

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Desain korelasional adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan menggunakan skala. Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *workforce agility* (X) dan stres kerja (Y) karyawan generasi Z di Jabodetabek.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z, yaitu karyawan yang lahir antara tahun 1995 hingga tahun 2010 (Syafei, et al., 2023; Seemiller dan Grace, 2016; Koulopoulos dan Keldsen, 2016). Dengan kata lain, populasi pada penelitian ini adalah karyawan dengan rentang usia 18 - 29 tahun.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian ini akan diambil dengan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling*. *Convenience sampling* atau *accidental sampling* adalah pengambilan sampel kuantitatif dengan cara melibatkan responden yang merepresentasikan kelompoknya terpilih secara sukarela berdasarkan kenyamanan dan kesediaan menjadi responden penelitian. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z di Jabodetabek, yaitu karyawan dengan usia 18 - 29 tahun.

Jumlah populasi karyawan generasi Z di Jabodetabek tidak diketahui secara pasti, maka untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Lemeshow et al. (1990) untuk menentukan jumlah sampel penelitian dengan nilai *error* sebesar 5%, maka berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah minimal sampel yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah sebanyak 384 responden.

3.3 Variabel dan Definisi Penelitian

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah *workforce agility* (X) dan stres kerja (Y). Dalam penelitian ini akan dianalisis mengenai pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

3.3.2 Definisi Penelitian

1. *Workforce Agility*

a) Definisi Konseptual

Sherehiy (2008) mendefinisikan *workforce agility* sebagai kemampuan tenaga kerja untuk secara proaktif beradaptasi dan merespon perubahan pasar yang tiba-tiba dan tidak terduga.

b) Definisi Operasional

Workforce agility merupakan kemampuan karyawan untuk mempelajari dan memantau perubahan disekitarnya dan kemudian beradaptasi secara cepat dan efektif dalam merespon perubahan yang terjadi di sekitar lingkungan kerjanya tersebut.

2. Stres Kerja

a) Definisi Konseptual

Leka, Griffith, & Cox (2003) stres pada pekerjaan merupakan suatu respons individu saat dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang melebihi pengetahuan dan kemampuan individu, serta mendorong kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan dan tekanan tersebut.

b) Definisi Operasional

Stres Kerja merupakan kondisi psikologis karyawan ketika dihadapkan dengan situasi kerja yang melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut untuk mengatasi atau mengendalikannya.

3.4 Instrumen Penelitian

3.4.1 Instrumen *Workforce Agility*

1. Identitas Instrumen

Instrumen pengukuran *workforce agility* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Workforce Agility Questionnaire* (WAQ) yang dikembangkan dan dimodifikasi oleh Alavi et al. (2016) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 23 item. Pada penelitian ini, Instrumen *Workforce Agility Questionnaire* (WAQ) yang digunakan telah diadaptasi oleh Suri (2021) ke dalam bahasa Indonesia, kemudian dimodifikasi oleh Bachmid (2023) dengan reliabilitas sebesar 0,949.

2. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen *workforce agility questionnaire* (WAQ)

No.	Dimensi	No. Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Proaktif	1,2,3,6	4,5	6
2	Adaptif	7,8,9,10,11,12,13,14,15		9
3	<i>Resilience</i>	18,19,20,21,22,23	16,17	8
Total				23

3. Penyebaran

Merujuk pada hasil modifikasi Bachmid (2023) penyebaran instrumen *workforce agility questionnaire* (WAQ) pada penelitian ini akan menggunakan skala likert dengan lima kategori, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Penyebaran Instrumen *workforce agility questionnaire* (WAQ)

No.	Kategori	Favorable	Unfavorable
1	Sangat Sesuai	5	1
2	Sesuai	4	2
3	Agak Sesuai	3	3
4	Tidak Sesuai	2	4
5	Sangat Tidak Sesuai	1	5

4. Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor instrumen ini dikategorikan menjadi dua kategori, yaitu rendah dan tinggi.

5. Interpretasi Kategori Skor

Hasil skoring skala *workforce agility questionnaire* yang telah diperoleh dikategorikan ke dalam dua kategori, yaitu:

a. *Workforce Agility Tinggi*

Skor *workforce agility* tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam beradaptasi, berinovasi, dan merespons perubahan di lingkungan kerja yang dinamis. Individu dengan skor *workforce agility* tinggi mampu beradaptasi dengan cepat dan efektif, tetap fleksibel, dan mampu menciptakan solusi kreatif dalam menghadapi tantangan yang kompleks.

b. *Workforce Agility Rendah*

Skor *workforce agility* sedang menunjukkan bahwa individu memiliki tingkat kemampuan yang rendah dalam menghadapi perubahan dan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berubah. Individu dengan skor *workforce agility* rendah cenderung kaku dan sulit beradaptasi dengan tantangan baru yang dapat menyebabkan keterlambatan dalam mengambil tindakan yang diperlukan.

3.4.2 Instrumen Stres Kerja

1. Identitas Instrumen

Instrumen pengukuran stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Work-Related Stress Scale* yang dikembangkan Cousin, et al (2004) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 25 item. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah diadaptasi oleh Saputra (2019) dengan reliabilitas sebesar 0,963 dari keseluruhan jumlah item yang menunjukkan bahwa instrumen ini reliabel. Instrumen ini terdiri dari 6 dimensi yaitu *Demands* (5 item), *Control* (2 item), *Relationship* (4 item), *Support* (*Managerial Support* (4 item), *Peer Support* (3 item)), *Role* (4 item), dan *Change* (3 item).

2. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen *The Work-Related Stress Scale*

No.	Dimensi	No. Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Demands	2,5,9,11,14	-	5
2	Control	-	8,12	2
3	Support	Managerial Support	15,20,23,25	4
		Peer Support	16,18,21	3
4	Role	-	1,3,6,10	4
5	Relationship	4,7,13,24	-	4
6	Change	-	17,19,22	3
Total				25

3. Penyekoran

Merujuk pada hasil adaptasi Saputra (2019), penyekoran instrumen *workforce agility questionnaire* (WAQ) pada penelitian ini akan menggunakan skala likert dengan lima kategori yang akan dibagi menjadi dua bagian, sebagai berikut:

Tabel 3.4 Penyekoran Instrumen *The Work-Related Stress Scale*
Bagian 1

No.	Kategori	Favorable	Unfavorable
1	Hampir Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Hampir Tidak Pernah	1	5

Tabel 3.4 Penyekoran Instrumen *The Work-Related Stress Scale*
Bagian 2

No.	Kategori	Favorable	Unfavorable
1	Hampir Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Hampir Tidak Pernah	1	5

4. Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor instrumen ini dikategorikan menjadi dua kategori, yaitu rendah dan tinggi.

5. Interpretasi Kategori Skor

Hasil skoring skala *The Work-Related Stress Scale* yang telah diperoleh dikategorikan ke dalam dua kategori, yaitu:

a. Tingkat Stres Kerja Tinggi

Skor stres kerja tinggi menunjukkan bahwa individu mengalami tekanan yang signifikan di tempat kerja yang berdampak pada fisik dan mental individu. Individu dengan tingkat stres kerja tinggi mungkin akan merasakan kelelahan ekstrim, kecemasan tinggi, depresi, kesulitan tidur, dan masalah kesehatan fisik seperti sakit kepala atau gangguan pencernaan.

b. Tingkat Stres Kerja Rendah

Skor stres kerja rendah menunjukkan bahwa individu tidak mengalami tekanan dari pekerjaan atau individu dapat mengelola tekanan pekerjaan tersebut sehingga individu dapat merasa tenang dan tidak terbebani oleh pekerjaan. Individu dengan tingkat stres kerja rendah umumnya akan lebih produktif dan maksimal dalam pekerjaannya, serta lebih sehat secara mental dan fisik.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dalam platform *google form* yang berisi kedua instrumen penelitian, yaitu *Workforce Agility Questionnaire* (WAQ) dan *The Work-Related Scale*. Kuesioner penelitian ini dibagikan melalui platform sosial media Whatsapp, Instagram, LinkedIn, dan X.

3.6 Analisis Data

Peneliti melakukan uji asumsi klasik normalitas dan linieritas sebelum melakukan uji korelasi.

3.6.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		423
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.63465523
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.047
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil uji normalitas di atas, didapatkan nilai signifikansi sebesar .001 (<0.05) yang artinya data dalam penelitian ini tidak berdistribusi normal.

3.6.2 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Workforce Agility	Between Groups	(Combined)	154605.995	58	2665.621	53.675	.000
		Linearity	148085.459	1	148085.459	2981.86	.000
		Deviation from Linearity	6520.536	57	114.395	2.303	.000
Within Groups			18076.984	364	49.662		
Total			172682.979	422			

Hasil uji linieritas di atas menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar .000 (<0.05), yang artinya data dalam penelitian ini tidak linear.

Berdasarkan uji asumsi klasik untuk penelitian korelasi di atas, diketahui bahwasannya data dalam penelitian ini tidak normal dan tidak linear, sehingga analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

analisis korelasional non-parametrik. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu *workforce agility* (X), dan variabel terikat yaitu stres kerja (Y) pada data yang tidak normal atau tidak linear. Pada analisis korelasional peneliti menggunakan uji korelasional spearman untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel dengan sebaran data yang tidak normal. Data dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS 25.0 *for windows*.