut memiliki permasalahan dengan perilaku menyimpang yang dilakukan karyawannya dengan telah didasarkan pada fakta di lapangan melalui survey awal dan pengalaman pribadi peneliti ketika melakukan kegiatan praktik kerja lapangan (PKL) di perusahaan tersebut, selain itu dari segi faktor keterjangkauannya, yaitu kesediaan perusahaan untuk peneliti melakukan penelitian disana, sehingga memudahkan proses pengambilan data untuk penelitian.

##### **3.1.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilakukan selama enam bulan, terhitung mulai bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2019. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat untuk melaksanakan penelitian, karena jadwal perkuliahan peneliti sudah tidak padat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian

dan peneliti dapat mencurahkan perhatian yang optimal pada pelaksanaan penelitian.

## **3.2 Metode Penelitian**

### **3.2.1 Metode**

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory survey*. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Zuriah, 2013 : 47). Metode deskriptif adalah suatu metode dalam pencarian fakta status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang dengan interpretasi yang tepat (Sedarmayanti dan Hidayat : 2011, 33).

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi dan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Riduwan dan Natawiria, 2010 : 52). Tujuan metode deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh deskriptif atau gambaran mengenai stres kerja dan pelecehan seksual terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi.

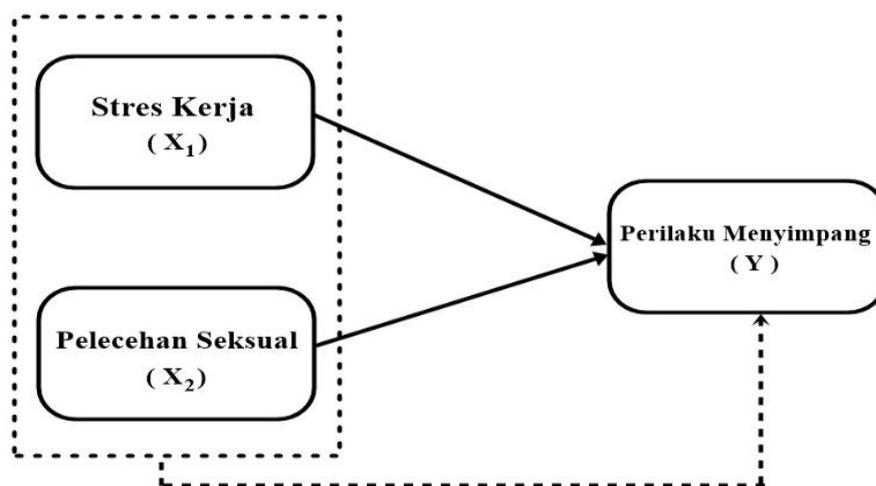
Sedangkan, *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain (Nazir, 2013 : 54). Tujuan penelitian

*explanatory* dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh stres kerja dan pelecehan seksual terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada karyawan PT. Makmur Karya Pangan di Bekasi.

### 3.2.2 Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel X dan Y dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3. 1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Keterangan :

- Variabel Bebas (  $X_1$  ) : Stres Kerja
- Variabel Bebas (  $X_2$  ) : Pelecehan Seksual
- Variabel terikat (  $Y$  ) : Perilaku Menyimpang di tempat kerja
- : Arah hubungan (uji secara parsial)
- - - - -→ : Uji secara simultan

## 3.3 Populasi dan Teknik Sampel

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama (Sukandarrumidi, 2012 : 47). Populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 : 297). Populasi dalam penelitian adalah seluruh staff karyawan termasuk karyawan lepas (*outsourcing*) PT. Makmur Karya Pangan yang berjumlah 255 orang karyawan tersebar dalam 8 (delapan) divisi yaitu perencanaan dan teknik, keuangan dan pajak, *marketing*, distribusi dan logistik, administrasi umum, pengendalian proyek, bagian gudang, dan produksi.

### **3.3.2 Teknik Sampling**

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari obyek yang merupakan sumber data (Sukandarrumidi, 2012 : 50). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa, sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus representatif (mewakili), (Sugiyono, 2017:81).

Oleh karena populasi pada PT. Makmur Karya Pangan sudah diketahui jumlahnya, yaitu sebanyak 255 karyawan dan setelah dilakukan *survey* awal terdapat 13 yang *drop* atau tidak layak dijadikan sampel dikarenakan responden mengaku tidak pernah mendapati tentang ketiga permasalahan inti penelitian seperti tidak pernah merasakan stres kerja ataupun perlakuan seperti pelecehan seksual dan

20 orang tidak mengisi survey awal penelitian, maka hasilnya adalah 222 responden yang layak untuk menjadi sampel. Maka untuk menentukan ukuran sampel yang akan diteliti dari suatu populasi pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi.

(Umar, 2009 : 78)

Pemakaian rumus di atas mempunyai asumsi bahwa populasi berdistribusi normal. Di dalam penelitian ini kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi sebesar 5% (e = 5%). Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{222}{1+222(5\%)^2}$$

$$n = 143$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 143 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti di dalam

penelitian ini adalah pengambilan sampel dengan menggunakan metode *non probability sampling*.

Metode *non probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sukandarrumidi, 2012 : 60). Sedangkan, teknik *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* karena sampel yang dipilih relevan dengan tujuan dan masalah penelitian. *Purposive sampling* adalah teknik yang digunakan pada penelitian-penelitian yang lebih mengutamakan tujuan penelitian daripada sifat populasi dalam menentukan sampel penelitian (Bungin, 2013 : 118).

Di dalam PT. Makmur Karya Pangan memiliki populasi sebanyak 255 karyawan yang tersebar di 8 (delapan) divisi dan setelah melakukan *survey* awal penelitian, didapat 222 responden yang valid atau layak untuk dijadikan sampel penelitian, yang kemudian untuk mengetahui ukuran sampel yang akan diteliti yang sebelumnya telah dihitung menggunakan rumus Slovin yaitu ukuran sampel yang akan diteliti pada penelitian ini sebanyak 143 karyawan dengan sampel uji coba sebanyak 30 responden dan sisanya 113 responden untuk responden final..

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ) dan Pelecehan Seksual ( $X_2$ ), sementara untuk variabel terikat yaitu Perilaku Menyimpang ( $Y$ ).

## 1) Perilaku Menyimpang (Variabel Y)

### a. Definisi Konseptual

Definisi konseptual variabel (Y) perilaku menyimpang dalam penelitian ini adalah perilaku menyimpang adalah tingkah laku, perbuatan atau tanggapan seseorang terhadap lingkungan yang bertentangan dengan norma-norma dan hukum yang terjadi di lingkungan atau di tempat kerja.

### b. Definisi Operasional

Dimensi perilaku menyimpang dalam penelitian ini adalah *Severity* dengan indikator tingkat keparahan *minor* dan *serious*, dan dimensi lainnya adalah *Target* dengan indikatornya diarahkan pada *organizational* dan *interpersonal*. Sehingga didapat empat kategori yaitu: *Product deviance (Minor-Organizational)*, *Property Deviance (Serious-Organizational)*, *Political Deviance (Minor-Interpersonal)* dan *Personal Agression (Serious-Interpersonal)*.

### c. Kisi-kisi Instrumen Perilaku Menyimpang

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku menyimpang yang diuji coba dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku menyimpang. Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.2.

**Table 3.1. Kisi-kisi Instrumen Perilaku Menyimpang**

Perilaku Menyimpang (Y)			
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator
Perilaku menyimpang adalah perilaku sukarela atau respons emosional yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dalam perbuatannya mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya	1. Severity	1) <i>Organizational – Minor</i>	<p>1. <i>Organizational – Minor</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Production Deviance:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mendapati rekan kerja datang telat ke kantor tanpa izin</li> <li>b) Mendapati rekan kerja menggunakan jam istirahat berlebihan</li> <li>c) Menunda atau memperlambat pekerjaan</li> <li>d) Mendapati rekan kerja menggunakan <i>gadget/smartphone</i> selama jam kerja</li> <li>e) Terlambat masuk jam kerja</li> <li>f) Mendapati rekan kerja dengan sengaja memakai peralatan atau <i>property</i>, sumber daya kantor secara</li> </ul> </li> </ul>

			<p>berlebihan diluar konteks kerjaan</p> <p>g) Mendapati rekan kerja pulang lebih awal dari jam yang ditentukan</p> <p>h) Mendapati rekan kerja dengan sengaja memperlama waktu istirahat</p> <p>i) Situasi negatif di tempat kerja tidak mendukung bekerja secara maksimal</p>
	2. Target	<p>2) <i>Interpersonal – Minor</i></p>	<p>2. <i>Interpersonal – Minor</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Political Deviance</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Bergosip selama jam kerja</li> <li>b) Perasaan bahwa rekan kerja atau atasan pilih kasih dalam memperlakukan rekan kerja atau bawahan</li> <li>c) Rekan kerja bersaing secara tidak sehat demi</li> </ul> </li> </ul>

			<p>kepentingan individual maupun kelompok</p> <p>d) Rekan kerja atau atasan mengajak kerjasama dalam hal negatif</p>
		<p><i>3) Organizational – Serious</i></p>	<p><i>3. Organizational – Serious</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Property Deviance:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mendapati rekan kerja mengambil uang atau <i>property</i> milik perusahaan</li> <li>b) Mendapati rekan kerja memalsukan dokumen pembelian untuk mendapatkan uang</li> <li>c) Mendapati rekan kerja menjual jasa atau barang milik perusahaan dibawah harga yang ditentukan</li> <li>d) Mendapati rekan kerja dengan sadar merusak <i>property</i> kantor</li> </ul> </li> </ul>

			e) Mendapati rekan kerja menerima suap
		4) <i>Interpersonal – Serious</i>	<p>4. <i>Interpersonal – Serious</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Personal Agression</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mendapati rekan kerja mengambil uang atau <i>property</i> milik pekerja lain</li> <li>b) Pelecehan seksual yang dilakukan atasan atau rekan kerja</li> <li>c) Mendapati rekan kerja atau atasan melakukan <i>bullying</i> terhadap rekan kerja lain atau bawahan</li> <li>d) Mendapati rekan kerja berbuat jahat atau dengan sengaja membahayakan rekan kerja lain atau atasan</li> </ul> </li> </ul>

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun (2019)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (5) lima sesuai dengan tingkat jawaban. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.4.

**Table 2.3. Hasil Validitas Instrumen Variabel (Y) Perilaku Menyimpang**

Indikator	Uji Coba		Drop	No. Valid		Final	
	(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
<i>Production Deviance</i>	3, 6, 7, 8, 10, 12, 18, 19, 20		7	3,6,8		3, 6, 7, 9 11, 17, 18, 19	
<i>Political Deviance</i>	9, 14, 16, 21, 23, 16, 17			9, 14, 16, 17, 21, 23		8, 13, 15, 16, 20, 22	
<i>Property Deviance</i>	1, 4, 5, 13, 15			1, 4, 5, 13, 15		1, 4, 5, 12, 14	
<i>Personal Aggression</i>	2, 11, 22, 24, 25		25	2, 11, 22, 24		2, 10, 21, 23	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

**Table 3.3. Skala Penelitian Instrumen Perilaku Menyimpang**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti tahun (2019)

#### **d. Validasi Instrumen Perilaku Menyimpang**

Proses pengembangan instrumen perilaku menyimpang dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala *Likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel perilaku menyimpang terlihat pada tabel 3.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan pada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-

butir indikator tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel perilaku menyimpang sebagaimana tercantum pada tabel. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan kepada 30 karyawan PT. Makmur Karya Pangan.

Menurut Greener dan Martelli (2018 : 49), “*Validity refers to the accuracy of a measurement or observation*”. Yang artinya, validitas mengacu pada keakuratan pengukuran atau pengamatan. Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Suatu instrumen penelitian dianggap dapat menghasilkan data yang valid, apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Asra, Irawan dan Purwoto, 2015 : 143). Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan (Sugiyono, 2010 : 166). Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat  
 $n$  = Banyaknya sampel  
 $X$  = Skor tiap item  
 $Y$  = Skor total variabel  
 (Umar, 2009 : 133)

Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-*drop*. Berdasarkan perhitungan (proses perhitungan terdapat pada lampiran 12 halaman 154) dari 25 pernyataan tersebut, setelah divalidasi terdapat 2 pernyataan yang *drop*, sehingga yang valid dan tetap digunakan sebanyak 23 pernyataan.

Selanjutnya, reabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Umar, 2009 : 57). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Asra, Irawan dan Purwoto, 2015 : 143). Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan reliabilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian ini. Perhitungan reabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{M(K-M)}{KVt} \right]$$

Dimana:

- r = reliabilitas instrumen  
 K = banyaknya butir test atau instrumen  
 M = skor rata-rata  
 Vt = varian total

(Maolani, 2010 : 145)

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Menurut Umar (2009 : 170), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua, menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen penelitian reliabel.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $S_i^2 = 0,21$ ,  $St^2 = 98,66$  r<sub>ii</sub> sebesar 0,91002 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 13 halaman 155). Hal ini menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, instrumen berjumlah 23 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur perilaku menyimpang.

## 2) Stres Kerja (Variabel X<sub>1</sub>)

### a. Definisi Konseptual

Definisi konseptual variabel (X<sub>1</sub>) stres kerja dalam penelitian ini adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Symptom (indikasi), antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

### b. Definisi Operasional

Dimensi stres kerja mencerminkan empat faktor yang didapat dari kesimpulan penelitian para ahli yaitu meliputi: Faktor individu dengan indikatornya gejala fisik, beban kerja berlebihan, tuntutan tugas, faktor kelompok dengan indikatornya konflik antar karyawan yang menimbulkan hubungan buruk dan kurangnya kepercayaan, tuntutan peran dan tuntutan antarpribadi, kondisi fisik tempat kerja, faktor keorganisasian dengan indikatornya yaitu pemenuhan standar kerja, tekanan atau desakan waktu, kurangnya partisipasi karyawan, faktor *nonwork* dengan indikatornya yaitu masalah teknologi, keluarga dan kondisi keuangan.

### c. Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi

mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.5.

**Table 3.4. Kisi-kisi Instrument Stres Kerja**

Stres Kerja (X <sub>1</sub> )			
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator
<p>Stres kerja adalah suatu kondisi perasaan tertekan yang dialami seorang individu dalam menghadapi pekerjaan yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu</p>	<p>Faktor Individu</p>	<p>gejala fisik</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kondisi fisik menurun karena kelelahan bekerja</li> <li>2) Banyak melakukan pekerjaan mengalami sakit kepala</li> <li>3) Waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah cukup</li> <li>4) Sering izin tidak masuk karena sakit</li> <li>5) Suka menyendiri di lingkungan kerja</li> <li>6) Merasa tidak aman dengan lingkungan kerja</li> </ol>
		<p>beban kerja berlebihan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Jenuh dengan pekerjaan</li> <li>2) Memiliki tugas pekerjaan berat</li> <li>3) Merasa tertekan dalam bekerja</li> </ol>

			<p>4) Merasa tidak konsentrasi saat bekerja</p> <p>5) Berfikir untuk keluar dari pekerjaan</p>
		tuntutan tugas	<p>1) Perasaan tidak suka terhadap bekerja lembur</p>
	Faktor Kelompok	konflik antar karyawan yang menimbulkan hubungan buruk dan kurangnya kepercayaan	<p>1) Mengalami konflik dengan rekan kerja</p> <p>2) Kepercayaan dengan hasil kerja rekan kerja</p>
		tuntutan peran	<p>1) Diandalkan atasan atau rekan kerja dalam urusan pekerjaan, yang membuat tertekan dan terbebani</p>
		kondisi fisik tempat kerja	<p>1) Rasa nyaman dengan lampu ruangan yang terang</p> <p>2) Rasa nyaman dengan AC yang dingin di ruang kerja</p>
		tuntutan antarpribadi	<p>1) Merasa tersinggung mendapat kritikan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan</p>

	Faktor keorganisasian	pemenuhan standar kerja	1) Standar kerja yang terlalu tinggi membuat tertekan 2) Merasa tertekan bila kebijakan perusahaan dibuat terlalu ketat
		tekanan atau desakan waktu	1) Sibuk dengan pekerjaan karena dikejar waktu deadline
		kurangnya partisipasi karyawan	1) Tugas pekerjaan yang diberikan lebih banyak dibandingkan ke rekan kerja yang lain
	Faktor <i>Nonwork</i>	masalah teknologi	1) Penggunaan perangkat lunak di komputer
		masalah keluarga	1) Bekerja menyita waktu bersama keluarga 2) Tidak mempunyai waktu untuk aktivitas lain akibat pekerjaan
		kondisi keuangan	1) Bekerja karena tuntutan keluarga

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun (2019)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (5) lima sesuai dengan tingkat jawaban. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.7.

**Table 3.5. Hasil Validitas Instrumen Variabel ( $X_1$ ) Stres Kerja**

Indikator	Uji Coba		Drop	No. Valid		Final	
	(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Faktor Individu	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 15, 20, 25, 26, 27		15, 20	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 25, 26, 27		1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 22, 23, 24	
Faktor Kelompok	12, 13, 16, 17, 18, 19		19	12, 13, 14, 16, 17		12, 13, 14, 15, 16	
Faktor Organisasi	4, 14, 22, 24			4, 22, 24		4, 14, 19, 21	
Faktor Nonwork	10, 11, 21, 23			10, 11, 21, 23		10, 11, 18, 20	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

**Table 3.6. Skala Penelitian Instrumen Stres Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti tahun (2019)

#### d. Validasi Instrumen Stres Kerja

Proses pengembangan instrumen stres kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala *Likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel stres kerja terlihat pada tabel 3.5.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan pada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel stres

kerja sebagaimana tercantum pada tabel. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan kepada 30 karyawan PT. Makmur Karya Pangan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat  
 $n$  = Banyaknya sampel  
 $X$  = Skor tiap item  
 $Y$  = Skor total variabel  
 (Umar, 2009 : 133)

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-*drop*. Berdasarkan perhitungan (proses perhitungan terdapat pada lampiran 17 halaman 162) dari 27 pernyataan tersebut, setelah divalidasi terdapat 3 pernyataan yang *drop*, sehingga yang valid dan tetap digunakan sebanyak 24 pernyataan.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{M(K-M)}{KVt} \right]$$

Dimana:

r = reliabilitas instrumen

K = banyaknya butir test atau instrumen

M = skor rata-rata

Vt = varian total

(Maolani, 2010 : 145)

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $S_i^2 = 0,36$ ,  $S_t^2 = 158,47$ ,  $r_{ii}$  sebesar 0,915 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 18 halaman 163). Hal ini menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, instrumen berjumlah 23 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur stres kerja.

### 3) Pelecehan Seksual (Variabel X<sub>2</sub>)

#### a. Definisi Konseptual

Definisi konseptual variabel (X<sub>2</sub>) pelecehan seksual dalam penelitian ini adalah segala tindakan seksual yang tidak diinginkan, permintaan untuk melakukan perbuatan seksual, tindakan lisan, fisik atau isyarat yang bersifat seksual, atau perilaku lain apapun yang bersifat seksual, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan dan atau terintimidasi dimana reaksi seperti itu adalah

masuk akal dalam situasi dan kondisi yang ada, dan tindakan tersebut mengganggu kerja, dijadikan persyaratan kerja atau menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi, bermusuhan atau tidak sopan.

#### **b. Definisi Operasional**

Dimensi pelecehan seksual mencerminkan tiga faktor yang didapat dari kesimpulan para ahli, yaitu meliputi: Pelecehan *Gender* dengan indikatornya pelecehan fisik, pelecehan verbal atau komentar yang tidak diinginkan dan pelecehan tertulis atau tergambar, perhatian seksual yang tidak diinginkan dengan indikatornya pelecehan non-verbal atau isyarat, kekerasan seksual dengan indikatornya pelecehan psikologis atau emosional, paksaan seksual, mengintimidasi hubungan pekerjaan.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen Pelecehan Seksual**

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pelecehan seksual yang diuji cobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel pelecehan seksual. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setekah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel 3.8:

**Table 3.7. Kisi-kisi Instrumen Pelecehan Seksual**

Perilaku Menyimpang (Y)			
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Sub Indikator
<p>Pelecehan Seksual adalah tindakan atau perilaku bermuatan seksual yang tidak diinginkan, yang membuat seseorang merasa tersinggung, dipermalukan, dihina dan atau terintimidasi sehingga mempengaruhi kondisi dan lingkungan pekerjaan serta menciptakan iklim perusahaan yang tidak harmonis dan dapat menyebabkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan.</p>	<p>Pelecehan Gender</p>	<p>pelecehan fisik</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mencoba memegang tangan (misalnya; kontak fisik di luar kemauan)</li> <li>2) Saat di tempat kerja, atasan atau rekan kerja berusaha untuk duduk atau berdiri terlalu dekat</li> </ol>
		<p>pelecehan verbal atau komentar yang tidak diinginkan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Memberi komentar yang tidak menyenangkan tentang penampilan</li> <li>2) Menggoda dengan kata-kata berkonotasi tidak senonoh</li> <li>3) Pembicaraan / candaan mengandung unsur-unsur seksual yang membuat tidak nyaman</li> <li>4) Memanggil dengan panggilan mesra</li> <li>5) Atasan atau rekan kerja berusaha melibatkan pembicaraan tentang seks di luar kemauan</li> <li>6) Ketidaksukaan pada rekan kerja ketika bercanda yang mengandung unsur seksual</li> </ol>
		<p>pelecehan tertulis atau tergambar</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Membagikan barang yang bersifat merendahkan harga diri</li> <li>2) Mengirimkan pesan menggoda atau mesum melalui pesan singkat</li> </ol>
	<p>perhatian seksual yang tidak diinginkan</p>	<p>pelecehan non-verbal atau isyarat</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Menatap atau melirik sedemikian rupa</li> </ol>

			2) Memperllihatkan tubuh dengan maksud menggoda atau membuat perasaan tidak nyaman
kekerasan seksual		pelecehan psikologis atau emosional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Membuat pernyataan seksual yang kasar, baik di depan umum atau secara pribadi</li> <li>2) Ajakan permintaan berkencan secara sepihak</li> <li>3) Ajakan untuk menjalin hubungan mesra secara sepihak</li> <li>4) Memanggil dengan sapaan, ejekan yang kurang baik</li> <li>5) Perasaan tidak aman dan nyaman dengan lingkungan kerja</li> <li>6) Merendahkan harga diri karena alasan perbedaan jenis kelamin</li> <li>7) Membuat pernyataan yang bersifat merendahkan jenis kelamin tertentu</li> <li>8) Perasaan takut ketika mendapatkan perilaku tidak baik di luar batas dari rekan kerja atau atasan</li> </ol>
		paksaan seksual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ajakan untuk berhubungan mesra secara sepihak</li> <li>2) Mengancam bila menolak melakukan aktivitas seksual yang diinginkan oleh atasan atau rekan kerja</li> </ol>
		mengintimidasi hubungan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Diiming-iming akan mendapat promosi yang cepat atau mendapat perlakuan yang baik, jika mau melakukan aktifitas</li> </ol>

			seksual yang diinginkan atasan atau rekan kerja 2) Atasan atau rekan kerja memberikan iming-iming akan memberikan hadiah atau imbalan (dengan kata lain seperti “suap”) bila melakukan aktivitas seksual 3) Diperlakukan kurang baik karena menolak berhubungan mesra
--	--	--	---

Sumber: Data diolah oleh peneliti tahun (2019)

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (5) lima sesuai dengan tingkat jawaban. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.10.

**Table 3.8. Hasil Validitas Instrumen Variabel X2 (Pelecehan Seksual)**

Indikator	Uji Coba		Drop	No. Valid		Final	
	(+)	(-)		(+)	(-)	(+)	(-)
Pelecehan Gender	1, 3, 6, 10, 12, 14, 15, 16, 22, 24		15, 20	1, 3, 6, 10, 12, 14, 15, 16, 22, 24		1, 3, 6, 10, 12, 14, 15, 16, 20, 22	
Perhatian Seksual yang tidak diinginkan	5, 9			5, 9		5, 9	
Kekerasan Seksual	2, 4, 7, 8, 11, 13, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25		18, 21	2, 4, 7, 8, 11, 13, 17, 19, 20, 21, 23, 25		2, 4, 7, 8, 11, 13, 17, 18, 19, 21, 23	

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2019)

Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

**Table 3.9. Skala Penelitian Instrumen Pelecehan Seksual**

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: Data diolah oleh Peneliti tahun (2019)

#### **d. Validasi Instrumen Pelecehan Seksual**

Proses pengembangan instrumen pelecehan seksual dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala *Likert* yang mengacu pada model indikator-indikator variabel pelecehan seksual terlihat pada tabel 3.8.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan pada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel pelecehan seksual sebagaimana tercantum pada tabel. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan kepada 30 karyawan PT. Makmur Karya Pangan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

$n$  = Banyaknya sampel

$X$  = Skor tiap item

$Y$  = Skor total variabel

(Umar, 2009 : 133)

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah  $r_{tabel} = 0,361$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di-drop. Berdasarkan perhitungan (proses perhitungan terdapat pada lampiran 22 halaman 170) dari 25 pernyataan tersebut, setelah divalidasi terdapat 2 pernyataan yang drop, sehingga yang valid dan tetap digunakan sebanyak 23 pernyataan.

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{M(K-M)}{KVt} \right]$$

Dimana:

$r$  = reliabilitas instrumen

$K$  = banyaknya butir test atau instrumen

$M$  = skor rata-rata

$Vt$  = varian total

(Maolani, 2010 : 145)

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil  $S_i^2 = 0,45$ ,  $S_t^2 = 134,18$ ,  $r_{ii}$  sebesar 0,919 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 23 halaman 171). Hal ini menunjukkan bahwa, koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, instrumen berjumlah 23 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur pelecehan seksual.

### 3.5 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel terikat (dependen), variabel bebas (independen) atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Sugiyono, 2010 : 181). Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal (Umar, 2009 : 181).

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov dan dikatakan normal apabila nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi  $> 0,05$  (Nazir, 2013 : 417).

## **3.6 Analisis Regresi**

### **3.6.1 Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikeai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linear atau tidak (Priyatno, 2010 : 42). Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas  $x$  terhadap variabel terikat  $y$ . Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya.

### **3.6.2 Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2014 : 275). Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji signifikansi atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas  $X$  secara serentak terhadap variabel terikat  $Y$ , dengan menggunakan koefisien berkorelasi berganda.
- 2) Untuk mengetahui kuatnya hubungan antara satu variabel  $X$  terhadap  $Y$  kalau variabel lainnya konstan, dengan menggunakan koefisien korelasi parsial.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh setiap variabel  $X$  terhadap  $Y$  kalau variabel lainnya konstan, dengan menggunakan koefisien regresi parsial.

- 4) Untuk meramalkan Y kalau semua variabel bebas X nilainya sudah diketahui dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda (Supranto dan Limakrisna, 2009 : 160).

Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut

(Sugiyono, 2009 : 277) :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (nilai prediksi)

$\alpha$  : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien regresi

$X_1$  : variabel bebas

$X_2$  : variabel bebas

### 3.6.3 Analisis Korelasi Ganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel Y secara bersamaan, adapun rumus korelasi ganda menurut Supardi (2016 : 76) dan Sugiyono (2015 : 259) sebagai berikut:

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r^2y_{x_1} + r^2y_{x_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Keterangan

$R_{yX_1X_2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx_1}$  = Korelasi Product Moment antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx2}$  = Korelasi Product Moment antara X2 dengan Y  
 $r_{X_1X_2}$  = Korelasi Product Moment antara X1 dengan X2  
 (Supardi, 2016 : 76)

Adapun untuk melihat hubungan atau korelasi, penulis menggunakan analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009 : 250) sebagai berikut:

Besarnya Pengaruh	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

### 3.6.4 Uji t

Tes t (*t test*) adalah teknik statistic yang dipakai untuk menguji perbedaan diantara dua sampel, di mana datanya mempunyai skala interval atau rasio (Eriyanto, 2015 : 14) . Menurut Ghozali (2013 : 178), Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2009 : 250) rumus uji t adalah sebagai berikut:

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

Keterangan

t hitung = nilai t

n = jumlah sampel

- k = jumlah variabel bebas  
 r = koefisien korelasi parsial

Langkah-langkah yang dilakukan dalam Uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Memformulasikan hipotesis:

Hipotesis 1 :

H<sub>0</sub> : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada PT. Makmur Karya Pangan.

H<sub>a</sub> : Stres kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada PT. Makmur Karya Pangan.

Hipotesis 2 :

H<sub>0</sub> : Pelecehan seksual tidak berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada PT. Makmur Karya Pangan.

H<sub>a</sub> : Pelecehan seksual berpengaruh terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja pada PT. Makmur Karya Pangan.

2) Menentukan taraf signifikansi

a. H<sub>0</sub> diterima jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. H<sub>0</sub> ditolak jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

### 3.6.5 Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2011 : 106). Uji statistik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak (Black, 2016 : 531). Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk

menganalisis pengaruh stres kerja ( $X_1$ ) dan pelecehan seksual ( $X_2$ ) terhadap perilaku menyimpang ( $Y$ ). Menurut Sugiyono (2009 : 257), uji pengaruh simultan (F test) menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan

$R^2$  = koefisien determinasi

$n$  = jumlah data atau kasus

$k$  = jumlah variabel

$H_0$  : Stres kerja dan pelecehan seksual tidak dapat memprediksi perilaku menyimpang PT. Makmur Karya Pangan.

$H_a$  : Stres kerja dan pelecehan seksual dapat memprediksi perilaku menyimpang PT. Makmur Karya Pangan.

Dengan kriteria sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

### 3.6.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2011 : 108). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien korelasi

(Supardi, 2016 : 75)

Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
- 2) Nilai  $R^2$  yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

