

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif di dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari sampel atau populasi tertentu, instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data berupa angka, analisis data bersifat statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

3.2. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.2.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan bentuk apapun dari macam-macam hal yang telah peneliti tentukan dengan maksud untuk dipelajari dan dianalisis agar mendapatkan kesimpulan (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Terdapat dua variabel yang hendak dipelajari pada penelitian ini, yaitu *employee engagement* (variabel bebas) dan *burnout* (variabel tergantung).

3.2.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional ialah suatu nilai atau arti dari variabel yang telah ditentukan oleh peneliti. Penjelasan definisi operasional dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. *Burnout*

Burnout merupakan suatu keadaan dimana seseorang merasakan stres secara terus menerus yang menunjukkan perubahan pada perilaku negatif.

Burnout menggunakan skala *Maslach Trisni Burnout Inventory*, yang mencakup tiga aspek yang mencakup *Exhaustion* (Kelelahan), *Cynicism* (Sinisme), dan *Accomplishment* (Pencapaian Personal).

2. *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan keterlibatan individu pada suatu organisasi dengan emosi yang positif secara fisik, kognitif, dan emosional. *Employee engagement* memiliki tiga aspek yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keasyikan). Skala yang digunakan adalah skala *likert* dengan skala 0-6. Semakin tinggi penilaian keterikatan karyawan maka kecenderungan keterikatan semakin tinggi, dan sebaliknya semakin rendah penilaian keterikatan karyawan maka kecenderungan keterikatan semakin rendah.

3.3. **Populasi dan Sampel**

3.3.1. **Populasi**

Salah satu langkah peneliti dalam melakukan penelitian adalah menentukan populasi. Populasi adalah seluruh sekelompok individu yang telah ditentukan dan memiliki karakteristik tertentu (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Karakteristik populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PT. Telkom Akses Regional IV Jawa Tengah-DIY.

3.3.2. **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (dikutip Kurniawan & Puspaningtyas, 2016) sampel adalah bagian dari populasi dalam sebuah penelitian. Penelitian ini sampel yang akan diambil menggunakan teknik penentuan sampling jenuh, dimana menurut Sugiyono (2013) teknik ini digunakan bilamana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Biasanya hal ini dilakukan apabila jumlah populasinya relatif sedikit.

Karakteristik dalam sampel yang dipakai yaitu karyawan kontrak PT. Telkom Akses Regional IV Jawa Tengah-DIY, dengan jumlah 36 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah alat mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu atau kelompok mengenai fenomena sosial. Variabel yang diukur dengan skala likert diubah menjadi indikator variabel. Indikator ini kemudian digunakan sebagai titik awal pengembangan instrumen, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala sikap likert memiliki setiap jawaban yang item instrumen dari sangat negatif sampai positif (Sugiyono, 2013).

Ada dua jenis pernyataan sikap, yaitu pernyataan *favorable* (kalimat positif atau mendukung pada objek sikap) dan pernyataan *unfavorable* (kalimat negatif atau tidak mendukung pada objek sikap) (Marliani, 2010).

Instrumen variabel *burnout* yang digunakan peneliti adalah *Maslach Trisni Burnout Inventory (M-TBI)* yang merupakan adaptasi dari skala *Maslach Burnout Inventory (MBI)* versi bahasa Indonesia oleh Widhianingtanti & Luijtelaar (2022) dan terdiri dari 22 item yang terbagi dari tiga aspek yaitu *exhaustion*, *personal accomplishment*, dan *cynicism*. Koefisien reliabilitas instrumen *Maslach Trisni Burnout Inventory (M-TBI)* diukur dengan *Alpha Cronbach* sebesar 0,916 dan memiliki tes *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* sebesar 0,931 yang menunjukkan bahwa skala variabel kelelahan valid.

2. *Blueprint* dan Cara Penilaiannya

Dua jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala yang menunjukkan *burnout* (kelelahan) dan *employee engagement* (keterlibatan karyawan).

1. Skala *Burnout*

Berdasarkan pendapat dari Widhianingtanti & Lujtelaar (2022), tiga aspek yang digunakan dalam penyusunan skala ini menggunakan *Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI)* untuk mengukur *burnout* pada penelitian ini disusun, sebagai berikut:

a. *Exhaustion*

Suatu bentuk perubahan reaksi emosional pada individu yang timbul akibat tuntutan pekerjaan.

b. *Cynicism*

Bentuk proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan individu untuk mengatasi kelelahan secara emosional. Hal ini adalah reaksi perilaku yang timbul akibat sikap tidak peduli dengan lingkungan sekitar dan menjaga jarak dengan orang lain secara personal.

c. *Personal Accomplishment*

Suatu bentuk ketidakefektifan pada perasaan yang kurang puas terhadap pekerjaan, diri sendiri dan kehidupan, serta individu merasakan belum pernah memberikan manfaat untuk lingkungan pekerjaannya.

Setiap aspek terdiri dari pernyataan *favorable* (mendukung) dan pertanyaan *unfavorable* (tidak mendukung). Subjek diminta untuk menanggapi pernyataan yang tersedia dengan memilih jawaban paling mendekati perasaan subjek, yang berisi tujuh poin dengan skala *likert* diantara lain nilai 6 berarti Selalu (setiap hari),

nilai 5 berarti Sangat Sering (beberapa kali dalam seminggu), nilai 4 berarti Sering (satu kali dalam seminggu), nilai 3 berarti Kadang-Kadang (beberapa kali dalam satu bulan), nilai 2 berarti Jarang (satu kali dalam satu bulan), nilai 1 berarti hampir tidak pernah (beberapa kali dalam setahun atau kurang) dan nilai 0 berarti (Tidak Pernah).

Tabel 3.1. Blueprint Skala Burnout

Aspek	Jumlah Item		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Exhaustion</i> (Kelelahan)	9	-	9
<i>Cynicism</i> (Sinisme)	5	-	5
<i>Personal Accomplishment</i> (Pencapaian Personal)	-	8	8
Total	14	8	22

2. Skala *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* yang digunakan pada penelitian ini adalah *Employee Engagement Scale* yang dikembangkan oleh Widhianingtanti dan Lujtelaar (2022) diimplementasikan dalam bahasa Indonesia. Skala penelitian ini terdiri dari 17 item terdapat pengembangan dari *Utrecht Work Engagement Scale* (Beaton, Bombardier, Guillemin & Ferraz, 2000) dan terdiri dari tiga aspek yang telah disusun sebagai berikut:

a. *Vigor* (Semangat)

Karyawan yang memiliki karakter energi tinggi seperti kemauan untuk bekerja, mampu menghadapi kesulitan dan tidak mudah lelah.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Aspek ini berkaitan dengan karyawan yang memiliki karakter keterlibatan dengan pekerjaan yang kuat seperti antusias, mampu menginspirasi, menyukai tantangan dan memiliki kebanggaan terhadap diri.

c. *Absorption* (Keasyikan)

Aspek ini dapat dilihat dari karakter karyawan yang menikmati suatu pekerjaannya seperti berkonsentrasi penuh ketika bekerja, merasa bahwa cepat berlalu saat sedang bekerja dan tidak terpisahkan dengan pekerjaannya.

Skala yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Employee Engagement Scale yang terdiri dari 17 item terdapat pengembangan dari *Utrecht Work Engagement (UWES)* (Beaton, Bombardier, Guillemin & Ferraz, 2000) dengan skala *likert* dengan tujuh poin, antara lain yaitu Selalu, Sangat Sering, Sering, Kadang-Kadang, Jarang, Hampir Tidak Pernah dan Tidak Pernah. Pada item-item *favorable*, nilai 6 berarti Selalu (setiap hari), nilai 5 berarti Sangat Sering (beberapa kali dalam seminggu), nilai 4 berarti Sering (satu kali dalam seminggu), nilai 3 berarti Kadang-Kadang (beberapa kali dalam satu bulan), nilai 2 berarti Jarang (satu kali dalam satu bulan), nilai 1 berarti hampir tidak pernah (beberapa kali dalam setahun atau kurang) dan nilai 0 berarti (Tidak Pernah).

Tabel 3.2. Blueprint Skala Employee Engagement

Aspek	Jumlah Item	Total
	<i>Favorable</i>	
<i>Vigor (Semangat)</i>	6	6
<i>Dedication (Dedikasi)</i>	5	5
<i>Absorption (Keasyikan)</i>	6	6
Total	17	17

3.4.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas merupakan metode yang digunakan untuk mengukur sebesar apa ketepatan dan kecermatan suatu instrumen alat ukur (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan teknik korelasional *product moment* yang bertujuan untuk mencari tahu besaran hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini (Sugiyono, 2013).

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah konsistensi yang dimiliki suatu instrumen dalam mengukur item secara berulang kali (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan reliabilitas alat ukur diuji dengan *Cronbach's Alpha*.

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini diolah dengan menggunakan metode statistika, karena data yang diperoleh berupa angka dan dimungkinkan untuk mendapatkan hasil yang objektif. Metode yang digunakan peneliti adalah korelasional *product moment* yang bertujuan untuk mencari tahu besaran hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini. Korelasional *product moment* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *employee engagement* yang merupakan variabel bebas dengan *burnout* yang merupakan variabel tergantung. Data dianalisis dengan menggunakan IBM SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) Versi 25.0.