

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif kausal. Sugiyono (Imron, 2019) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Kuantitatif kausal digunakan untuk melihat hubungan sebab-akibat antara dua atau tiga variabel. Dalam penelitian terdiri dari variabel bebas (*independent variabel*), variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel moderasi. Pendekatan kuantitatif menggambarkan data melalui angka-angka dengan tujuan untuk mengembangkan model matematis, teori dan hipotesis terkait fenomena yang diselidiki oleh peneliti. Kelebihan dari penelitian kuantitatif adalah data yang disajikan lebih dapat dipercaya dan umumnya ditujukan untuk digeneralisasikan terhadap populasi yang lebih besar. Analisis kuantitatif juga memungkinkan para peneliti untuk menguji hipotesis atau teori tertentu sehingga berbeda dengan penelitian kualitatif yang lebih bersifat eksploratif (Sugiyono, dalam Imron 2019).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (Imron, 2019) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis yang kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini karyawan *account officer* KSP Karya Utama dengan jumlah sebanyak 31 orang.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (Imron, 2019) mengartikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi dalam penelitian besar, kemudian peneliti tidak dapat menganalisa secara keseluruhan, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi tersebut.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh, yang merupakan teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono dalam Imron, 2019). Seluruh populasi untuk dijadikan sampel, karena jumlah subjek dalam penelitian ini terbatas yakni 31 orang.

3.3 Variabel Operasional dan Pengukuran

3.3.1 Variabel Operasional

3.3.1.1 Kelelahan Pekerjaan (*Burn Out*)

Schaufeli, Desart & De Witte (2020) kelelahan pekerjaan adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang terjadi sering di antara individu yang melakukan pekerjaan orang atau semacamnya. Nantinya pengukuran kelelahan pekerjaan akan menggunakan dimensi *exhaustion*, *mental distance*, *emotional impairment*, dan *cognitive impairment*.

3.3.1.2 Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*)

Bakker & Demerouti (2017) tuntutan pekerjaan didefinisikan sebagai aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha dan oleh karena itu terkait dengan biaya fisik dan psikologis. Variabel tuntutan pekerjaan dalam penelitian ini akan di ukur yang di adaptasi dari Lequeurre dkk (2013) dengan dimensi *pace and amount of work*, *mental workload*, *emotional workload*, *physical effort*, *changes in task*, *ambiguities about work*, dan *uncertainty about the future*.

3.3.1.3 Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Schaufeli, Dasert, & de Witte (2020) sumber daya pekerjaan didefinisikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin melakukan salah satu dari berikut ini: fungsional dalam mencapai tujuan pekerjaan; mengurangi tuntutan pekerjaan di biaya fisiologis dan psikologis yang terkait; merangsang pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Variabel tuntutan sumber daya pekerjaan

dalam penelitian ini akan di ukur yang di adaptasi dari Lequeurre dkk (2013) dengan dimensi *information, communication, participation, relationship with colleagues, relationship with superior, remuneration, dan independence in the work.*

3.3.2 Pengukuran

Berikut pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini.

3.3.2.1 Kelelahan Pekerjaan (*Burn Out*)

Alat ukur kelelahan pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah BAT (*Burnout Assessment Tool*) Schaufeli yang dikembangkan oleh Schaufeli, Desart & De Witte (2020) dengan jumlah 23 item pernyataan dengan dimensi *exhaustion* (8 butir), *mental distance* (5 butir), *emotional impairment* (5 butir), dan *cognitive impairment* (5 butir).

Tabel 3.1 Rancangan Item Skala Kelelahan Pekerjaan

No	Dimensi	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Exhaustion</i>	1, 2, 3, 4, 7, 8	5, 6	8
2	<i>Mental Distance</i>	9, 11, 13	10, 12	5
3	<i>Cognitive Impairment</i>	14, 15, 16, 17, 18	-	5
4	<i>Emotional Impairment</i>	-	19, 20, 21, 22, 23	5
Jumlah		14	9	23

3.3.2.2 Tuntutan Pekerjaan (*Job Demand*)

Tabel 3.2 Rancangan Item Skala Tuntutan Pekerjaan

No	Dimensi	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	

1	<i>Pace and Amount of Work</i>	24, 25	-	2
2	<i>Mental Workload</i>	26, 27	-	2
3	<i>Emotional Workload</i>	28, 29	-	2
4	<i>Physical Effort</i>	30, 31	-	2
5	<i>Changes in Tasks</i>	32, 33	-	2
6	<i>Ambiguities about Work</i>	34, 35	-	2
7	<i>Uncertainty about the Future</i>	37	36	2
Jumlah		13	1	14

a. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*)

Tabel 3.3 Rancangan Item Skala Sumber Daya Pekerjaan

No	Dimensi	Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Information</i>	38	39	2
2	<i>Communication</i>	41	40	2
3	<i>Participation</i>	42	43	2
4	<i>Relationship With Colleagues</i>	44, 45	-	2
5	<i>Relationship With Superior</i>	46, 47	-	2
6	<i>Remuneration</i>	48, 49	-	2
7	<i>Independence</i>	50, 51	-	2
Jumlah		11	3	14

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data yang dipakai peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga menggunakan alat ukur

berupa skala. Skala yang digunakan peneliti untuk mengukur merupakan untuk sebagai acuan untuk menentukan celah yang akan diukur, oleh karena itu dalam pengukuran akan mendapatkan hasil data yang kuantitatif (Sugiyono, dalam Imron 2019).

Skor skala yang diperhitungkan berdasarkan aitem yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Aitem-aitem pada skala dalam penelitian ini dikategorikan dalam empat jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Pemberian nilai terhadap aitem tersebut diberi nilai 1 sampai dengan 4. Pernyataan yang *favourable* masing-masing jawaban mempunyai nilai 4 untuk SS, 3 untuk S, 2 untuk TS, dan 1 untuk STS. Sedangkan untuk *unfavourable* bernilai 1 untuk SS, 2 untuk S, 3 untuk TS, dan 4 untuk STS.

Tabel 3.4 Skor Aitem

Jenis Respon	Skor <i>Favourable</i>	Skor <i>Unfavourable</i>
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

3.5 Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Uji Validitas

Siregar (Imron, 2019) mengatakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu untuk mengukur kebutuhan penelitian. Sehingga dikatakan valid jika tes dapat mengukur sesuatu dan melakukan sesuatu dengan cermat. Validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan di ukur.

Penelitian ini menggunakan uji validitas *product moment*, dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 dan

Pearson Correlation bernilai positif maka item soal kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kelelahan Pekerjaan

Aitem	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Validitas
Aitem_1	0.347	0.056 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_2	.592	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_3	0.249	0.177 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_4	.507	0.004 < 0,05	Valid
Aitem_5	.590	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_6	0.262	0.154 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_7	.633	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_8	.499	0.004 < 0,05	Valid
Aitem_9	.617	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_10	.590	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_11	.624	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_12	.426	0.017 < 0,05	Valid
Aitem_13	.575	0.001 < 0,05	Valid
Aitem_14	.514	0.003 < 0,05	Valid
Aitem_15	.718	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_16	.573	0.001 < 0,05	Valid
Aitem_17	0.264	0.152 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_18	.444	0.012 < 0,05	Valid
Aitem_19	0.056	0.766 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_20	.642	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_21	0.264	0.152 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_22	.590	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_23	0.048	0.798 > 0,05	Tidak Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kelelahan pekerjaan diketahui bahwa dari 23 item sebanyak 16 dinyatakan valid karena

signifikansinya kurang dari 0,05, sedangkan sebanyak 7 aitem dinyatakan tidak valid karena signifikansinya lebih dari 0,05. Sehingga item variabel kelelahan pekerjaan yang akan digunakan dalam penelitian sebanyak 16 butir.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Tuntutan Pekerjaan

Aitem	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Validitas
Aitem_24	.685	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_25	0.208	0.261 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_26	-0.023	0.903 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_27	.743	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_28	0.315	0.084 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_29	.559	0.001 < 0,05	Valid
Aitem_30	.825	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_31	0.204	0.271 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_32	.405	0.024 < 0,05	Valid
Aitem_33	0.321	0.079 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_34	.685	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_35	0.272	0.139 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_36	.756	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_37	.631	0.000 < 0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel tuntutan pekerjaan diketahui bahwa dari 14 item sebanyak 8 dinyatakan valid karena signifikansinya kurang dari 0,05, sedangkan sebanyak 6 aitem dinyatakan tidak valid karena signifikansinya lebih dari 0,05. Sehingga item variabel tuntutan pekerjaan yang akan digunakan dalam penelitian sebanyak 8 butir.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Sumber Daya Pekerjaan

Aitem	Pearson	Sig.(2-	Validitas
--------------	----------------	----------------	------------------

	Correlation	tailed)	
Aitem_38	.540	0.002 < 0,05	Valid
Aitem_39	.700	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_40	.478	0.006 < 0,05	Valid
Aitem_41	.392	0.029 < 0,05	Valid
Aitem_42	.422	0.018 < 0,05	Valid
Aitem_43	0.297	0.105 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_44	0.036	0.846 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_45	.635	0.000 < 0,05	Valid
Aitem_46	.421	0.018 < 0,05	Valid
Aitem_47	0.213	0.250 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_48	0.347	0.056 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_49	.370	0.041 < 0,05	Valid
Aitem_50	0.345	0.058 > 0,05	Tidak Valid
Aitem_51	.669	0.000 < 0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel sumber daya pekerjaan diketahui bahwa dari 14 item sebanyak 9 dinyatakan valid karena signifikansinya kurang dari 0,05, sedangkan sebanyak 5 aitem dinyatakan tidak valid karena signifikansinya lebih dari 0,05. Sehingga item variabel tuntutan pekerjaan yang akan digunakan dalam penelitian sebanyak 9 butir.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Intstrumen dikatakan reliable apabila pengukuran tersebut konsisten, cermat dan akurat (Muhidin dan Abdurahman; Imron 2019). Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga nantinya hasil dari pengukuran tersebut dapat dipercaya. Sujarweni (2014) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item kuesioner penelitian. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas *alpha cronbac's*,

sehingga mengacu pada nilai alpha yang terdapat pada output tabel spss. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, yakni:

- a. Jika nilai *cronbach's alpha* > 60 , maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Jika nilai *cronbach's alpha* < 60 , maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau konsisten.

Hasil perhitungan reliabilitas terhadap tiga variabel diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,869 pada variabel kelelahan pekerjaan, 0,858 pada variabel tuntutan pekerjaan dan 0,729 pada variabel sumber daya pekerjaan. Nilai *cronbach's alpha* pada ketiga variabel > 60 , maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau konsisten.

3.5.3 Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai syarat untuk melakukan uji hipotesis. Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui distribusi sebaran data dan konsistensi aitem skala. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji 29tatistic Kolomogrov-Semirnov dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.0 for Windows..

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan bagian dari uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Tujuannya untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011). Dasar pengambilan keputusan

pada uji multikolinearitas berdasarkan pada nilai *tolerance*, yakni:

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas glejser yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.5.4 Uji Regresi Linier Sederhana

Uji Asumsi regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kelelahan pekerjaan.

3.5.5 Uji Regresi Moderasi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel moderasi adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.