

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **A.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian**

Salah satu tahapan yang harus dilalui sebelum penelitian dilaksanakan adalah perlunya memahami tempat dilakukannya penelitian dan melakukan persiapan berjalannya penelitian. Penelitian tentang hubungan antara komitmen kerja dengan stres kerja pada guru sekolah Inklusi di kabupaten Lamongan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada lima Sekolah Dasar di kabupaten Lamongan, yakni SDN Paji, SDN Sumberwudi, SDN Wanar, SDN Dibee, SDN Kendal Kemlagi.

Pada lima sekolah di atas menggunakan pendekatan *pure inclusion*, dimana anak berkebutuhan khusus di didik bersama-sama dengan anak normal di kelas regular (Gallagher dalam Supena, 2009).

##### **A.2 Gambaran Umum Subyek**

Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah guru pada lima sekolah Inklusi di Lamongan. Populasi yang berada di sekolah inklusi berjumlah 30 orang dan yang menjadi subyek penelitian adalah 26 orang. Sedangkan guru yang menjadi populasi adalah yang memiliki beberapa kriteria, antara lain : seorang guru yang mengajar di kelas inklusi, terdapat anak berkebutuhan khusus di dalam kelas yang mengikuti pelajaran, tidak memiliki latar belakang PLB.

## **B. Hasil Analisis Statistik**

### **B.1 Uji Realibilitas Dan Validitas Alat Ukur**

#### **a. Uji Validitas Alat Ukur**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Instrumen dapat dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur (Sugiyono, 2008). Pengujian validitas alat ukur menggunakan SPSS Statistik 20. Pengujian validitas dilakukan dengan maksimal tiga kali putaran untuk menguji validitas dari item. Uji validitas ini menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung memiliki nilai minimal 0.30 maka item dinyatakan valid
- b. Jika  $r$  hitung memiliki nilai di bawah 0.30 maka item dinyatakan gugur
- c. Nilai  $r$  hitung dapat dilihat dari kolom *Corrected Item Total Correlation*

Apabila item memenuhi kriteria di atas setelah putaran terakhir maka item dinyatakan valid untuk dilakukan uji hipotesis. Berikut adalah validitas item pada masing-masing instrument variabel penelitian:

#### **Komitmen kerja**

Item skala komitmen kerja memiliki jumlah 32 pernyataan. Hasil uji validitas yang dilakukan pada skala komitmen kerja pada putaran ke tiga menghasilkan 25 item yang valid. Adapun item yang gugur adalah item dengan no. 1, 2, 3, 5, 12, 24, dan 32. Adapun rincian item tersebut dapat diperiksa pada table sebagai berikut :

**Tabel 4.1. Distributor Item Valid dan Gugur Skala Komitmen Kerja**

Dimensi	Indikator	Item	
		Valid	Gugur
Komitmen Afektif ( <i>affective commitment</i> )	- Merasa memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaan	9, 26, 29, 23, 14, 19	1
	- Menyukai profesi yang dijalankan	20, 15, 10	32, 2, 5, 24
Komitmen berkelanjutan ( <i>continuance commitment</i> )	- Tetap bertahan dalam pekerjaan karena merasa pekerjaan itu menguntungkan	6, 11, 30, 30, 16, 21	-
	- Merasa rugi secara ekonomi apabila meninggalkan pekerjaan	7, 27, 17	3, 12
Komitmen normative ( <i>normative commitment</i> )	- Merasa memiliki tanggung jawab untuk bekerja sebagai guru	28, 22, 4, 18, 13, 8, 25, 31	-

### Stres Kerja

Item Skala stres kerja memiliki jumlah 43 pernyataan. Hasil uji validitas yang dilakukan pada skala stres kerja pada putaran terakhir menghasilkan 36 item yang valid. Adapun item yang gugur adalah no. 13, 15, 21, 30, 35 dan 39. Adapun rincian item tersebut dapat diperiksa pada table sebagai berikut :

**Tabel 4.2. Distributor Item Valid dan Gugur Skala Stres Kerja**

Aspek	Idikator	Item	
		Valid	Gugur
Fisik	1. Timbul sakit kepala	11, 1, 23	39, 30
	2. Tidur tidak teratur, mengalami Insomnia (susah tidur) dan bangun terlalu awal	12, 38, 31	-
	3. Pencernaan yang terganggu	24, 32	13
	4. Berubahnya selera makan	25, 14, 4, 3	-
	5. Sering melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja dan hidup	26, 33	15
	6. Keluarnya keringan dingin	2, 34	-
Emosional	1. Timbulnya rasa bersalah	5, 27, 16	35
	2. Timbulnya rasa bersalah	36, 6, 17	-
	3. Depresi	29, 18, 28, 40, 7	-
	4. Berubah-ubahnya mood atau suasana hati	42, 19, 22, 8	-
Intelektual	1. Sulit berkonsentrasi dan memusatkan pikiran	41, 9, 20, 37	-
	2. Pikiran kacau	10, 43	21

b. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan indeks yang digunakan untuk menunjukkan relative konsistensinya sebuah alat ukur. Alat ukur yang reliable bila digunakan untuk mengukur obyek yang sama berulang kali akan menghasilkan data yang relatif sama (Sugiyono, 2014). Peneliti menggunakan bantuan dari SPSS Statistik untuk menguji instrument dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table di bawah ini:

## 1) Komitmen Kerja

**Tabel 4.3. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	25

Berdasarkan uji reliabilitas pada skala Komitmen Kerja diperoleh hasil cronbach alpha 0.913, Hasil ini menunjukkan reliabilitas mendekati angka 1, sehingga item pada skala Komitmen Kerja dinyatakan reliable.

## 2) Stres Kerja

**Tabel 4.4. Hasil Reliabilitas Stres Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	36

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala stres kerja diperoleh hasil cronbach alpha 0.937. Hasil ini menunjukkan reliabilitas mendekati angka 1, sehingga item pada skala stres kerja dapat dinyatakan reliable.

## B.2 Hasil Analisis Data

### a. Uji Normalitas Data

**Tabel 4.5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		STRES KER
N		26
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	76.1154
	Std. Deviation	13.75304
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.528
Asymp. Sig. (2-tailed)		.943
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.943. Hasil ini memiliki nilai lebih besar dari 5% (0.05), maka dapat disimpulkan data memiliki distribusi normal.

### b. Uji Linier data

Uji linier adalah sebaran data linier atau ada hubungan antara sebaran data X dan Y. Pengujian Linear ini bertujuan untuk mengetahui apakah data memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

**Tabel 4.6. Anova Uji Linearitas Komitmen Kerja dan Stres Kerja**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
STRES KER * KOMITMEN KER	Between (Combined) Groups		3590.487	16	224.405	1.774	.193
		Linearity	776.431	1	776.431	6.140	.035
		Deviation from Linearity	2814.057	15	187.604	1.483	.279
		Within Groups	1138.167	9	126.463		
		Total	4728.654	25			

Berdasarkan data di atas diperoleh data signifikan 0.279 yang nilainya lebih besar dari 0.05 yang artinya terdapat hubungan linear antara komitmen kerja (X) dengan stres kerja (Y).

c. Analisis Uji Hubungan

Guna membuktikan hipotesis, dilakukan analisis product moment. Hasil analisis Product moment dengan analisis diperoleh data  $r_{xy} = -0.405$  dan  $P = < 0.05$ . Hasil selengkapnya terlihat pada table di bawah ini:

**Tabel 4.7. Analisis Uji Hubungan**

		Correlations	
		KOMITMEN KER	STRES KER
KOMITMEN KER	Pearson Correlation	1	-.405*
	Sig. (1-tailed)		.020
	N	26	26
STRES KER	Pearson Correlation	-.405*	1
	Sig. (1-tailed)	.020	
	N	26	26

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen kerja dengan stres kerja. Hubungan negatif di sini dapat diartikan bahwa jika komitmen kerja tinggi maka stres kerja rendah dan sebaliknya.

#### d. Pembahasan

Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan negative yang signifikan antara komitmen kerja dan stres kerja ( $r_{xy}$  sebesar - 0.405), ( $p > 0.05$ ). Terbuktinya hipotesis ini diperkuat dengan pendapat Greenberg dan Baron (Kusumastuti dan Nurtjahjanti, 2013), yang menyatakan bahwa perilaku yang ditimbulkan oleh tipe komitmen itu berbeda-beda. Terdapat tiga jenis komitmen, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative. Seorang guru yang memiliki komitmen afektif akan benar-benar memiliki keinginan untuk

menggunakan usahanya secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan, berbeda dengan guru yang memiliki komitmen kontinuan akan cenderung melakukan pekerjaannya dikarenakan untuk menghindari kerugian financial dan kerugian lain sehingga hanya melakukan usaha yang tidak optimal. Selanjutnya Sabir (Kusumastuti dan Nurtjahjanti, 2013), menyatakan bahwa seorang guru yang memiliki komitmen afektif akan menunjukkan tingkat keterikatannya terhadap tempatnya bekerja termasuk keyakinan, kemauan dan keinginan untuk berprestasi di dalam tempatnya bekerja.

Seorang guru yang memiliki komitmen afektif, akan cenderung memiliki keterikatan dengan pekerjaan maupun tempatnya bekerja secara emosional, sehingga guru akan mengoptimalkan semua potensi yang dimilikinya untuk membantu kemajuan tempatnya bekerja. Hal ini mencakup keyakinan seorang guru terhadap pekerjaannya, kemauan yang keras guru untuk bekerja dan keinginan untuk berprestasi pada tempatnya bekerja (Kusumastuti dan Nurtjahjanti, 2013).

Seorang guru yang mempunyai komitmen afektif akan bisa lebih mengontrol stres akibat tekanan-tekanan pekerjaan yang diterima karena guru tersebut memiliki kemauan yang keras untuk bekerja sehingga dapat menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya. Seorang guru yang mempunyai kemauan yang keras juga akan cenderung tidak mengalami stress (Kusumastuti dan Nurtjahjanti, 2013).