

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. “pendekatan kuantitatif yaitu menekankan analisisnya pada data-data numerikal (Angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikasi perbedaan kelompok atau signifikasi hubungan antara variabel yang diteliti” (Azwar, 2013, h. 5). Jenis penelitian ini adalah penelitian Korelasional karena tujuan dari penelitian ini adalah melihat sejauh mana kaitan variabel satu dengan variabel yang lainnya, berdasarkan dari koefisien korelasinya. (Azwar, 2013, h. 8)

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Variabel Tergantung : *Burnout*
2. Variabel bebas : Konflik Peran

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Burnout*

Burnout adalah kondisi psikologis individu yang ditimbulkan akibat dari *stress* yang berkepanjangan yang menyebabkan individu tersebut kehilangan motivasi dalam bekerja dan mengalami kelelahan, baik kelelahan fisik, mental maupun emosional. *Burnout* diungkapkan dengan menggunakan alat ukur berupa skala dari *Maslach Burnout Inventory* yang disusun berdasarkan tiga dimensi yang meliputi *Emotional Exhaustion* (Kejenuhan Emosi), *Depersonalisation* (Depersonalisasi), dan *Personal Accomplishment* (Pencapaian Personal). Skala *burnout* tersebut berupa *rating scale* dengan rentang 0-10. Semakin tinggi skor *burnout* maka semakin tinggi pula *burnout* pada subyek. Sebaliknya semakin rendah skala *burnout* maka semakin rendah *burnout* pada subyek.

2. **Konflik Peran**

Konflik peran adalah konflik yang terjadi pada diri individu yang kesulitan melaksanakan perannya karena memegang atau mengemban sejumlah peran yang berbeda. Dalam penelitian ini, indikator-indikator konflik peran yang diukur menggunakan enam indikator pengukuran untuk menilai terjadinya konflik peran terhadap seseorang dalam peranannya dalam perusahaan atau organisasi, yaitu : kejelasan otoritas, rencana dan tujuan yang jelas, pembagian jadwal kerja yang jelas, penjelasan tanggungjawab, harapan perusahaan atas perannya dan penjelasan tugas yang jelas. Semakin tinggi skala

konflik peran yang diperoleh maka semakin tinggi konflik peran. Skala konflik peran disusun menggunakan metode skala Likert. Sebaliknya semakin rendah skala yang diperoleh maka semakin rendah konflik peran.

D. Subjek Penelitian

1) Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain. (Azwar, 2013, h. 78). Populasi yang diambil dalam penelitian ini memiliki ciri-ciri yaitu karyawan tersebut sudah bekerja selama 3 tahun, dan merupakan karyawan tetap PT BPR Restu *Group* bagian *account officer*

2) Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini sampel yang akan diambil menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara klaster (*cluster random sampling*) adalah melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap individual (Azwar, 2013, h. 87)

Sampel yang diambil memiliki kriteria sebaga berikut, yaitu:

1. Karyawan tetap PT BPR Restu *Group*, bagian *account officer*
2. Telah bekerja lebih dari 3 tahun.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala sikap Likert. Skala sikap ini disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial (Azwar, 2013, h. 97).

Skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statements*), yaitu suatu pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap). Skala ini diberi nilai satu sampai empat (Azwar, 2013, h. 98).

Metode pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan 2 skala yang terdiri dari skala *burnout* dan skala konflik peran. Skala merupakan metode pengumpulan data yang berisi aspek-aspek yang akan diukur, yang akan dijawab atau dikerjakan oleh subjek, kemudian melalui hasil dari jawaban subjek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai fenomena yang diteliti.

1. Skala *Burnout*

Alat ukur *burnout* dari Maslach *Burnout Inventory* yang sudah diadaptasi dan dimodifikasi digunakan dalam penelitian ini. Skala *burnout* disusun berdasarkan gejala-gejala *burnout* ditempat kerja berdasarkan pendapat dari Menurut Maslach, Jackson, dan Leiter (1997, h. 192) *burnout* mempunyai tiga aspek, yaitu:

1. Kejenuhan Emosi
2. Depersonalisasi
3. Pencapaian Personal

Setiap aspek *burnout* terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya mendukung (*favorable*) dan pertanyaan yang sifatnya tidak mendukung (*unfavorable*). Skala ini terdiri dari 13 item *favorable* dan 9 item *unfavorable* adapun pilihan jawaban yang tersedia berupa skala 0-10 yang berisi tingkat pernyataan Tidak Setuju (=0) sampai tingkat pernyataan Sangat Setuju (=10).

Tabel 1
Blue Print skala Burnout

No	Gejala	Jumlah Item		Jumlah
		F	UF	
1	Kejenuhan Emosi	4	0	4
2	Depersonalisasi	9	1	10
3	Pencapaian Personal	0	8	8
Jumlah		13	9	22

Keterangan :

F : *Favourable*

UF : *Unfavourable*

2. Skala Konflik Peran

Pertanyaan-pertanyaan dalam skala konflik peran terdiri dari dua bentuk, yaitu *favourable* dan *unfavourabel*. Pada masing-masing item disediakan empat pilihan jawaban, yaitu :

Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Item *favourable* skor yang diberikan adalah skor 4 untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor 3 untuk jawaban Sesuai (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sebaliknya untuk item *unfavourabel* skor tertinggi 4 yaitu diberikan pada pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS), skor 3 diberikan pada pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), skor 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), dan skor paling rendah yaitu 1 untuk Sangat Sesuai (SS).

Rizzo (dalam Irzani & Witjaksono, 2014, h. 268) menggunakan enam indikator pengukuran untuk menilai terjadinya konflik peran terhadap seseorang dalam peranannya dalam perusahaan atau organisasi. Indikator tersebut antara lain:

- a. Kejelasan otoritas
- b. Rencana dan tujuan yang jelas
- c. Pembagian jadwal kerja yang jelas
- d. Penjelasan tanggungjawab
- e. Harapan perusahaan atas perannya
- f. Penjelasan tugas yang jelas

Tabel 2
Blue Print skala Konflik Peran

No	Dimensi	Jumlah Item		Jumlah
		F	UF	
1	Kejelasan otoritas	3	3	6

2	Rencana dan tujuan yang jelas	3	3	6
3	Pembagian jadwal kerja yang jelas	2	3	5
4	Penjelasan tanggungjawab	3	3	6
5	Harapan perusahaan atas perannya	3	3	6
6	Penjelasan tugas yang jelas	3	3	6
Jumlah		17	18	35

Keterangan :

F : *Favourable*

UF : *Unfavourable*

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1) Validitas Alat Ukur

Validitas artinya sejauh mana skala itu mampu mengukur atribut yang dirancang untuk mengukurnya. Skala yang hanya mampu mengungkap sebagian dari atribut yang seharusnya atau justru mengukur atribut lain, dikatakan sebagai skala yang tidak valid. (Azwar, 2004, h. 99).

Dalam penelitian, agar skala digunakan valid maka skala akan diuji validitasnya menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson, karena menggunakan skala yang itemnya akan diberi skor pada level interval (Azwar, 2004, h. 59). Dan Dipehalus lagi menggunakan *Part Whole*.

2) Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Pengukuran yang tidak reliabel tentu tidak akan konsisten dari waktu ke waktu. (Azwar, 2004, h. 83)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik reliabilitas *Alpha Cronbach*. Teknik ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, prosedurnya hanya memerlukan satu kali pengenaan tes pada subyek (*single trial administration*) oleh karena itu, pendekatan ini mempunyai nilai praktis dan efisiensi yang tinggi (Azwar, 2015, h. 39).

G. Metode Analisis Data

Metode analisis merupakan cara untuk mengolah data yang diperoleh pada saat penelitian, dari data tersebut kemudian diolah untuk mendapatkan suatu kesimpulan dengan menggunakan metode statistika. Metode analisis data disesuaikan dengan sifat data. Dalam penelitian ini teknik yang sesuai adalah dengan menggunakan Analisis *Product Moment* dari Karl Pearson. Pengujian hipotesis menggunakan SPSS 16.0 dan dua variabel tersebut berjenis interval.