

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Variabel dan Definisi Operasional

##### 1. *Burnout*

*Burnout* mempunyai lima dimensi utama, yaitu: (1) Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurang nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit. (2) Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung. (3) Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun organisasi. (4) Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain, dan (5) Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya Leatz & Stolar dalam Rosyid & Farhati (1996).

##### 2. Definisi Operasional

*Burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan yang mempunyai 5

dimensi yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional, rendahnya penghargaan terhadap diri, dan dipersonalisasi.

## B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

### 1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT PAL Indonesia (Persero) Surabaya dengan bidang administrative dengan jumlah 310.

Tabel 3  
Data Karyawan Bidang Administratif

<b>Program Studi</b>	<b>Jumlah Karyawan Bidang Administratif</b>
Bin Org & SDM	28
Corp Secretary	22
Csp	9
Perbendaharaan	20
Desain	86
Bisnis Pemasaran	37
Teknologi	17
Akuntansi	17
SPI	11
Logistik	68
<b>Total</b>	<b>310</b>

### 2) Sampel

Apabila populasi kurang dari 100 sebaiknya diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya apabila jumlah populasi lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% menurut arikunto (2006). Jadi, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak delapan puluh responden yang mana setiap divisi

ada yang mewakili. Adapun rincian dari sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4  
Gambaran Sampel Karyawan Bidang Administratif

<b>Program Studi</b>	<b>Populasi</b>	<b>Sampel</b>
Bin Org & SDM	(28 : 310) x 80	7
Corp Secretary	(22: 310) x 80	6
Csp	(9 : 310) x 80	2
Perbendaharaan	(20 : 310) x 80	5
Desain	(86 : 310) x 80	22
Bisnis Pemasaran	(37 : 310) x 80	10
Teknologi	(17 : 310) x 80	4
Akuntansi	(17 : 310) x 80	4
SPI	(11 : 310)x 80	3
Logistik	(68 : 310) x 80	17
<b>Total</b>		<b>80</b>

### 3) Teknik Sampling

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik kuota sampling. Teknik kuota sampling dilakukan tidak mendasarkan diri pada strata atau daerah, tetapi mendasarkan diri pada jumlah yang sudah ditentukan arikunto (2006). Serta menggunakan *random sampling* dengan teknik ini peneliti memberikan alat ukur secara acak pada tiap devisi.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang digunakan untuk mendapatkan jenis data kuantitatif. Secara umum, skala merupakan suatu alat pengumpulan data yang berupa sejumlah pertanyaan yang harus



		dilayani, serta tanggung jawab yang harus dipikul. Beban kerja secara kualitatif dilihat dari kesulitan pekerjaan tersebut untuk dikerjakan.		
4	Dukungan Atasan	Mengacu pada pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.	4	1
5	Dukungan Keluarga	Kebutuhan fisik dan psikologi mula-mula terpenuhi dari lingkungan keluarga. Individu akan menjadikan keluarga sebagai tumpuan harapan, tempat bercerita, dan tempat mengeluarkan keluhan-keluhan bila individu mengalami persoalan.	5	1
6	Iklim Organisasi	Kesamaan persepsi para anggota suatu organisasi tentang sikap dan kebutuhan, definisi-definisi tentang tugas dan pekerjaan, serta hubungan manusia dengan lingkungan.	6	1
7	Demografi	Yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja.	7	1
8	Harga Diri	Penilaian terhadap diri sendiri yang dibuat individu dan dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki orang lain yang menjadi pembanding.	8	1
9	<i>Locus Of Control</i>	Cara pandang seseorang terhadap kemampuannya untuk mengendalikan sebuah peristiwa yang sedang terjadi.	9	1
10	Budaya Organisasi	Norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang yang ada dalam organisasi, menjadi acuan dalam melakukan interaksi dalam organisasi.	10	1
11	Kepuasan terhadap Kompensasi	Kesesuaian antara persepsi karyawan dari seberapa banyak bayaran yang mereka terima dan seberapa banyak yang seharusnya mereka terima.	11	1
12	Prestasi Kerja	Hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	12	1

13	Komitmen Organisasi	Kelekatan secara psikologis yang dirasakan oleh seseorang terhadap organisasinya, dimana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau perspektif dari organisasinya.	13	1
14	Motivasi Kerja	Motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga.	14	1
<b>Jumlah</b>			<b>13</b>	<b>13</b>

\*Rujukan membuat *blue print* diperoleh dari buku Penyusunan Skala Psikologi, Saifuddin Azwar, 2015.

Untuk menentukan skor terhadap subjek maka ditentukan norma

penskoran dengan empat alternatif jawaban.

Tabel 6  
Penilaian Pernyataan *Favorable*

Kategori Jawaban	Favorable
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (S)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

#### D. Validitas dan Reliabilitas Data

##### 1. Uji Validitas

Validitas adalah pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen ukur (Azwar, 2015). Pada perkembangan lebih lanjut, validitas lalu dipandang sebagai suatu karakteristik skor tes dan bukanlah karakteristik tes ataupun karakteristik skor tes.

Data yang digunakan merupakan hasil skor dari kuisioner yang disebarkan dalam bentuk kualitatif dan diubah dalam bentuk

kuantitatif. Data kuantitatif tersebut kemudian diuji validitasnya dengan menggunakan program SPSS 16 for windows dalam perhitungan korelasi. Uji validitas item–item pernyataan terdapat dalam kuesioner dilakukan dengan jalan melihat nilai probabilitasnya atas nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansinya kurang dari taraf kesalahan (5% atau 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa alat tersebut valid.

Penilaian validitas masing-masing butir aitem pernyataan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation* masing-masing butir pernyataan aitem (Azwar, 2013). Peneliti melakukan *Try Out* instrumen ini dimaksudkan agar memiliki kesetaraan subjek pada sampel yang akan peneliti gunakan untuk mengukur variabel-variabel diatas. *Try out* skala analisis faktor *burnout* diberikan kepada 30 karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya.

Tabel 7

Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala analisis faktor *burnout*

<b>Aitem</b>	<b><i>Corrected Aitem-Total Correlation</i></b>	<b>Keterangan</b>
1	0,229	Gugur
2	0,753	Valid
3	0,753	Valid
4	0,409	Valid
5	0,753	Valid
6	0,678	Valid
7	0,363	Valid
8	0,229	Gugur
9	0,479	Valid
10	0,456	Valid

11	0,062	Gugur
12	0,171	Gugur
13	0,223	Gugur

Berdasarkan hasil *try out* skala analisis faktor *burnout* dari 13 aitem terdapat 8 aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem lebih dari 0,3 yaitu aitem nomor 2,3,4,5,6,7,9,dan 10 dari aspek konflik peran, beban kerja, dukungan atasan, dukungan keluarga, iklim organisasi, harga diri, budaya organisasi dan kepuasan terhadap kompensasi.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Reliabilitas ini ditunjukkan oleh konsistensi skor yang diperoleh subjek dengan memakai alat yang sama (Azwar, 1997).

Uji reliabilitas alat ukur menggunakan pendekatan konsistensi internal dengan menggunakan prosedur hanya memerlukan satu kali penggunaan tes kepada sekelompok individu sebagai subjek. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisiensi tinggi (Azwar, 2000). Teknik yang digunakan adalah teknik reliabilitas Cronbach's Alpha. Alasan peneliti menggunakan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha adalah karena dapat digunakan apabila asumsi tidak dapat dipenuhi.

Asumsi paralel merupakan metode pembelahan aitem yang dibagi menjadi dua bagian dan paralel satu dengan yang lain. Dalam melakukan pembelahan sama sehingga diharapkan belahan–belahan seimbang. Selain itu koefisien Cronbach's Alpha merupakan teknik statistika yang fleksibel sehingga dapat digunakan untuk berbagai jenis data (Azwar, 2000).

Pada umumnya bila koefisien Cronbach's Alpha  $< 0.6$  dapat dikatakan tingkat reliabilitasnya kurang baik, sedangkan koefisien Cronbach's Alpha  $> 0,7 - 0.8$  tingkat reliabilitasnya dapat diterima dan akan sangat baik jika  $> 0.8$ . Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha dengan bantuan komputer Seri Program Statistik atau *Statistical Package For The Sciences* (SPSS) menurut (Azwar 1997).

Tabel 8  
Reliabilitas Statistik *Try Out* analisis faktor *burnout*

Skala	Koefisien Reliabilitas	Jumlah Aitem
analisis faktor <i>burnout</i>	0.606	13

Dari hasil *try out* skala analisis faktor *burnout* yang dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil nilai koefisien reliabilitas skala analisis faktor *burnout* sebesar 0,606 dimana harga tersebut dapat dinyatakan baik atau reliabel digunakan sebagai alat ukur.

## E. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2008), dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Software version 16.0 for windows*. Data dianalisis dalam bentuk proporsi dan hubungan bivariate yang menggunakan uji kaid kuadrat dan analisis multivariate. Hubungan faktor-faktor terkait dengan *burnout*, dinyatakan sebagai rasio odds yang merupakan faktor dan dihitung dengan regresi logistik ganda.

Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia menggunakan analisis faktor menggunakan bantuan software SPSS (*Statistical package for sosial science*) *version 16.0 for windows*. Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor mempengaruhi *burnout* terhadap karyawan.

Analisis tersebut suatu hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Korelasi tersebut bisa secara kausal. Jika korelasi tersebut tidak menunjukkan *sebab* akibat, maka korelasi tersebut dikatakan korelasional, artinya sifat hubungan variabel satu dengan variabel lainnya tidak jelas mana variabel sebab dan mana variabel akibat.

