

BAB III

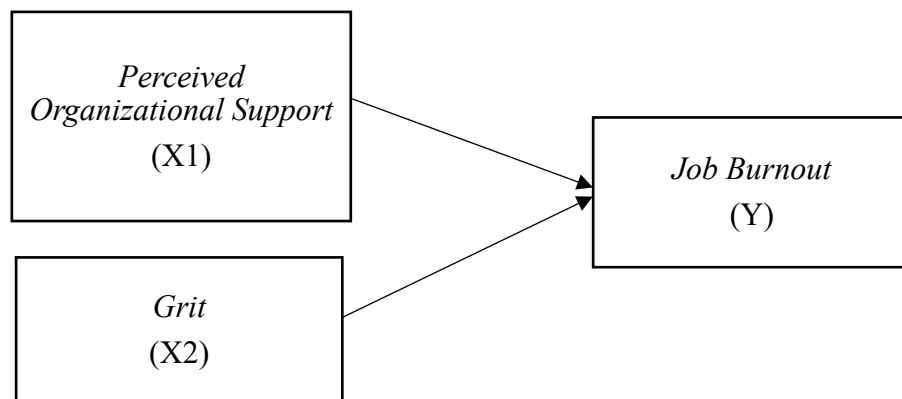
METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan tahapan penelitian, dan uji asumsi klasik

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional karena bertujuan untuk mengetahui apakah *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Grit* (X2) memiliki pengaruh terhadap *Job Burnout* (Y) pada Karyawan di Jabodetabek. Berikut gambaran desain penelitiannya:

Gambar 3. 1 Bagan Desain Penelitian



3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di organisasi/perusahaan di Jabodetabek. Berdasarkan data di BPS, karyawan yang bekerja di Jakarta pada Februari 2024 sebanyak 5,1 juta orang, lalu karyawan di Bogor pada Agustus 2024 sebanyak 516.3 ribu orang, Depok pada 2024 sebanyak 982.349 orang, Tangerang 1.589.366 pada 2024, dan Bekasi pada Desember 2024 sebanyak 1.477.000 penduduk

yang bekerja. Jadi, jumlah total penduduk yang bekerja di Jabodetabek pada tahun 2024 adalah **9.664.015 orang**.

3.2.2 Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel pada kali ini yaitu menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan pendekatan *accidental sampling*. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu:

- a. Karyawan yang bekerja di organisasi/perusahaan di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi (Jabodetabek).
- b. Karyawan dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun. Karena menurut Sidharta (2018), terdapat perbedaan dalam dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan berdasarkan masa kerja, yaitu antara karyawan dengan masa kerja 1 tahun, 1-2 tahun, dan lebih dari 2 tahun.

Jumlah populasi karyawan di Jabodetabek sebanyak 9.664.015 orang. Untuk menentukan jumlah sampel jumlah populasi lebih dari 1.000.000 dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Isaac & Michael (dalam Sugiyono, 2013). Berdasarkan rumus tersebut, dalam menentukan jumlah sampel penelitian dengan nilai *error* sebesar 5%, diperoleh jumlah minimal sampel yang harus dipenuhi, dalam penelitian ini mendapatkan jumlah responden sebanyak **416 responden**.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu *Perceived Organizational Support* (X1) dan *Grit* (X2) sebagai variabel independen dan *Job Burnout* sebagai variabel dependen (Y). Dengan uraian sebagai berikut:

Variabel Independen (X1) : *Perceived Organizational Support*
 (X2) : *Grit*
 Variabel Dependen (Y) : *Job Burnout*

3.3.2 Definisi Operasional

1) *Perceived Organizational Support*

a) Definisi Konseptual

Perceived Organizational Support yaitu persepsi seorang anggota yang merasa yakin atas besarnya kepedulian organisasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh anggota dengan mengusahakan kesejahteraan mereka (Eisenberger & Rhoades, 2002).

b) Definisi Operasional

Perceived Organizational Support dalam penelitian ini diartikan sebagai pandangan karyawan Jabodetabek mengenai sejauh mana organisasi menyadari dan menghargai hasil kerja mereka, serta memberikan perhatian terhadap kenyamanan dan kebutuhan mereka selama bekerja.

2) *Grit*

a) Definisi Konseptual

Duckworth *et al.* (2007) pertama kali mendefinisikan *Grit* sebagai ketekunan dan semangat untuk tujuan jangka panjang yang mencakup kerja keras menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan minat selama bertahun-tahun meskipun mengalami kegagalan dan kesulitan, serta kemajuan yang stagnan.

b) Definisi Operasional

Grit yaitu kemampuan karyawan Jabodetabek untuk terus bekerja keras dan menjaga semangat dalam mencapai tujuan karier jangka panjang selama bertahun-tahun bekerja di perusahaan meski pekerjaan yang dijalani terasa membosankan

atau hasilnya belum terlihat serta terdapat hambatan, kegagalan, atau rasa jenuh saat bekerja.

3) *Job Burnout*

a) Definisi Konseptual

Maslach dan Jackson (1981), *Job Burnout* diartikan sebagai suatu sindrom yang ditandai dengan kelelahan emosional dan sinisme yang dialami oleh individu di lingkungan kerja.

b) Definisi Operasional

Job Burnout merupakan tanda/gejala yang mengindikasikan kondisi yang dirasakan oleh karyawan Jabodetabek di tempat kerja, seperti energi emosional yang terkuras, tidak berenergi, rasa jenuh berlebihan, dan sikap negatif terhadap pekerjaan atau orang-orang di sekitarnya.

3.4 Instrumen Penelitian

3.4.1 Instrumen Penelitian *Perceived Organizational Support*

1) Spesifikasi Instrumen *Perceived Organizational Support*

Skala *Perceived Organizational Support* merupakan skala yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi yang dikembangkan oleh Eisenberger & Rhoades (1986) kemudian telah diadaptasi oleh Yuliani (2017). Item skala ini terdiri dari total 28 item dengan 16 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*. Terdapat tiga dimensi yang diukur yaitu keadilan, dukungan supervisor, dan penghargaan dan kondisi kerja dengan reliabilitas sebesar 0,843.

2) Pengisian Kuesioner *Perceived Organizational Support*

Instrumen penelitian untuk ini menggunakan skala likert meliputi Sangat Sesuai (SS) dengan skor 5, Sesuai (S) dengan skor 4, Netral (3), Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1 untuk masing-masing item.

3) *Blueprint Instrumen Perceived Organizational Support***Tabel 3. 1** *Blueprint Instrumen Perceived Organizational Support*

NO	DIMENSI	INDIKATOR	ITEM		JUMLAH
			Favorable	Unfavorable	
1.	Keadilan	Merasa dihargai	1	2	2
		Mendapat informasi yang jelas	3	4	2
		Pendapat atau keluhan didengar dan diperhatikan	5	6	2
2.	Dukungan Supervisor	Komunikasi terjalin dengan baik	8	7	2
		Supervisor mengetahui karakteristik karyawan	10	9	2
		Supervisor memperhatikan pekerjaan	12	11	2
3.	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	Pengakuan, gaji, dan promosi	13, 15	14	3
		<i>Job Security</i>	17	16	2
		<i>Autonomy</i>	18, 19	-	2
		Mendapat kewenangan yang sesuai dalam pekerjaan	-	20, 21	2
		<i>Role stressors</i>	22, 23, 24	-	3

		Mendapatkan kesempatan pelatihan	25	26	2
		<i>Organizational size</i>	27	28	2
Total			16	12	28

4) Penyebaran Instrumen *Perceived Organizational Support*

Tabel 3. 2 Penyebaran Instrumen *Perceived Organizational Support*

ITEM	NILAI ITEM				
	SS	S	N	TS	STS
<i>Favorable</i>	5	4	3	2	1

5) Kategorisasi Skor Instrumen *Perceived Organizational Support*

Tabel 3. 3 Kategori Skor *Perceived Organizational Support*

Kategorisasi Skor	
Rumus	
Kurang Mendukung	$X < M - 1SD$
Cukup Mendukung	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$
Mendukung	$X \geq M + 1SD$

6) Interpretasi Kategorisasi Skor Instrumen *Perceived Organizational Support*

Skor yang diperoleh sampel dikategorikan atau dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu kurang mendukung, cukup mendukung, dan mendukung. Makna dari masing-masing kategori tersebut adalah:

a) Kategori Mendukung

Responden dengan kategori mendukung yaitu karyawan yang merasa bahwa *Perceived Organizational Support* tinggi ditandai dengan seseorang yang merasakan kepercayaan sepenuhnya pada organisasi dalam menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya dengan ditandai dengan merasakan keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi, serta kondisi pekerjaan.

b) Kategori Cukup Mendukung

Karyawan cukup mendukung merasa bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya, ditandai dengan adanya keadilan, dukungan dari atasan, penghargaan organisasi, serta kondisi kerja yang dirasakan cukup. Namun, di beberapa situasi, karyawan masih merasakan kurangnya hal-hal tersebut sehingga kepercayaan terhadap organisasi belum sepenuhnya terbentuk.

c) Kategori Kurang Mendukung

Responden yang masuk pada kriteria kurang mendukung yaitu karyawan yang kurang percaya pada organisasi/perusahaan dalam menghargai kontribusinya dan kurang peduli pada kesejahteraannya dengan ditandai dengan kurangnya keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi, serta kondisi pekerjaan.

3.4.2 Instrumen Penelitian *Grit*

1) Spesifikasi Instrumen *Grit*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *Grit* yaitu *Grit scale*. Alat ukur ini dikembangkan oleh Angela Lee seorang *associate professor* di University of Pennsylvania (Duckworth., 2007), kemudian telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Yusup (2019) dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,85. Item skala ini terdiri dari total 12 item dengan 6 item *favorable* dan 6 item *unfavorable* dari hasil CFA dengan total dua dimensi yaitu *perseverance of effort* dan *consistency of interest*, yang mana masing-masing 6 item (Ion dkk., 2017).

2) Pengisian Kuesioner *Grit*

Instrumen penelitian untuk ini menggunakan skala likert meliputi Sangat Sesuai (SS) dengan skor 5, Sesuai (S) dengan

skor 4, Netral (3), Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1 untuk masing-masing item.

3) *Blueprint Instrumen Grit*

Tabel 3. 4 Blueprint Instrumen *Grit*

Dimensi	Item <i>Favorable</i>	Item <i>Unfavorable</i>	Jumlah
	Nomor item	Nomor item	
<i>Perseverance of Effort</i>	-	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
<i>Consistency of Interest</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12	-	6
Total	6	6	12

4) *Penyekoran Instrumen Grit*

Tabel 3. 5 Penyekoran Instrumen *Grit*

ITEM	NILAI ITEM				
	SS	S	N	TS	STS
<i>Favorable</i>	5	4	3	2	1

5) *Kategori Skor Instrumen Grit*

Tabel 3. 6 Kategori Skor Instrumen *Grit*

Kategorisasi Skor	
Rumus	
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$
Tinggi	$X \geq M + 1SD$

6) *Interpretasi Kategori Skor Instrumen Grit*

Skor yang diperoleh sampel dikategorikan atau dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan kategori rendah. Makna dari masing-masing kategori tersebut adalah:

a) *Kategori Tinggi*

Karyawan dengan *Grit* tinggi mampu mempertahankan usahanya dalam mencapai tujuan jangka panjang secara tekun, semangat, konsisten, dan gigih. Ditandai dengan selalu

menyelesaikan apa yang dimulai, dan telah mencapai tujuan yang membutuhkan bertahun-tahun usaha.

b) Kategori Sedang

Karyawan dengan *Grit* sedang memiliki ketekunan dan semangat yang cukup dalam mengejar tujuan jangka panjang. Mereka terkadang mampu mempertahankan pekerjaannya, namun juga terkadang mudah kehilangan fokus atau motivasi, terutama saat menghadapi hambatan. Mereka juga tetap mengerjakan tugas sampai selesai meskipun memerlukan waktu yang cukup lama.

c) Kategori Rendah

Karyawan dengan *Grit* rendah cenderung mudah menyerah, malas, kehilangan semangat, mudah goyah, dan kurang gigih dalam mencapai tujuan jangka panjang. Ditandai dengan mudah terdistraksi oleh ide dan proyek baru, serta minat yang cepat berubah dan kesulitan mempertahankan fokus pada proyek jangka panjang.

3.4.3 Instrumen Penelitian *Job Burnout*

1) Spesifikasi Instrumen *Job Burnout*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat *burnout* karyawan Jabodetabek menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Kharisma (2020) yang diambil dari alat ukur Maslach (1981) dengan mengadaptasi 22 item menjadi 19 item setelah membuang 3 item yang tidak layak dengan reliabilitas sebesar 0,897.

2) Pengisian Kuesioner *Job Burnout*

Instrumen penelitian untuk ini menggunakan skala likert meliputi Sangat Sesuai (SS) dengan skor 5, Sesuai (S) dengan skor 4, Netral (3), Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1 untuk masing-masing item.

3) *Blueprint Job Burnout***Tabel 3. 7 Blueprint Instrumen *Job Burnout***

Dimensi	Item <i>Favorable</i>	Item <i>Unfavorable</i>	Jumlah
	Nomor item	Nomor item	
<i>Emotional Exhaustion</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	-	9
<i>Depersonalization</i>	10, 11, 12, 13, 14	-	5
<i>Low Personal Accomplish</i>	-	15, 16, 17, 18, 19	5
Total	14	5	19

4) *Penyekoran Instrumen Job Burnout***Tabel 3. 8 Penyekoran Instrumen *Job Burnout***

ITEM	NILAI ITEM				
	SS	S	N	TS	STS
<i>Favorable</i>	5	4	3	2	1

5) *Kategori Skor Instrumen Job Burnout***Tabel 3. 9 Kategorisasi Skor Instrumen *Job Burnout***

Kategorisasi Skor	
Rumus	
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$
Tinggi	$X \geq M + 1SD$

6) *Interpretasi Kategori Skor Instrumen Job Burnout*

Skor yang diperoleh sampel dikategorikan atau dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan kategori rendah.

a) *Kategori Tinggi*

Karyawan dengan *Job Burnout* yang tinggi ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional atau sinisme, serta kelelahan mental yang tinggi dan selalu merasa gagal.

b) *Kategorisasi Sedang*

Karyawan dengan *Job Burnout* sedang cenderung mengalami kelelahan fisik, emosional, atau mental dalam

tingkat yang tidak terlalu berat, namun cukup mengganggu. Mereka masih mampu menyelesaikan tugas, namun sesekali merasa kurang bersemangat, mudah jenuh, atau meragukan kemampuannya, meskipun tetap menjaga hubungan yang cukup baik dengan rekan kerja.

c) Kategori Rendah

Karyawan dengan *Job Burnout* yang rendah ditandai dengan perasaan semangat dalam bekerja, ramah pada rekan satu kantor, dan merasa mampu untuk mencapai goals/tugas yang diberikan perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner atau angket yang akan disebar via *online* menggunakan *google form* dan akan diisi oleh karyawan yang bekerja di perusahaan/organisasi yang berada di Jabodetabek. Kuesioner ini akan terbagi menjadi dua bagian, yaitu identitas responden serta alat ukur *Perceived Organizational Support (POS)*, *Grit*, dan *Job Burnout*.

3.6 Analisis Data

Peneliti melakukan pengolahan dan analisis data menggunakan *software* IBM SPSS versi 26. Setelah pengolahan didapatkan hasil data yang diinterpretasikan dan dilakukan penyusunan hasil penelitian.

3.7 Tahapan Penelitian

Secara umum, prosedur pelaksanaan penelitian dilakukan dalam tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, serta tahap akhir. Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan peneliti dalam setiap tahapnya adalah sebagai berikut:

3.7.1 Tahapan Persiapan

Peneliti menentukan hal-hal yang dibutuhkan untuk penelitian, seperti menentukan topik penelitian, mengkaji literatur yang relevan mengenai variabel yang akan diteliti, membuat rancangan penelitian, perumusan masalah, menentukan jumlah sampel, dan menentukan alat ukur yang akan digunakan.

3.7.2 Tahapan Pelaksanaan

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner penelitian yang disebar secara *online* menggunakan tautan *google form* kepada responden yang memenuhi kriteria.

3.7.3 Tahapan Pengolahan Data

Peneliti melakukan pengolahan dan analisis data menggunakan *software* IBM SPSS versi 26. Setelah pengolahan didapatkan hasil data yang diinterpretasikan dan dilakukan penyusunan hasil penelitian.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mencari tahu normal atau tidak normal data dari sebuah penelitian. Data dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikasinya adalah >0.05 , sedangkan dikatakan tidak terdistribusi normal apabila nilai signifikansinya <0.05 . Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menggunakan monte-carlo pada partisipan sebanyak 416 dalam penelitian ini menunjukkan signifikansi sebesar 0.540 (sig. >0.05), yang artinya nilai residual terdistribusi normal.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas

	<i>Standardized Residual</i>
N	416
<i>Monte carlo Sig. (2-tailed)</i>	.540

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian regresi berganda untuk menguji variabel independen. Variabel independen harus bersifat saling bebas atau tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen secara signifikan. Berdasarkan uji multikolinearitas, tidak adanya multikolinearitas atas variabel independen jika nilai signifikansi toleransi lebih besar dari 0.10 (*tolerance* >0.10). Selain itu dapat dilihat juga nilai faktor inflasi ragam lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$).

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.689	1.451
<i>Grit</i>	0.689	1.451

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26 pada 416 responden, tidak terjadi multikolinearitas setiap variabel independen. Hal ini terlihat dari hasil signifikansi *tolerance* $0.689 > 0.10$ dan nilai VIF $1.451 < 10$.