

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini diarahkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara stres kerja dan *Psychological Well Being* pada karyawan. Untuk itu penelitian ini memerlukan pendekatan asosiatif (hubungan). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik korelasional. Penelitian dengan teknik korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel, dengan teknik korelasi seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variabel lainnya. Besar atau tingginya hubungan tersebut dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Arikunto, 2010).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dari desain penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi variabel penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel bebas adalah Stres Kerja yang dilambangkan dengan variabel X.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan variabel terikat adalah *Psychological Well Being* yang dilambangkan dengan Y.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## C. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

### 1. *Psychological Well Being*

*Psychological Well Being* merupakan merupakan sebuah kondisi atau tingkatan kemampuan karyawan yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan oranglain, dapat membuat keputusan sendiri untuk tujuan hidupnya, dapat mengatur tingkah lakunya sendiri sehingga menciptakan lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, dapat membuat kehidupan karyawan tersebut lebih bermakna, berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri serta bersikap optimis dan dapat menghadapi tekanan sosial dengan mengontrol lingkungan eksternal. Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala yang disusun peneliti berdasarkan teori Ryff (1995) yang telah diterjemahkan peneliti dengan dimensi yaitu *self acceptance*, *positive relation with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life* dan *personal growth*.

### 2. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi atau keadaan karyawan yang merasa tertekan dan merasa sakit baik secara fisik maupun psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Skala Stres kerja akan diungkap melalui skala yang dimodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Farida (2016) berdasarkan gejala dalam stres kerja Cooper dan Straw (2002) yaitu kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreatifitas dan inovasi kurang dan bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif.

#### D. Populasi dan Sampel Penelitian

##### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rohul Sawit Industri yang bekerja di kantor dan di lapangan sebanyak 140 orang sampel.

##### 2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik Sampling Sistematis. Sampling Sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut (Sugiyono, 2013).

##### 3. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel penelitian dari populasi yang berjumlah 70 orang. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling sistematis dengan memberi nomor urut pada anggota populasi dengan memilih angka genap saja untuk dijadikan sampel penelitian.

### E. Instrumen dan Prosedur Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala likert. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Psychological Well Being* dan skala stres kerja.

#### 1. Skala *Psychological Well Being*

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala *Psychological Well Being* disusun berdasarkan terjemahan dari skala Ryff (1989) yang meliputi enam dimensi *Psychological Well Being* dari Ryff (1995) yakni sebagai berikut ini :

##### a. *Self-acceptance* (Penerimaan diri)

Individu yang memiliki tingkat penerimaan diri yang baik ditandai dengan sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, baik yang positif maupun negatif, dan memiliki pandangan positif terhadap masa lalu. Demikian pula sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik akan memunculkan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu, dan memiliki pengharapan untuk menjadi pribadi yang bukan dirinya, dengan kata lain tidak menjadi dirinya saat ini.

##### b. *Positive relation with others* (Hubungan Positif dengan orang lain)

Dalam dimensi ini, individu yang dikatakan tinggi atau baik ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain, dan ia juga memiliki rasa empati yang kuat terhadap orang lain. Sementara itu, individu yang dikatakan rendah atau kurang baik dalam dimensi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini ditandai dengan memiliki sedikit hubungan dengan orang lain, sulit bersikap hangat dan enggan memiliki ikatan dengan orang lain.

c. *Autonomy* (Mandiri)

Pada dimensi ini menjelaskan tentang kemandirian, kemampuan untuk menentukan diri sendiri, dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku. Individu yang mampu menolak tekanan sosial untuk berfikir dan bertingkah laku dengan cara-cara tertentu, serta dapat mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal, hal ini menandakan bahwa ia baik dalam dimensi ini.

d. *Environmental Mastery* (Mampu Mengontrol Lingkungan Eksternal)

Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik memiliki kemampuan untuk memilih dan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisik dirinya. Dengan kata lain, ia memiliki kemampuan dalam menghadapi kejadian-kejadian diluar dirinya (lingkungan eksternal). Sementara itu, Individu yang kurang baik dalam dimensi ini akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengatur kehidupan sehari-hari, dan kurang memiliki kontrol terhadap lingkungan luar disekitarnya.

e. *Purpose in Life* (Tujuan Hidup)

Individu yang memiliki makna dan keterarahan dalam hidup maka akan memiliki perasaan bahwa kehidupan baik saat ini maupun masa lalu mempunyai makna, memiliki kepercayaan untuk mencapai tujuan hidup, dan memiliki target terhadap apa yang ingin dicapai dalam hidup, maka dapat dikatakan bahwa ia memiliki tujuan hidup yang baik. Sementara, seseorang yang kurang baik dalam dimensi ini, ditandai dengan memiliki perasaan tidak

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ada tujuan yang ingin dicapai dalam hidup tidak melihat adanya manfaat terhadap kehidupan masa lalunya, dan tidak mempunyai kepercayaan untuk membuat hidup berarti.

#### f. *Personal Growth* (Pertumbuhan Pribadi)

Seseorang yang memiliki *personal growth* yang baik memiliki perasaan untuk terus berkembang, melihat diri sebagai sesuatu yang bertumbuh, menyadari potensi dalam diri, dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan tingkah laku dari waktu ke waktu. Sementara itu, Individu yang kurang baik dalam *personal growth* ini akan menunjukkan ketidakmampuan untuk mengembangkan sikap dan tingkah laku baru, memiliki perasaan bahwa ia adalah seorang pribadi yang monoton dan stagnan, serta tidak tertarik dengan kehidupan yang dijalaninya.

Skala ini disusun dengan model skala *likert* dan keseluruhan skala *Psychological Well Being* berjumlah 42 aitem. Masing-masing aitem disediakan 4 kategori pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Responden diminta untuk memberi tanda checklist (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Dengan skala *Psychological Well Being* tersebut untuk skor favourable adalah SS: 4, S : 3, TS: 2 dan STS : 1. Sedangkan sebaliknya untuk skor unfavorable adalah SS : 1, S : 2, TS : 3, dan STS : 4. Berikut ini dapat dilihat blue print skala *Psychological Well Being* pada table 3.1.

**Tabel 3.1**  
Blue Print Skala *Psychological Well Being*

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Self Acceptance</i>	a. Kepuasan terhadap kondisi diri.	12, 24, 42	18, 30,36	7
		b. Perasaan terhadap masa lalu.	6	-	
2	<i>Positive Relations with Other</i>	a. Perasaan mampu menjalin komunikasi yang baik.	4, 28	34	7
		b. Mampu membina dan mempertahankan hubungan dengan orang lain.	22	10, 16	
		c. Adanya perasaan saling percaya.	40	-	
3	<i>Autonomy</i>	a. Tidak berpegangan pada penilaian orang lain dan tidak mudah terpengaruh..	37	13, 19	7
		b. Berani mengambil keputusan.	1, 7, 25	31	
4	<i>Enviromental Mastery</i>	a. Mampu mengatur situasi sehari-hari.	2, 38	8, 14, 21	7
		b. Mampu meningkatkan kualitas lingkungan sekitar dan memanfaatkan peluang.	20	26	
5	<i>Purpose in Life</i>	a. Memiliki makna hidup, arah dan cita-cita yang jelas.	29, 35, 41	5, 17	7
		b. Memiliki harapan yang memberi arti pada kehidupan.	11	23	
6	<i>Personal Growth</i>	a. Mampu mengembangkan sikap dan tingkah laku yang baik.	33	3, 27	7
		b. Adanya peningkatan dan pengembangan diri.	9, 21	15	
		c. Memiliki minat terhadap kehidupannya	-	39	
<b>Jumlah</b>			22	20	42

## 2) Skala Stres Kerja

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh dengan menggunakan skala. Skala stres kerja disusun melalui skala yang dimodifikasi

dari penelitian yang dilakukan oleh Farida (2016) berdasarkan gejala dalam stres kerja menurut Cooper dan Straw (2002) yaitu sebagai berikut ini :

- a. Kepuasan Kerja Rendah, yaitu perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.
- b. Kinerja Yang Menurun, yaitu hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Semangat dan Energi Menjadi Hilang, yaitu berkurangnya gairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
- d. Komunikasi Tidak Lancar, yaitu kurang baiknya penyampaian informasi dalam suatu hubungan pekerjaan.
- e. Pengambilan Keputusan Jelek, yaitu pemilihan tindakan yang tidak tepat dalam pemecahan masalah.
- f. Kreatifitas dan Inovasi Kurang, kurangnya pemabaharuan terhadap gagasan baru.
- g. Bergulat pada Tugas-Tugas yang Tidak Produktif, yaitu kesulitan dalam memberikan hasil kerja yang maksimal.

Skala ini disusun dengan model *Skala Likert* dan keseluruhan skala stres kerja berjumlah 42 aitem. Masing-masing aitem disediakan 4 kategori pilihan jawaban yaitu yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Responden diminta untuk memberi tanda checklist (√) pada salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Dengan skala stres kerja tersebut untuk skor favourable adalah SS: 4, S : 3, TS: 2 dan STS : 1. Sedangkan sebaliknya untuk skor unfavorable adalah SS : 1, S : 2, TS : 3, dan STS : 4. Berikut ini dapat dilihat blue print skala stres kerja pada table 3.2.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Tabel 3.2**  
Blue Print Skala Stres Kerja

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Kepuasan Kerja Rendah	a. Kejenuhan dalam bekerja	1,8,15	36	6
		b. Pekerjaan dilakukan tanpa arahan	-	29	
		c. Pekerjaan yang tidak memberi manfaat	-	22	
2	Kinerja yang Menurun	a. Mudah lelah	2	-	6
		b. Sering mengeluh	9	-	
		c. Tidak disiplin	16	23	
		d. Tidak bertanggung jawab	-	30,37	
3	Semangat dan Energi Menjadi Hilang	a. Tidak bekerja maksimal	3	-	6
		b. Kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	10	-	
		c. Mudah putus asa	17	24,31,38	
4	Komunikasi tidak Lancar	a. Enggan berdiskusi	4,11	39	6
		b. Tidak dapat menerima kritikan	18	25	
		c. Tidak mampu menyampaikan pendapat	-	32	
5	Pengambilan Keputusan Jelek	b. Tidak mandiri dalam mengambil tindakan	5	-	6
		c. Ceroboh	12	-	
		d. Tidak mampu menyelesaikan masalah	19	26,33	
		e. Keputusan jarang dapat diterima	-	40	
		a. Bekerja dengan cara monoton	6,13,20	-	
6	Kreatifitas dan Inovasi Kurang	b. Tidak mampu menciptakan ide-ide baru	-	27,34,41	6
		a. Sulit berkonsentrasi	7	-	
7	Kurang Produktif	b. Tidak termotivasi dalam bekerja	-	14	6
		c. Kesulitan dalam bekerja	21	28,35,42	
		<b>Jumlah</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## B. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum alat ukur ini digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya, perlu dilakukan uji coba terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas guna untuk mendapatkan aitem-aitem yang layak digunakan sebagai alat ukur. Uji coba alat ukur penelitian ini dilakukan dengan memberikan skala *Psychological Well Being* dan skala stres kerja pada karyawan PT. Rohul Sawit Industri di Ujung Batu Rokan Hulu yang berjumlah 70 orang. Jumlah tersebut diambil berdasarkan pendapat Singarimbun dan Efendi (2009) yang mengatakan bahwa jumlah minimal uji coba kuisioner adalah sebanyak 30 responden, dan sampel yang baik adalah yang dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi yang artinya semakin mendekati jumlah populasi maka akan semakin kecil tingkat kesalahan. (Hasan, 2000). Oleh karena itu peneliti mengambil sampel sebanyak 70 orang yang merupakan sebagian dari jumlah populasi.

Skala yang dibagikan dikembalikan secara lengkap dalam kondisi baik dan semua pernyataan yang ada pada skala diberi jawaban tanpa ada pernyataan yang tidak dijawab.

### 1. Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes instrumen pengukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2010).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jenis validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi, yang merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *profesional judgment* (Azwar, 2010). Dalam hal ini analisis rasional dilakukan oleh pembimbing dan narasumber.

## 2. Uji Daya Diskriminasi

Menurut Azwar (2015) pengujian daya beda diskriminasi dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem-total ( $r_{ix}$ ). Untuk mengolahnya peneliti akan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 for Windows*, dengan cara menghubungkan atau mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya.

Penentuan kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total dengan batasan  $r_{ix} < 0,03$ . Dengan demikian aitem yang koefisien  $< 0,03$  dinyatakan gugur. Sedangkan aitem yang dianggap valid adalah aitem dengan koefisien korelasi  $> 0,03$ .

Berdasarkan hasil analisis pada 42 aitem skala *psychological well being* yang diuji, terdapat 37 aitem yang valid. Koefisien korelasi item total berkisar antara 0,435 sampai 0,703, sedangkan sisanya sebanyak 5 (lima) aitem dinyatakan gugur. Sedangkan dari 42 aitem skala stres kerja yang diuji, terdapat 32 aitem yang valid. Koefisien korelasi item total berkisar antara 0,429 sampai 0,816 sisanya sebanyak 10 (sepuluh) aitem dinyatakan gugur.

Rincian aitem-aitem yang valid dan aitem-aitem yang gugur pada skala

*Psychological Well Being* dan stres kerja dapat dilihat pada tabel 3.3. dan tabel

3.4.

**Tabel 3.3**

Blue Print Skala *Psychological Well Being* yang Valid dan Gugur

No	Aspek	Indikator	Valid		Gugur		Jumlah
			F	UF	F	UF	
1	<i>Self Acceptance</i>	a. Kepuasan terhadap kondisi diri.	12, 24, 42	18, 30, 36	-	-	7
		b. Perasaan terhadap masa lalu.	-	-	6	-	
2	<i>Positive Relations with Other</i>	a. Perasaan mampu menjalin komunikasi yang baik.	4, 28	34	-	-	7
		b. Mampu membina dan mempertahankan hubungan dengan orang lain.	22	10, 16	-	-	
		c. Adanya perasaan saling percaya.	40	-	-	-	
3	<i>Autonomy</i>	a. Tidak berpegangan pada penilaian orang lain dan tidak mudah terpengaruh..	37	19	-	13	7
		b. Berani mengambil keputusan.	1, 7, 25	31	-	-	
4	<i>Enviromental Mastery</i>	a. Mampu mengatur situasi sehari-hari.	2, 38	8, 14,	-	21	7
		b. Mampu meningkatkan kualitas lingkungan sekitar dan memanfaatkan peluang.	20	-	-	26	
5	<i>Purpose in Life</i>	a. Memiliki makna hidup, arah dan cita-cita yang jelas.	29, 41	5, 17	35	-	7
		b. Memiliki harapan yang memberi arti pada kehidupan.	11	23	-	-	
6	<i>Personal Growth</i>	a. Mampu mengembangkan sikap dan tingkah laku yang baik.	33	3, 27	-	-	7
		b. Adanya peningkatan dan pengembangan diri.	9, 21	15	-	-	
		c. Memiliki minat terhadap kehidupannya	-	39	-	-	
<b>Jumlah</b>			<b>37</b>		<b>5</b>		<b>42</b>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.4**  
Blue Print Skala Stres Kerja yang Valid dan Gugur

No	Aspek	Indikator	Valid		Gugur		Jumlah
			F	UF	F	UF	
1	Kepuasan Kerja Rendah	a. Kejenuhan dalam bekerja	1,8	36	15	-	6
		b. Pekerjaan dilakukan tanpa arahan	-	29	-	-	
		c. Pekerjaan yang tidak memberi manfaat	-	-	-	22	
2	Kinerja yang Menurun	a. Mudah lelah	2	-	-	-	6
		b. Sering mengeluh	9	-	-	-	
		c. Tidak disiplin	6	23	-	-	
		d. Tidak bertanggung jawab	-	37	-	30	
3	Semangat dan Energi Menjadi Hilang	a. Tidak bekerja maksimal	3	-	-	-	6
		b. Kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	10	-	
		c. Mudah putus asa	17	24,38	-	31	
4	Komunikasi tidak Lancar	a. Enggan berdiskusi	4,11	39	-	-	6
		b. Tidak dapat menerima kritikan	18	25	-	-	
		c. Tidak mampu menyampaikan pendapat	-	-	-	32	
5	Pengambilan Keputusan Jelek	a. Tidak mandiri dalam mengambil tindakan	-	-	5	-	6
		b. Ceroboh	12	-	-	-	
		c. Tidak mampu menyelesaikan masalah	19	26,	-	33	
		d. Keputusan jarang dapat diterima	-	40	-	-	
6	Kreatifitas dan Inovasi Kurang	a. Bekerja dengan cara monoton	6,13,20	-	-	-	6
		b. Tidak mampu menciptakan ide-ide baru	-	27,34,41	-	-	
7	Kurang Produktif	a. Sulit berkonsentrasi	7	-	-	-	6
		b. Tidak termotivasi dalam bekerja	14	-	-	-	
		c. Kesulitan dalam bekerja	-	35,42	21	28	
<b>Jumlah</b>			<b>32</b>		<b>10</b>		<b>42</b>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultanahyarif Kasim Riau

Sedangkan *blue print* aitem baru untuk skala *Psychological Well Being* dan skala stres kerja yang akan digunakan dalam pengambilan data juga dapat dilihat pada tabel 3.5. dan tabel 3.6.

**Tabel 3.5**  
Blue Print Skala *Psychological Well Being* untuk Penelitian

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	<i>Self Acceptance</i>	a. Kepuasan terhadap kondisi diri.	1,7,13,31	19,25	6
		b. Perasaan terhadap masa lalu.	-	-	
2	<i>Positive Relations with Other</i>	a. Perasaan mampu menjalin komunikasi yang baik.	2,26	32	7
		b. Mampu membina dan mempertahankan hubungan dengan orang lain.	8	14	
		c. Adanya perasaan saling percaya.	20,37	-	
3	<i>Autonomy</i>	a. Tidak berpegangan pada penilaian orang lain dan tidak mudah terpengaruh..	3,9,15,21	-	6
		b. Berani mengambil keputusan.	33	27	
4	<i>Enviromental Mastery</i>	a. Mampu mengatur situasi sehari-hari.	4,22,34	10,16,28	6
		b. Mampu meningkatkan kualitas lingkungan sekitar dan memanfaatkan peluang.	-	-	
5	<i>Purpose in Life</i>	a. Memiliki makna hidup, arah dan cita-cita yang jelas.	5,11,29	17,23	6
		b. Memiliki harapan yang memberi arti pada kehidupan.	35	-	
6	<i>Personal Growth</i>	a. Mampu mengembangkan sikap dan tingkah laku yang baik.	30	6,24	6
		b. Adanya peningkatan dan pengembangan diri.	12	18	
		c. Memiliki minat terhadap kehidupannya	36	-	
<b>Jumlah</b>			<b>24</b>	<b>13</b>	<b>37</b>

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.6**  
Blue Print Skala Stres Kerja untuk Penelitian

No	Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Kepuasan Kerja Rendah	a. Kejenuhan dalam bekerja	1,8	22	4
		b. Pekerjaan dilakukan tanpa arahan	-	15	
		c. Pekerjaan yang tidak memberi manfaat	-	-	
2	Kinerja yang Menurun	a. Mudah lelah	2	-	5
		b. Sering mengeluh	9	-	
		c. Tidak disiplin	23	-	
		d. Tidak bertanggung jawab	16	29	
3	Semangat dan Energi Menjadi Hilang	a. Tidak bekerja maksimal	3	-	4
		b. Kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	10	-	
		c. Mudah putus asa	-	17,24	
4	Komunikasi tidak Lancar	a. Enggan berdiskusi	4,11	30	5
		b. Tidak dapat menerima kritikan	18	25	
		c. Tidak mampu menyampaikan pendapat	-	-	
5	Pengambilan Keputusan Jelek	a. Tidak mandiri dalam mengambil tindakan	-	-	4
		b. Ceroboh	5	-	
		c. Tidak mampu menyelesaikan masalah	12	19	
		d. Keputusan jarang dapat diterima	-	26	
6	Kreatifitas dan Inovasi Kurang	a. Bekerja dengan cara monoton	6,13,20	-	6
		b. Tidak mampu menciptakan ide-ide baru	-	27,31,32	
7	Kurang Produktif	a. Sulit berkonsentrasi	7	-	4
		b. Tidak termotivasi dalam bekerja	-	14	
		c. Kesulitan dalam bekerja	-	21,28	
<b>Jumlah</b>			<b>17</b>	<b>15</b>	<b>32</b>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Uji Reliabilitas

Realibilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran yang mempunyai reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Ide pokok dalam konsep reliabel adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2010). Pada penelitian ini reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien alpha.

Untuk mengolahnya peneliti akan menggunakan bantuan program *SPSS 22.0 for Windows* melalui komputer. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0, berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2015).

Keseluruhan aitem *Psychological Well Being* dan stres kerja yang valid kemudian diuji reliabilitasnya dan diperoleh koefisien reliabilitasnya sebesar 0,940 untuk *Psychological Well Being* dan 0,957 untuk stres kerja. Selanjutnya 37 aitem untuk *Psychological Well Being* dan 32 aitem untuk stres kerja akan digunakan dalam penelitian.

### C. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dengan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for windows* untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel stres kerja dan *Psychological Well Being*. Data hasil pengukuran *Psychological Well Being*



yang dikumpulkan melalui skala akan dikorelasikan dengan data stres kerja yang juga diperoleh melalui skala.

#### D. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Rohul Sawit Industri yang tepatnya berada di Kecamatan Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

**Tabel 3.7**  
Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Masa Pelaksanaan
1.	Pengajuan synopsis	8 September 2016
2.	Persetujuan seminar proposal	19 Januari 2017
3.	Seminar proposal	12 April 2017
4.	Acc revisi proposal	12 Juni 2017
5.	Uji coba ( <i>try out</i> ) dan pengolahan data	15 Juni 2017
6.	Pelaksanaan penelitian	27 Juli 2017
7.	Seminar Hasil	20 Desember 2017
8.	Ujian Munaqasah	24 Januari 2018

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.