

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan Dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan

Penelitian dengan judul Hubungan Antara Agresivitas Dan Pemaafan Karyawan Terhadap Atasan melibatkan subjek yang berstatus karyawan di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang (SetDaKo Tanjungpinang). SetDaKo ini beralamat di Jalan Daeng Marewa No.2, Senggarang, Tanjungpinang Kota, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau. Kantor SetDaKo adalah pusat bagi pemerintah kota Tanjungpinang di mana Walikota dan Wakil Walikota berkantor di sana. Selain itu karyawan (pegawai) di kantor Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang dipimpin langsung oleh Sekretaris Daerah (Sekda) kota Tanjungpinang.

Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang memiliki bagan yang terstruktur dan rapih yaitu Walikota sebagai yang tertinggi yang membawahi Wakil Walikota lalu Sekretaris daerah (SekDa). SekDa memiliki 3 asisten yaitu Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, Asisten Administrasi Perekonomian dan Pembangunan, dan Asisten Administrasi Umum. Masing – masing asisten memiliki bawahan yang disebut Kepala Bagian (KaBag). Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan membawahi Bagian Tata Pemerintahan, Bagian Hukum, dan Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat. Asisten Administrasi Perekonomian dan Pembangunan membawahi Bagian Perekonomian dan Bagian Pembangunan dan Bina Program. Untuk

Bagian Umum dan Perlengkapan, Bagian Organisasi dan Tatalaksana Serta Bagian Humas dan Protokol dibawah langsung oleh Asisten Administrasi Umum.

Kepala Bagian (KaBag) juga memiliki bawahan yang dinamakan Kepala Sub Bagian (KaSuBag). Dapat diuraikan bahwa Sub Bagian Administrasi Pemerintahan Umum dan Sub Bagian Otonomi Daerah dan Kerjasama Antar Daerah dibawah oleh Bagian Tata Pemerintahan. Sub Bagian Peraturan Perundang – Undangan dan Sub Bagian Bantuan Hukum dan HAM dibawah oleh Bagian Hukum. Sub Bagian Sosial dan Keagamaan dan Sub Bagian Kemasyarakatan dibawah langsung oleh Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat. Sub Bagian Ekonomi, Industri dan Perdagangan serta Sub Bagian Pembinaan Usaha, Potensi dan Kerjasama Daerah dibawah oleh Bagian Perekonomian. Sub Bagian Penyusunan Program dan Sub Bagian Pengendalian Administrasi Pembangunan dibawah oleh Bagian Pembangunan dan Bina Program.

Bagian Umum dan Perlengkapan membawahi Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian serta Sub Bagian Keuangan. Untuk Bagian Organisasi dan Tatalaksana membawahi Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan serta Sub Bagian Tatalaksana dan Pelayanan Publik. Untuk Sub Bagian Hubungan Masyarakat dan Sub Bagian Keprotokolan dibawah langsung oleh Bagian Humas dan Protokol.

Sesuai dengan uraian mengenai bagan atau struktur organisasi Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang yang peneliti sebutkan dapat dilihat bahwa Kantor

SetDaKo memiliki struktur yang rapih dengan Walikota ditemani Wakil Walikota yang berada dipuncak dan membawahi Sekretaris daerah. Terdapat 3 Asisten SekDa, kemudian memiliki 8 Kepala Bagian dan 16 Kepala Sub Bagian. Jumlah Karyawan (pegawai) yang bekerja di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang adalah 186 orang dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 106 dan Honorer (PTT) berjumlah 80 orang.

Dalam penelitian ini selain staf, peneliti juga memasukkan jajaran Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian sebagai sampel karena pada operasional kantor keseharian Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian dan staf dapat dengan mudah berinteraksi dengan Walikota, Wakil Walikota dan Sekretaris Daerah karena berada satu atap. Dengan demikian keadaan sesuai dengan syarat subjek yang akan diteliti dimana karyawan memiliki dan sering berinteraksi dengan atasan.

2. Persiapan Penelitian

Peneliti melakukan beberapa persiapan sebelum melakukan penelitian, persiapan administrasi dan persiapan alat ukur

a. Persiapan administrasi

Pada tahap persiapan administrasi ini, peneliti melakukan persiapan dengan mengurus surat perizinan. Surat pengantar penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia pada tanggal 05 September 2018 dengan nomor 674/ Dek/ 70/ Div.Um.RT/ IX/ 2018 untuk disampaikan kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang (KesBangPolPeMas). Peneliti mengantar surat

pengantar penelitian Bersama dengan proposal skripsi dan Kartu Tanda Mahasiswa (KTM) yang merupakan syarat yang diberikan oleh Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Tanjungpinang. Pada tanggal 07 September 2018 peneliti mendapat balasan berupa surat rekomendasi penelitian yang dikeluarkan oleh Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Pemberdayaan Masyarakat dengan nomor 071/ 322/ 4.5.01/ 2018. Rekomendasi penelitian ini berisikan perizinan, lokasi, waktu, jumlah, syarat dan aturan untuk peneliti mengambil data.

Tahap selanjutnya peneliti membuat surat izin penelitian yang ditujukan kepada Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang berdasarkan Surat Rekomendasi dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Pemberdayaan Masyarakat. Surat izin tersebut peneliti sampaikan dengan surat rekomendasi dari KesBangPolPeMas pada tanggal 7 September 2018. Peneliti mendapat balasan dari Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang pada tanggal 15 Oktober 2018 via Telepon sebagai tanda bahwa peneliti sudah diizinkan untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut.

Pelaksanaan penelitian menggunakan persetujuan dari setiap responden. Respon yang diberikan responden positif, mereka bersedia untuk mengisi kuesioner dalam rangka membantu proses penelitian. Penelitian menggunakan *tryout* terpakai yang bertujuan agar tidak terjadi

pemborosan tenaga, serta dana selama proses pengambilan data penelitian berlangsung.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, skala pertama adalah agresivitas dan skala yang kedua adalah pemaafan. Skala Agresivitas dibuat oleh peneliti dengan mengacu kepada aspek – aspek agresivitas yang dikemukakan oleh Buss dan Perry (1992) dan skala pemaafan peneliti adaptasi berdasarkan skala pemaafan yang dibuat oleh Nashori (2012). Sebelum melakukan pengambilan data penelitian, peneliti menyusun informasi tentang karyawan di tempat kerja untuk alat ukur yang akan dijadikan skala. Kemudian informasi – informasi tersebut disusun dalam bentuk pernyataan dalam dua skala. Skala yang pertama yaitu pemaafan dan Skala yang kedua adalah agresivitas

1) Skala Pemaafan

Skala pemaafan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 27 aitem dengan 15 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavourable*. Aitem ini peneliti adaptasi dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Nashori (2012) dengan aspek meliputi emosi, kognisi, dan interpersonal.

2) Skala agresivitas

Skala Agresivitas yang peneliti gunakan dalam penelitian terdiri dari 24 aitem dengan 12 aitem *favourable* dan 12 aitem

unfavourable. Aitem dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Buss dan Perry (1992), meliputi kemarahan, dendam, agresi fisik dan agresi verbal.

c. Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam proses uji coba dalam penelitian ini yaitu skala agresivitas dan skala pemaafan. Peneliti melakukan pengambilan data dengan cara membagikan kuesioner. Kuesioner dibagikan secara langsung oleh peneliti kepada subjek / responden dan setelah selesai mengisi kuesioner, responden memberikan kembali kuesioner yang telah terisi kepada peneliti. Uji coba alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan uji coba terpakai dimana data yang diperoleh ketika pengambilan data secara langsung akan digunakan sebagai data penelitian dengan melakukan analisis aitem. Aitem – aitem yang layak dan memiliki validitas yang baik menunjukkan adanya koefisien korelasi yang tinggi dengan melihat korelasi antar aitem dengan total aitem yang nantinya akan digunakan sebagai data penelitian.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah kuesioner kembali kepada peneliti, selanjutnya dilakukan analisis secara kuantitatif untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas pada masing – masing aitem di kedua alat ukur. Pengolahan data untuk uji validitas dan reliabilitas menggunakan program *SPSS 21.0 for windows*. Seleksi aitem bertujuan untuk memilih aitem – aitem yang layak dan berkualitas serta dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid

dan reliabel pada penelitian yang sebenarnya. Semakin tinggi reliabilitasnya, maka semakin baik alat ukur tersebut. Kriteria aitem yang memenuhi syarat yaitu aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal 0.250. Aitem yang memiliki koefisien korelasi dibawah 0.250 dianggap tidak memuaskan karena memiliki daya diskriminasi yang rendah sehingga tidak digunakan dalam penelitian (Azwar, 2013). Hasil dari pelaksanaan uji coba terpakai tersebut adalah sebagai berikut :

1) Angket Agresivitas

Pada awalnya skala agresivitas terdiri atas 24 aitem yaitu 12 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*. Berdasarkan hasil analisis pada program *SPSS 21.0 for windows*, uji koefisien reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach's alpha*, diperoleh nilai $\alpha = 0.832$ dan diketahui bahwa skala agresivitas bergerak antara korelasi $r = 0.108 - 0.665$. kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi yang menggunakan Batasan $r \geq 0.250$. terdapat 3 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 13, 17, dan 21 yaitu 1 aitem *favourable* dan 2 aitem *unfvorable*. Setelah menggugurkan aitem, peneliti melakukan analisis ulang terkait validitas dan reliabilitas menggunakan *SPSS 21.0 for windows*. Berdasarkan analisis ulang didapatkan *Cronbach's alpha* dengan nilai $\alpha = 0.883$ dengan nilai aitem yang bergerak dari $r = 0.303 - 0.698$.

Dengan nilai reliabilitas dan validitas tersebut peneliti menggunakan 21 aitem yaitu 11 aitem *favourable* dan 10 aitem

unfavourable berdasarkan kriteria aitem dengan nilai reliabilitas $\alpha \geq 0.6$ dan nilai validitas aitem $r = 0.250$ (Azwar, 2013).

Distribusi aitem skala agresivitas setelah uji coba (*try out*) dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1
Distribusi Aitem Skala Agresivitas Setelah Uji Coba

Aspek	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
<i>Anger</i>	1,9	5	3
<i>Hostility</i>	2,10,18	6,14,22	6
<i>Physical Aggression</i>	3,11,19	7,15,23	6
<i>Verbal Aggression</i>	4,12,20	8,16,24	6
Total			21

2) Angket Pemaafan

Skala pemaafan pada awalnya terdiri atas 27 aitem yaitu 15 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavourable*. Hasil uji coba reliabilitas dan validitas menunjukkan skala pemaafan memiliki *cronbach's alpha* (α) sebesar 0.859 dan nilai aitem bergerak dari rentang $r = 0.045 - 0.619$. Kriteria nilai aitem berdasarkan Azwar (2013) adalah minimal 0.250 sehingga terdapat aitem yang gugur pada skala pemaafan yaitu aitem dari aspek emosi nomor 2 dan 5 dengan bentuk *favourable* dan aitem nomor 26 yaitu aspek interpersonal dengan bentuk *unfavourable*.

Uji reliabilitas dan validitas diulang kembali menggunakan *SPSS 21.0 for windows* dengan membuang aitem yang gugur.

Berdasarkan hasil uji coba didapatkan nilai reliabilitas skala pemaafan dengan nilai $\alpha = 0.874$ dan validitas aitem antara $r = 0.298 - 0.619$.

Distribusi aitem skala pemaafan setelah *try out* dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 2
Distribusi Aitem Skala Pemaafan Setelah Uji Coba

Variabel	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Emosi	3, 23	1,8,22	5
Kognisi	6,10,15,11	9,18	6
Interpersonal	4,12,13,14,20, 21,25	7,16,17,19,24, 27	13
Total			24

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 16 – 24 Oktober 2018 yang melibatkan 100 karyawan (pegawai) di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang. Jumlah Kuesioner yang disebar dalam proses pengambilan data adalah 100 kuesioner dan semua kuesioner kembali dan terisi lengkap tanpa ada yang gugur. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan yang memiliki atasan dengan rentang usia 19 – 55 tahun dan berjenis kelamin pria berjumlah 46 serta wanita berjumlah 54 orang.

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada responden di kantor Sekterariat Daerah Kota Tanjungpinang pada pukul 9 – 12 WIB yaitu dari setelah apel hingga sebelum waktu dzuhur. Sebelum mengisi

kuesioner, peneliti menanyakan kesediaan responden untuk menjawab kuesioner tersebut dalam rangka membantu penelitian. Setelah responden menyatakan kesediaan, peneliti menjelaskan tata cara pengisian kuesioner baik pengisian identitas diri maupun prosedur pengisian angket. Peneliti juga menjelaskan agar responden menjawab dengan teliti dan sejujurnya sesuai keadaan diri responden karena tidak ada jawaban yang salah dan akan dijamin kerahasiaannya.

Secara keseluruhan tidak ada kendala yang dirasakan oleh peneliti dan respondenpun dapat diajak bekerjasama dengan baik sehingga tidak ada angket yang gugur karena kurang lengkap. Atas bantuan dari semua pihak, proses penelitian berjalan dengan baik dan lancar.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Deskripsi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 3
Deskripsi Responden Penelitian

NO.	Keterangan	Deskripsi Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki – Laki	46
		Perempuan	54
		Total	100
2	Usia	19 tahun – 40 tahun	80
		41 tahun – 55 tahun	20
		Total	100
3	Lama Kerja	1 tahun – 6 tahun	29
		7 tahun – 10 tahun	44
		11 tahun – 32 tahun	27
		Total	100

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tinggi dan rendahnya tingkat agresivitas dan pemaafan pada karyawan yang menjadi responden penelitian. Deskripsi data responden penelitian secara umum dapat dilihat secara lengkap pada tabel berikut :

Tabel 4
Deskripsi Skor Hipotetik

Variabel	Skor Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD
Agresivitas	21	57	39.40	7.101
Pemaafan	50	95	71.81	7.570

Data – data yang sudah diperoleh selanjutnya akan dikategorisasikan. Peneliti mengkategorisasikan data yang sudah diperoleh menjadi 5, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Tabel 5
Kriteria Kategorisasi Skala

Kategori	Rumus Norma
Sangat Rendah	$X < \mu - 1.8 \sigma$
Rendah	$\mu - 1.8 \sigma \leq X < \mu - 0.6 \sigma$
Sedang	$\mu - 0.6 \sigma \leq X < \mu + 0.6 \sigma$
Tinggi	$\mu + 0.6 \sigma \leq X \leq \mu + 1.8 \sigma$
Sangat Tinggi	$X > \mu + 1.8 \sigma$

Keterangan :

X = skor subjek

μ = rata – rata skor

σ = standar deviasi

Berdasarkan tabel 7 di atas, didapatkan nilai yang akan digunakan untuk mengkategorisasikan subjek. Kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan subjek ke dalam kelompok yang berjenjang.

Tabel 6
Kategorisasi Subjek Pada Skala Agresivitas

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X < 26.62$	7	7%
Rendah	$26.62 \leq X < 35.14$	23	23%
Sedang	$35.14 \leq X < 43.66$	35	35%
Tinggi	$43.66 \leq X \leq 52.18$	33	33%
Sangat Tinggi	$X > 52.18$	2	2%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak pada skala agresivitas berjumlah 35 orang yang berada pada kategori sedang dengan persentase 35%. Untuk jumlah responden paling sedikit adalah 2 orang atau 2%, berada pada kategori sangat tinggi.

Tabel 7
Kategorisasi Subjek Pada Skala Pemaafan

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Sangat Rendah	$X < 58.18$	5	5%
Rendah	$58.18 \leq X < 67.26$	16	16%
Sedang	$67.26 \leq X < 76.35$	60	60%
Tinggi	$76.35 \leq X \leq 85.43$	13	13%
Sangat Tinggi	$X > 85.43$	6	6%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat bahwa untuk skala pemaafan didapatkan responden terbanyak sejumlah 60 orang dengan persentase 60% pada kategori rendah. Untuk jumlah paling sedikit terdapat di kategori sangat rendah dengan jumlah yaitu 5orang atau 5%.

Tabel 8
Kategorisasi Variabel Pemaafan dan Agresivitas

Kategori	Agresivitas		Pemaafan	
	F	%	F	%
Sangat Rendah	7	7%	5	5%
Rendah	23	23%	16	16%
Sedang	35	35%	60	60%
Tinggi	33	33%	13	13%
Sangat Tinggi	2	2%	6	6%

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat rentang kategori antara variabel agresivitas dan variabel pemaafan. Variabel agresivitas bergerak dari kategori, sangat tinggi, sangat rendah, rendah, tinggi dan sedang. Sedangkan pemaafan bergerak dari sangat rendah, sangat tinggi, tinggi, rendah hingga sedang.

3. Hasil Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dan uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya pengujian nilai korelasi yang dimaksudkan agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya. Uji asumsi ini menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Distribusi dikatakan normal apabila $p > 0.05$, sedangkan apabila $p < 0.05$ maka distribusi dikatakan tidak normal. Proses pengujian normalitas menggunakan *SPSS 21.0 for Windows* dengan teknik *test of normality Kolmogorov – smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini :

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	P	Kategorisasi
Agresivitas	0.000	Tidak Normal
Pemaafan	0.016	Tidak Normal

Berdasarkan tabel diatas pada variabel agresivitas diperoleh signifikansi $p = 0.000$ dan variabel pemaafan memiliki nilai normalitas dengan signifikansi $p = 0.016$. Berdasarkan syarat nilai normalitas $p > 0.05$, maka kedua variabel dikatakan tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel agresivitas dan variabel pemaafan pada karyawan memiliki hubungan yang linear. Hubungan antara kedua variabel dapat dikatakan linear apabila $p < 0.05$ begitu pula sebaliknya, hubungan kedua variabel dikatakan tidak linear apabila $p > 0.05$. hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 12 dibawah ini :

Tabel 10
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Koefisien Linearitas (F)	Signifikansi (P)	Keterangan
Pemaafan terhadap Agresivitas	58.641	0.000	Linear

Hasil uji linearitas pada tabel diatas menggunakan *SPSS 21.0 for Windows* dengan *Test for Linearity* terhadap variabel agresivitas dan variabel pemaafan pada karyawan. Berdasarkan data yang ada

menunjukkan bahwa dalam penelitian ini hasil uji linearitas $F = 58.641$ dengan $p = 0.000$ maka hubungan kedua variabel terbukti linear.

4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara pemaafan dan agresivitas karyawan terhadap atasan. Uji hipotesis ini dilakukan menggunakan teknik *Spearman's Rho* karena terdapat variabel yang tidak normal dan *One Tailed* dengan alasan mengetahui arah hipotesis, program pengolahan data adalah *SPSS 21.0 for Windows*. Uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 13 dibawah ini :

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	P	Keterangan
Pemaafan terhadap Agresivitas	-0.619	0.000	Signifikan

Hasil uji hipotesis menunjukkan korelasi antara pemaafan dan agresivitas, $r = -0.619$ dengan $p = 0.000$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa ada hubungan negatif antara pemaafan dan agresivitas pada karyawan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

5. Analisis Tambahan

Analisis tambahan dibutuhkan untuk mengetahui hubungan antara variabel pemaafan dan variabel agresivitas dengan lebih *detail*. Hal ini dimaksudkan untuk memperkaya hasil penelitian sehingga dapat lebih berguna kepada pihak – pihak yang terkait dengan penelitian. Analisis tambahan yang peneliti lakukan meliputi korelasi antara agresivitas dengan

aspek – aspek dari pemaafan, korelasi dari jenis kelamin, usia dan masa kerja terhadap pemaafan dan agresivitas serta nilai – nilai terkait agresivitas.

a. Korelasi Pemaafan dan Agresivitas Berdasarkan Aspek

Berdasarkan hipotesis yang peneliti lakukan terdapat hubungan negatif antara pemaafan dan agresivitas dapat dilihat pada tabel 13, untuk mengetahui lebih lanjut terkait hubungan antara aspek – aspek dari pemaafan dengan agresivitas dapat dilihat pada tabel 14 dibawah ini :

Tabel 12
Korelasi Pemaafan dan Agresivitas Berdasarkan Aspek

Aspek Pemaafan	r	r²	P
Emosi	-0.403	16.24%	0.000
Kognisi	-0.492	24.20%	0.000
Interpersonal	-0.621	38.56%	0.000

Dari tabel 14 diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara aspek pemaafan terhadap agresivitas dengan nilai emosi $r = -0.403$, kognisi $r = -0.492$ dan interpersonal $r = -0.621$. dari ketiga aspek tersebut aspek pemaafan yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap agresivitas adalah interpersonal dengan sumbangan afektif sebesar 38.56%.

b. Perbedaan Agresivitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini responden terdiri dari 2 jenis kelamin yaitu laki – laki dan perempuan, untuk mengetahui perbedaan agresivitas

berdasarkan jenis kelamin, peneliti melakukan analisis tambahan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 15 dibawah ini:

Tabel 13
Perbedaan Agresivitas berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Mean	Sig	N
Laki – laki	38.47	0.233	46
Perempuan	40.18	0.237	54

Berdasarkan tabel 15 diatas dapat dilihat perbedaan agresivitas berdasarkan jenis kelamin, laki – laki memiliki nilai signifikansi sebesar 0.233 dan perempuan sebesar 0.237. Data tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat agresivitas antara jenis kelamin laki – laki dan perempuan karena signifikansi keduanya diatas 0.05.

c. Perbedaan Agresivitas Berdasarkan Tahapan Usia

Penelitian ini menggunakan responden dengan rentang usia daari 19 hingga 55 tahun. Hurlock (1983), membagi tahapan dewasa kedalam 3 rentang usia yaitu dewasa awal (18 – 40 tahun), dewasa madya (41 – 60 tahun) dan dewasa akhir (61 tahun keatas). Berdasarkan teori tersebut peneliti melakukan analisis tambahan untuk mengetahui perbedaan tingkat agresivitas berdasarkan tahapan usia. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 16 dibawah ini :

Tabel 14
Perbedaan Agresivitas Berdasarkan Tahapan Usia

Tahapan Usia	Mean	Sig	N
Dewasa Awal	39.60	0.576	80
Dewasa Madya	38.60	0.511	20

Dapat dilihat pada tabel 16 diatas, tidak ada perbedaan agresivitas berdasarkan tahapan usia. Dewasa awal memiliki nilai mean sebesar 39.60 dengan nilai signifikansi 0.576 dan dewasa madya mean 38.60 dengan signifikansi 0.511. hasil ini menunjukkan bahwa tahapan usia dewasa madya memiliki nilai signifikansi diatas 0.05 dan menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan agresivitas pada tahapan usia dewasa awal dan dewasa madya

d. Perbedaan Agresivitas Berdasarkan Masa Kerja

Responden penelitian ini memiliki rentang masa kerja yang bervariasi mulai dari 1 tahun hingga 32 tahun. Peneliti membagi tahapan masa kerja menjadi 3 tahapan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tulus (1992), masa kerja terdiri dari 3 tahapan yaitu masa kerja baru (0 – 6 tahun), masa kerja sedang (7-10 tahun) dan masa kerja lama (didas 10 tahun). Perbedaan tingkat agresivitas berdasarkan tahapan tersebut dapat dilihat pada tabel 17 berikut :

Tabel 15
Perbedaan Agresivitas Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Mean	N	Sig. Homogeneity
Baru	38.79	29	0.046
Sedang	39.45	44	
Lama	39.96	27	

Data diatas menunjukkan tidak terdapat perbedaan agresivitas berdasarkan masa kerja. Hal ini dapat dilihat dari signifikansi *Homogeneity* yang berada dibawah 0.05 yaitu 0.046.

e. Skor Agresivitas Berdasarkan Aspek

Pada penelitian ini agresivitas responden penelitian berada pada kategori sedang. Peneliti akan memberikan *detail* terkait nilai dari aspek – aspek agresivitas sehingga dapat diketahui nilai agresivitas responden berdasarkan aspek meliputi, *anger*, *hostility*, *physical aggression*, dan *verbal aggression*. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 18 berikut :

Tabel 16
Skor Agresivitas Berdasarkan Aspek

Aspek	Mean	Median	Min	Max	Sum
<i>Anger</i>	5.62	6	3	10	562
<i>Hostility</i>	11.98	12	6	17	1198
<i>Physical Aggression</i>	10.54	11	6	14	1054
<i>Verbal Aggression</i>	11.26	12	6	18	1126

Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek yang memiliki pengaruh terbesar terhadap agresivitas yang dimiliki responden penelitian adalah aspek *hostility* dengan nilai *mean* atau rata – rata sebesar 11.98.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara pemaafan dan agresivitas pada karyawan terhadap atasan. Berdasarkan hasil analisis pada data penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Variabel pemaafan dan agresivitas keduanya memiliki hubungan yang negatif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi pemaafan maka semakin rendah agresivitas dan sebaliknya, jika pemaafan rendah maka agresivitas tinggi. Hubungan tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi ($r = - 0.619$) dan ($p = 0.000$).

Penelitian ini menunjukkan tingkat pemaafan karyawan di Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang berada pada kategori sedang yaitu 60% (tabel 9), untuk tingkat agresivitas berada pada kategori sedang yaitu 35% (tabel 8). Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki pemaafan yang sedang dan agresivitas yang sedang. Walaupun berada pada kategori yang sama yaitu sedang. Hal ini jelas menunjukkan korelasi negatif pada kedua variabel.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Qarina dan Nashori (2016), bahwa terdapat hubungan yang negatif antara pemaafan dan agresivitas, yaitu semakin tinggi pemaafan individu maka semakin rendah agresivitas dari individu tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah

pemaafan maka agresivitas akan semakin tinggi. Worthington dkk (Yulianti, 2011), memperkuat dengan mengemukakan bahwa memaafkan dapat meminimalisir sikap marah dan meredam terjadinya agresivitas. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara pemaafan dan agresivitas.

Penelitian sebelumnya terkait agresivitas dilakukan oleh Guswani dan Kawuryan (2011), mendapatkan hasil hubungan negatif antara kematangan emosi dan agresivitas. Sentana dan Kumala (2017), juga meneliti tentang agresivitas dengan variabel yang mempengaruhi adalah kontrol diri, dari penelitian ini hasil yang didapatkan yaitu adanya hubungan negatif antara kontrol diri dengan agresivitas, semakin tinggi kontrol diri maka akan semakin rendah agresivitas begitu juga sebaliknya.

Seperti yang sudah dijelaskan bahwa pemaafan berkorelasi dengan agresivitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu terdapat hubungan negatif antara variabel pemaafan dan agresivitas. Perbedaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah subjek dan lokasi pengambilan data.

Hubungan negatif antara variabel pemaafan dan agresivitas dalam penelitian ini lebih peneliti rincikan lagi dengan melakukan analisis korelasi antara aspek dari pemaafan dengan variabel agresivitas. Data yang peneliti peroleh dapat dilihat pada tabel 14, menunjukkan bahwa aspek interpersonal pemaafan merupakan aspek yang paling berkorelasi dengan agresivitas. Nilai korelasi aspek ini adalah $r = -0.621$ dan nilai sumbangan afektif sebesar 38.56%. Untuk memperdalam variabel agresivitas, peneliti juga melakukan analisis terkait skor

agresivitas dari responden dan didapatkan bahwa aspek yang paling berpengaruh terhadap agresivitas dari responden adalah aspek *hostility* dengan skor *mean* sebesar 11.98.

Selain itu peneliti juga melakukan uji beda tingkat agresivitas berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada (tabel 15) nilai signifikansi laki – laki dan perempuan diatas 0.05 yang berarti tidak terdapat perbedaan agresivitas antar jenis kelamin pada karyawan yang bekerja di Sekretariat Daerah kota Tanjungpinang. Data ini sejalan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutomo dan Ariati (2016), dengan judul kecenderungan agresivitas remaja ditinjau dari jenis kelamin pada siswa SMP di Semarang, dengan hasil yaitu tidak terdapat perbedaan agresivitas berdasarkan jenis kelamin pada siswa SMP di Semarang. Walaupun subjek pada penelitian ini berbeda dengan subjek penelitian sebelumnya, namun variabel yang diukur sama yaitu agresivitas dan jenis kelamin, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Hutomo dan Ariati (2016), dapat dijadikan penelitian yang mendukung penelitian ini.

Secara keseluruhan penelitian ini dapat dikatakan berjalan dengan lancar atas bantuan dari semua pihak yang terlibat, sehingga tidak ada kuesioner atau data yang terbuang karena kurang kelengkapan. Namun juga terdapat kelemahan yaitu kemungkinan responden yang melakukan *faking good* dikarenakan aitem yang cenderung masih bermuatan *social desirability*, kondisi responden yang sedang bekerja juga mempengaruhi keseriusan responden saat mengisi kuesioner sehingga variabel dikatakan tidak normal dan beberapa aitem terbuang setelah

melalui proses *try out*. Hal ini mungkin terjadi karena kurangnya pengalaman dan wawasan dari peneliti.

Berdasarkan penjabaran dan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa pemaafan dapat menjadi salah satu faktor untuk menurunkan tingkat agresivitas karyawan. Responden pada penelitian ini sebagian besar atau mayoritas memiliki tingkat pemaafan yang sedang sehingga karyawan yang bekerja di kantor Sekretariat Daerah Kota Tanjungpinang memiliki agresivitas yang sedang. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti.