

BAB IV

PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, penulis perlu memahami kancah atau tempat penelitian dan persiapan segala sesuatu yang berkenaan dengan jalannya penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran dengan *burnout*. Perlu diketahui bahwa penelitian ini tidak dilakukan sendiri oleh peneliti namun bersama dengan Theresia Olga V.C., dari awal hingga akhir penelitian dengan menggunakan variabel tergantung yang sama yaitu *burnout*.

Penelitian ini dilaksanakan di PT BPR Restu Klepu Makmur, sebuah bank perkreditan rakyat yang berdiri di kecamatan Klepu kabupaten Semarang. Kantor Pusat PT BPR Restu Klepu Makmur berada di jalan Soekarno – Hatta No. 12 Kec. Bergas Kab. Semarang.

PT BPR Restu Klepu Makmur berdiri di Kecamatan Klepu Kabupaten Semarang tahun 1994 tanggal 10 Februari 1994. Dan mulai dijalankan kegiatan operasional pada tanggal 23 Februari 1994

Adapun Visi dan Misi yang dimiliki oleh PT BPR Restu Klepu Makmur, sebagai berikut:

- Visi

Menjadi penyedia jasa yang terkemuka dan profesional yang memberikan nilai lebih kepada nasabah/konsumen, karyawan dan para pemegang saham.

- Misi

Menyediakan jasa yang berkualitas dengan menjunjung tinggi terwujudnya :

1. Kepuasan nasabah/konsumen
2. Proses yang *cost effective*
3. Sumber daya manusia yang produktif dan berkomitmen

Peneliti mengambil subyek dengan masa kerja diatas 3 tahun dengan alasan pada tahun ketiga ini dengan alasan jenjang karir pada PT BPR Restu *Group* diawali dengan masa kontrak kerja karyawan selama kurang dari 2 tahun, setelah masa kerja kontrak berakhir karyawan diangkat menjadi karyawan tetap dan setelah menjadi karyawan tetap karyawan tersebut masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan *job description* dan lingkungan kerjanya. Menurut Anoraga (dalam Muslimin, 2013, h. 121) lamanya masa kerja karyawan dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Pada pola perilaku negatif masa kerja dapat berdampak sebagai wujud kejemuhan atau kebosanan kerja. Pekerjaan yang dilakukan terus menerus secara monoton dalam waktu yang lama akan membuat seseorang semakin bosan pada aktifitas kerja tersebut.

B. Persiapan Penelitian

1. Penyusunan Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua macam alat ukur yaitu skala *burnout* dan skala konflik peran. Peneliti mulai menyusun alat ukur dengan menentukan aspek-aspek dari masing-masing variabel yang nantinya akan digunakan dalam penyusunan skala psikologi sesuai dengan teori yang telah dikemukakan.

a. Skala *Burnout*

Skala *burnout* disusun berdasarkan alat ukur *burnout* dari Maslach *Burnout Inventory* yang sudah diadaptasi dan dimodifikasi. Skala *burnout* disusun berdasarkan gejala-gejala *burnout*, ada tiga dimensi dalam *burnout* yaitu: kejenuhan emosi, depersonalisasi, dan pencapaian personal. Skala ini terdiri dari 13 item *favorable* dan 9 item *unfavorable* adapun pilihan jawaban yang tersedia berupa skala 0-10 yang berisi tingkat Tidak Setuju (=0) sampai Setuju (=10). Sebaran item dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Distribusi Sebaran Item Skala *Burnout*

No	Gejala	Jumlah Item		Total Item
		F	UF	
1	Kejenuhan emosi	1,2,3,14	-	4
2	Depersonalisasi	5,6,8,10,13,15,16,20,22	11	10
3	Pencapaian	-	4,7,9,12,17,18,	8

	Personal		19,21	
Total Item		13	19	22

b. Skala Konflik Peran

Skala konflik peran disusun berdasarkan enam indikator pengukuran untuk menilai terjadinya konflik peran terhadap seseorang dalam peranannya dalam perusahaan atau organisasi. Indikator tersebut antara lain: Kejelasan otoritas, rencana dan tujuan yang jelas, pembagian jadwal kerja yang jelas, penjelasan tanggungjawab, harapan perusahaan atas perannya, dan penjelasan tugas yang jelas. 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). Sebaran item dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Distribusi Sebaran Skala Konflik Peran

No	Dimensi Konflik Peran	Jumlah Item		Jumlah
		F	UF	
1	Kejelasan otoritas	2,4,6	1,3,5	6
2	Rencana dan tujuan yang jelas	8,10,12	7,9,11	6
3	Pembagian jadwal kerja yang jelas	14,16	13,15,17	5
4	Penjelasan tanggungjawab	20,22,2	19,21,23	6
5	Harapan perusahaan atas perannya	26,28,30	25,27,29	6
6	Penjelasan tugas yang jelas	32,34,36	31,33,35	6
	Jumlah	17	18	35

2. Permohonan Ijin Penelitian

Sebelum melakukan penelitian dan mengumpulkan data peneliti terlebih dahulu mengajukan ijin penelitian secara formal, setelah mendapat ijin dan diperbolehkan melakukan penelitian selanjutnya peneliti mengajukan surat perijinan penelitian kepada

pihak-pihak terkait secara tertulis. Prosedur yang dilakukan antara lain:

- a. Peneliti mengisi blanko penelitian untuk mendapatkan surat pengantar dari Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata.
- b. Peneliti mendapatkan ijin secara formal kepada pihak PT BPR Restu *Group* dengan nomor surat 3080/B.7.3/FP/V/2016 dan nomor surat 3520/B.7.3/FP/V/2016 untuk mendapatkan ijin secara formal pada pihak PT BPR Restu Klepu Makmur.
- c. Setelah peneliti mendapatkan ijin secara formal dari pihak perusahaan untuk melakukan penelitian, selanjutnya PT BPR Restu *Group* dan PT BPR Restu Klepu Makmur membuat kesepakatan bersama untuk menentukan tanggal penelitian.
- d. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 14-16 Juni 2016

C. Pelaksanaan Penelitian

Agar memenuhi persyaratan alat ukur yang memiliki validitas dan reliabilitas yang baik maka alat ukur dalam penelitian ini perlu diuji cobakan pada subyek yang telah ditentukan dan memenuhi persyaratan populasi. Sistem *try out* terpakai digunakan peneliti dalam pengambilan data, yang berarti bahwa pengambilan data hanya dilakukan sekali dan digunakan untuk uji validitas, realibilitas, uji asumsi dan analisis data.

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 15-17 Juni 2016 di PT BPR Restu Klepu Makmur kantor Pusat, PT BPR Restu Klepu Makmur Cab. Salatiga, dan PT BPR Restu Klepu Makmur Cab.

Boyolali. Penyebaran skala dalam penelitian ini dibantu oleh Staff Karyawan PT BPR Restu Klepu Makmur yang sebelumnya telah diberi penjelasan mengenai proses pengisian skala. Peneliti melakukan penelitian pada karyawan bagian *Account officer* dengan melakukan penyebaran 34 skala. Peneliti melaksanakan penelitian pada tanggal 14 Juni 2016 di PT BPR Restu Klepu Makmur Kantor Pusat, Bergas dengan jumlah subyek sebanyak 21 orang, pada tanggal 15 Juni 2016 di PT BPR Restu Klepu Makmur Cab. Salatiga dengan jumlah subyek sebanyak 6 orang, dan pada tanggal 16 Juni 2016 di PT BPR Restu Klepu Makmur Cab. Boyolali dengan jumlah subyek sebanyak 7 orang. Pada tanggal 26 Juni 2016 setelah selesai melakukan penelitian peneliti meminta surat pada Sekretaris Direksi yang menyatakan bahwa peneliti telah mengadakan penelitian pada PT BPR Restu Klepu Makmur.

Setelah selesai melakukan penelitian dan mengumpulkan data, peneliti melakukan *scoring* dari masing-masing subjek kemudian melakukan penghitungan hasil dari data tersebut, penghitungan data menggunakan alat bantu computer dengan program *Statistical packages for Social Sciences (SPSS) 16.0 for Windows*. Penghitungan validitas item pada skala *burnout* dan konflik peran menggunakan teknik korelasi Product Moment yang selanjutnya dikoreksi dengan koreksi Part Whole. Untuk penghitungan reliabilitasnya menggunakan teknik Alpha Cronbach. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Validitas dan Reliabilitas *Burnout*

Berdasarkan hasil uji validitas skala *burnout* yang terdiri dari 22 item terdapat 17 item yang valid dan 5 item gugur dengan koefisien berkisar antara 0,378-0,769 dan memiliki nilai alpha sebesar 0,902. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C – 1 dan hasil penyebaran item valid dan gugur pada tabel 5

Tabel 5
Sebaran Item Valid dan Gugur Skala *Burnout*

No	Gejala	Jumlah Item		Total Item
		F	UF	
1	Kejenuhan Fisik	1,2,3,14	-	4
2	Kejenuhan emosi/ depersonalisasi	5*,6,8,10*,13, 15,16,20,22	11*	10
3	Pencapaian Personal	-	4*,7,9,12, 17*,18,19 ,21	8
Total Item		13	19	22

Keterangan :
Tanda (*) : Item Gugur

2. Validitas dan Reliabilitas Konflik Peran

Berdasarkan hasil uji validitas skala konflik peran yang terdiri dari 35 item terdapat 32 item valid dan 3 item gugur dengan koefisien berkisar antara 0,316 – 0,814 dengan nilai alpha sebesar 0,937. Hasil perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada

lampiran C – 2 dan hasil penyebaran item valid dan gugur pada tabel 6

Tabel 6
Sebaran Item Valid dan Gugur Skala Konflik Peran

No	Dimensi Konflik Peran	Jumlah Item		Jumlah
		F	U	
1	Kejelasan otoritas	2*,4*,6*	1,3,5	6
2	Rencana dan tujuan yang jelas	8,10,12	7,9,11	6
3	Pembagian jadwal kerja yang jelas	14,16	13,15,17	5
4	Penjelasan tanggungjawab	20,22,2	19,21,23	6
5	Harapan perusahaan atas perannya	26,28,30	25,27,29	6
6	Penjelasan tugas yang jelas	32,34,36	31,33,35	6
Jumlah		17	18	35

Keterangan :
Tanda (*) : Item Gugur