

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Subjek dan Objek Penelitian

Pada penelitian ini menerapkan pendekatan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *Job Burnout* (X) yang memiliki pengaruh terhadap *Counterproductive Work Behaviour* (Y) serta dimoderasi oleh *Conscientiousness* (M). Adapun objek penelitian (*indicator*) yang menjadi variabel bebas adalah 1) tekanan, 2) kelelahan, 3) kehabisan energy, 4) *turnover* intention, 5) kejenuhan sebagai dimensi. Sedangkan pada variabel terikat adalah 1) demonstrasi anarkis, 2) indisipliner, 3) konflik interpersonal, 4) pelanggaran job description, 5) tindak kekerasan/ancaman sebagai dimensi. Kemudian pada variabel moderasi adalah 1) mengenal diri sendiri, 2) disiplin diri, 3) tanggungjawab, 4) berjiwa kompetitif, 5) berhati-hati sebagai dimensi.

Unit analisis yang dijadikan responden pada penelitian ini adalah karyawan dari divisi IRTC (*Technologies Complex*) pada PT Indo-Rama Synthetics Tbk Synthetics yang beralamat di Jalan Raya Subang, Desa Cijaya Km. 6, Kecamatan Campaka, Purwakarta, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan metode *cross-sectional* karena informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung dari responden secara empiris untuk mengetahui beberapa pendapat populasi terhadap objek yang diteliti.

3.2 Data dan Sumber Data

Data pada dasarnya adalah kombinasi dari berbagai jenis pengamatan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang diperlukan untuk mengungkapkan permasalahan serta untuk mengetahui solusi dari masalah tersebut dengan menggunakan metode perhitungan yang tepat dalam sebuah penelitian. Sumber data yang akan ditelusuri untuk memperoleh data lapangan terdiri atas 2 sumber yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu informasi yang dikumpulkan langsung dari narasumber yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner kepada responden. Pada penelitian ini respondennya adalah para pekerja Divisi IRTC (*Technologies Complex*) PT Indo-Rama Synthetics Tbk sebanyak 307 responden.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari pihak atau unsur yang tidak terkait langsung dengan penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini seperti buku-buku, catatan dan transkrip serta dokumentasi lainnya.

1.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Corper et al dalam (Sugiyono, 2020) menyatakan bahwa *“Population is the total collection of element about which we wish to make inference....A population is the subject on which the measurementis being taken. It is the unit of study”*. Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur atau unit yang akan diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap bagian produksi dari divisi IRTC (*Technologies Complex*) pada PT Indo-Rama Synthetics Tbk yang berjumlah 1311 orang berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Daftar karyawan bagian produksi PT. Indo-Rama Synthetics Tbk Divisi
IRTC (*Technologies Complex*)

No.	Status	L	P	Total
1	Tetap	297	1014	1311
2	Training	0	30	30
3	Kontrak	84	3	87
Total		381	1047	1428

Sumber: PT. Indo-Rama Synthetics Tbk Divisi IRTC (*Technologies Complex*) (2022)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik sampling yang akan digunakan adalah *Simple random sampling* yaitu dengan cara mengambil sampel secara acak sederhana dengan cara diundi sampai dengan diperoleh jumlah sampel yang diinginkan. Hal ini dilakukan dikarenakan anggota populasi dianggap homogen (sejenis).

Pada pengambilan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin jumlah populasi sudah diketahui (Sugiyono, 2020) :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang diperlukan

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan sampel (*sampling error*) biasanya 5%

Diketahui : Besar Populasi (N) = 1311 Orang

Tingkat Kesalahan Sampel (*sampling error*) biasanya 5%, maka e = 0,05

Rony Idris Bagaskara, 2023

PENGARUH JOB BURNOUT TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR YANG DIMODERASI OLEH CONSCIENTIOUSNESS DI PT INDO-RAMA SYNTHETICS TBK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Ditanya : Besar Sampel (n)?

Jawab :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{1311}{1 + 1311 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{1311}{1 + 1311 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{1311}{4,27}$$

$$n = 307,02 \approx 308 \text{ Orang}$$

Dari rumusan tersebut didapatkan jumlah sampel yang digunakan hasil perhitungan rumus Slovin tersebut adalah sebanyak 308 orang.

3.4 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis dan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Arikunto, 2017). Pendekatan kuantitatif non eksperimen ini untuk mengetahui pengaruh *Job Burnout* (X) terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y) yang dimoderasi oleh *Conscientiousness* (M).

3.5 Teknik Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan beberapa metode, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Metode ini digunakan penulis untuk menguji hipotesis penelitian. *questionnaire online* disebar menggunakan *Google Form* yang berisi pernyataan-pernyataan terkait variabel *Job Burnout*, perilaku kerja kontraproduktif serta ciri kepribadian *Conscientiousness*.

Sebagai alat penelitian untuk mengukur pernyataan yang tercantum pada

kuesioner, digunakan skala likert, yaitu skala pengukuran dengan lima kategori

Rony Idris Bagaskara, 2023

PENGARUH JOB BURNOUT TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR YANG DIMODERASI OLEH CONSCIENTIOUSNESS DI PT INDO-RAMA SYNTHETICS TBK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

respon yang berkisar antara sangat “setuju” hingga “sangat tidak setuju” yang dipilih oleh responden untuk menentukan derajat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pertanyaan mengenai objek stimulus (Sugiyono, 2020).

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

Kriteria Jawaban	Skor	Kode
Sangat tidak setuju	1	STS
Tidak Setuju	2	TS
Netral	3	N
Setuju	4	S
Sangat Setuju	5	SS

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang diduga sebagai sebab munculnya variabel-variabel terikat (Arikunto, 2017). Variabel independen pada penelitian ini adalah *Job Burnout* (X).

3.6.2 Variabel Dependen

Variabel dependent atau variabel terikat adalah variabel respon atau output yang dipengaruhi oleh variabel independent (Ghazali, 2020). Variabel respon muncul sebagai akibat dari manipulasi suatu variabel yang dimanipulasikan dalam penelitian. Variabel respon atau variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel. Variabel dependen pada penelitian ini adalah *Counterproductive Work Behaviour* (Y).

3.6.3 Variabel Moderator

Variabel Moderator adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel moderator dapat juga dikatakan sebagai variabel independen kedua (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini variabel moderator adalah *Conscientiousness* (M).

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sumber	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Pernyataan
<i>Job Burnout (X)</i>	<i>The Effect of Job Burnout Dimension on Employees Performance (Gorji, 2017)</i>	<i>Job Burnout</i> merupakan tekanan kerja yang terus menerus, kelelahan kerja yang mematikan, kekurangan energi serta ketidakmampuan individu mempertahankan dirinya di posisi pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> • tekanan • kelelahan • habis energi • <i>turnover intention</i> • kejenuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • target kerja • stress kerja • kinerja menurun • <i>resign</i> • pikiran negatif tentang pekerjaan 	Likert	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada pekerjaan yang saya lakukan terdapat target hasil setiap minggu/bulan yang sulit saya capai 2. Pekerjaan yang saya lakukan sering menimbulkan stress kerja 3. Pekerjaan yang saya lakukan terkadang menguras tenaga dan pikiran saya sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. 4. Ketika pekerjaan yang saya lakukan memiliki tuntutan hasil yang

						<p>tinggi, saya merasa lelah dan ingin <i>resign</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Saya sering merasa jenuh dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. 6. Saya sering mendapatkan pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu waktu 7. Saya mempunyai kendala dengan karyawan lain yang membuat saya tidak nyaman ditempat bekerja 8. Atasan saya berbicara dengan nada tinggi kepada saya ditempat kerja 9. Saya tidak bekerja dengan maksimal karena kurangnya fasilitas di kantor 10. Saya merasa tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan
--	--	--	--	--	--	---

<p><i>Counterproductive Work Behaviour (Y)</i></p>	<p>Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik organisasi dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0 (Sunargo & Hastuti, 2019)</p>	<p>Perilaku kerja kontraproduktif merupakan setiap tindakan yang dilakukan karyawan secara sadar dengan melanggar norma-norma signifikan dan legitimasi organisasi. Perilaku tersebut dapat dijumpai secara umum pada berbagai bentuk perusahaan misalnya, demonstrasi anarkis, mengabaikan kerja dan instruksi pimpinan, konflik interpersonal, melakukan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • demonstrasi anarkis • <i>indiscipliner</i> • konflik interpersonal • melanggar <i>job description</i> • tindak kekerasan /ancaman 	<ul style="list-style-type: none"> • perusakan di tempat umum • tidak bertanggung jawab pada pekerjaan • persoalan pribadi • pekerjaan terbengkalai • kriminalitas 	<p>Likert</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam menyampaikan aspirasi kepada pihak perusahaan, saya lebih memilih untuk melakukan demonstrasi yang anarkis. 2. Saya tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan. 3. Jika terdapat persoalan pribadi di tempat kerja, saya lebih memilih untuk menunda dalam menyelesaikannya. 4. Saya sering kali melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. 5. Jika terjadi tindakan kekerasan di tempat kerja, saya tidak berupaya untuk mencegahnya 6. Saya berbicara dengan rekan kerja tentang kehidupan pribadi dan pekerjaannya
--	---	--	---	---	---------------	---

		aktivitas tidak berkaitan dengan pekerjaan, serangan fisik atau verbal dan perilaku merugikan lainnya.				<ol style="list-style-type: none"> 7. Saya membuka jejaring sosial seperti facebook, instagram, atau game online ketika jam kerja masih berlangsung 8. Saya mengambil persediaan barang milik perusahaan tanpa izin untuk kepentingan pribadi 9. Saya merusak peralatan kantor dengan sengaja 10. Saya datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu seharusnya
<i>Conscientiousness</i> (M)	Pengaruh Resiliensi Terhadap Kesejahteraan Psikologis Dimoderasi Kepribadian <i>Conscienti</i>	Kepribadian <i>conscientiousness</i> merupakan kepribadian yang meliputi kecukupan diri (<i>self efficacy</i>), keteraturan (<i>orderliness</i>), rasa tanggungjawab (<i>dutifulness</i>), keinginan untuk	<ul style="list-style-type: none"> • mengenali diri • disiplin diri • tanggung jawab • berjiwa kompetitif • berhati-hati 	<ul style="list-style-type: none"> • karakter • keteraturan • dapat dipercaya • <i>effort</i> kerja tinggi • tidak ceroboh 	Likert	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mengenali diri saya sendiri termasuk kelebihan dan kekurangan yang saya miliki. 2. Saya seorang yang disiplin baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. 3. Saya seorang yang bertanggungjawab baik dalam pekerjaan maupun keluarga.

Rony Idris Bagaskara, 2023

PENGARUH JOB BURNOUT TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR YANG DIMODERASI OLEH CONSCIENTIOUSNESS DI PT INDO-RAMA SYNTHETICS TBK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	<p><i>ousness</i> (Costa Jr. & McCrae dalam Qalby, 2019)</p>	<p>berprestasi (<i>achievement-striving</i>), disiplin diri (<i>self-disciplin</i>) dan kehati-hatian (<i>cautioness</i>)</p>				<ol style="list-style-type: none"> 4. Saya selalu bersemangat dalam bekerja untuk menyelesaikan target pekerjaan saya. 5. Saya adalah pribadi yang selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan. 6. Saya pribadi yang mendapatkan pekerjaan yang saya inginkan dengan kerja keras 7. Pekerjaan merupakan hal yang saya buat untuk menghasilkan sesuatu hal 8. Saat mendapatkan tawaran pekerjaan yang bagus, saya lebih melihat dengan siapa saya bekerja daripada pekerjaan itu 9. Saya dapat mencapai prestasi apapun yang saya inginkan
--	--	---	--	--	--	--

						10. Saya mendapatkan promosi dengan kerja keras
--	--	--	--	--	--	---

Rony Idris Bagaskara, 2023

PENGARUH JOB BURNOUT TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR YANG DIMODERASI OLEH CONSCIENTIOUSNESS DI PT INDO-RAMA SYNTHETICS TBK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.7 Uji Validitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan baik apabila memenuhi syarat valid dan reliabel. Oleh karena itu sebelum instrumen digunakan, perlu dilakukan validasi instrumen agar instrumen yang digunakan valid atau tepat dalam mengukur apa yang harus diukur. Dalam pengujian validitas instrument penelitian menggunakan *Pearson Product Moment* dengan kriteria pengujian:

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka item soal instrument dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka item soal instrument dinyatakan tidak valid
3. Jika nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$ dan *Pearson Correlation* bernilai positif, maka item instrument dinyatakan valid.
4. Jika nilai Sig (2-tailed) $< 0,05$ dan *Pearson Correlation* bernilai negatif maka item instrument tidak valid.
5. Jika nilai Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka item instrument tidak valid.

Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r_{XY} = Koefisien Korelasi variabel x dan y

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah skor item *instrument*

$\sum Y$ = Jumlah Total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Skor Jawaban

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah *Pearson Product Moment*. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari $r_{tabel n=30}$ sebesar 0.361, maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.4

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Rony Idris Bagaskara, 2023

PENGARUH JOB BURNOUT TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR YANG DIMODERASI OLEH CONSCIENTIOUSNESS DI PT INDO-RAMA SYNTHETICS TBK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
<i>Job Burnout (X)</i>	1	0.663	0.361	Valid
	6	0.724	0.361	Valid
	2	0.863	0.361	Valid
	7	0.865	0.361	Valid
	8	0.684	0.361	Valid
	3	0.789	0.361	Valid
	10	0.898	0.361	Valid
	4	0.924	0.361	Valid
	5	0.933	0.361	Valid
<i>Conscientiousness (M)</i>	9	0.876	0.361	Valid
	1	0.918	0.361	Valid
	7	0.896	0.361	Valid
	8	0.722	0.361	Valid
	2	0.942	0.361	Valid
	3	0.914	0.361	Valid
	4	0.852	0.361	Valid
	6	0.795	0.361	Valid
	9	0.834	0.361	Valid
	10	0.852	0.361	Valid
<i>Counterproductive Work Behavior (Y)</i>	5	0.858	0.361	Valid
	1	0.617	0.361	Valid
	2	0.661	0.361	Valid
	10	0.872	0.361	Valid
	3	0.734	0.361	Valid
	6	0.599	0.361	Valid
	4	0.803	0.361	Valid
	7	0.767	0.361	Valid
	5	0.705	0.361	Valid
8	0.754	0.361	Valid	
9	0.712	0.361	Valid	

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui hasil pengujian validitas instrument penelitian. Berdasarkan hasil tersebut terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki koefisien validitas yang lebih besar dari r_{tabel} 0.361, sehingga item-item tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item-item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

3.8 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan suatu instrumen. Menurut (Arikunto, 2017), mengatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya (diandalkan) sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan. Suatu cara untuk menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data dinamakan uji reabilitas internal

Uji reliabilitas internal adalah cara menguji suatu alat ukur untuk sekali pengambilan data. Uji reliabilitas yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach* yang fungsinya sebagai alat sejauhmana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten jika diukur kembali terhadap suatu realita atau fenomena.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :
 r_{11} : reliabilitas instrumen
 k : banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma_b^2$: jumlah varians butir
 σ_t^2 : varians total

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach*. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien *reliabilitas* bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.7. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	R kritis	Kesimpulan
<i>Job Burnout</i> (X)	0.948	0.7	Reliabel
<i>Conscientiousness</i> (M)	0.958	0.7	Reliabel
<i>Counterproductive Work Behavior</i> (Y)	0.893	0.7	Reliabel

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0.7. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

3.9 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi persamaan tersebut normal atau tidak yaitu dengan metode grafik dan uji statistik. Metoda yang handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghazali, 2020).

3.10 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menyajikan data setiap variabel secara tunggal dengan menampilkan skor perhitungan rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, table frekuensi dan histogram, nilai maksimum, dan nilai minimum (Ghazali, 2020). Statistik deskriptif mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami untuk dikembangkan menjadi profil objek penelitian yang menjadi sampel. Pada penelitian ini, sampel penelitian adalah karyawan PT Indo-Rama Synthetics Tbk Divisi IRTC (*Technologies Complex*) sebanyak 307 responden dan akan menggunakan Mean sampel dalam mendeskripsikan statistiknya menggunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

Dimana n adalah banyaknya sampel

3.11 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) terdapat pada *software* Lisrel (*Linier Structural RELation*) versi 8.8 dalam mengolah dan menganalisis data pada hasil penelitian ini. Dipilihnya SEM oleh peneliti karena dinilai lebih akurat karena tidak hanya mengetahui hubungan kausalitas antar variabel atau konstruk namun dapat juga mengetahui besaran dan komponen-komponen pembentuk variabel atau konstruk tersebut.

SEM merupakan sebuah alat statistik yang dipergunakan untuk menyelesaikan model bertingkat secara serempak yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. SEM dapat juga dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi dan analisis faktor. Menganalisis hubungan antar variabel laten dengan variabel teramati sebagai indikatornya, menganalisis hubungan antar variabel laten, serta menganalisis kesalahan pengukuran dapat menggunakan

alat uji statistik ini. Indikator dari variabel laten yang dibentuk pada model persamaan struktural dapat berupa reflektif maupun formatif (Latan, 2012).

Indikator reflektif sering juga disebut dengan principle factor model dimana kovarian pengukuran indikator seolah-olah mencerminkan variasi dari variabel latennya. Pada model indikator ini meskipun reliabilitas variabel laten akan rendah jika indikatornya sedikit, akan tetapi validitas variabel laten tidak akan berubah jika satu indikator dihilangkan. Sementara indikator normatif adalah sebuah indikator yang memiliki sifat mendefinisikan menjelaskan variabel laten atau karakteristik. Model penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) konstruk yaitu, *Job Burnout*, *Conscientiousness* dan *Counterproductive Work Behavior*. Dalam penelitian ini secara keseluruhan digunakan 307 variabel terobservasi.

Untuk mempermudah dalam melihat hubungan kausalitas antar konstruk dan indikatornya, model teoritis yang telah dibangun dapat digambarkan dalam suatu diagram alur (Path Diagram). Menurut Hair et al. (1995; 627-631), diagram ini dimaksud untuk mempermudah dalam melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Hubungan antar konstruk dalam diagram alur ditunjukkan melalui tanda anak panah.

Hubungan kausalitas yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk yang lain diketahui dari anak panah lurus. Sementara korelasi antar konstruk dapat diketahui dari anak panah yang melengkung. Terdapat dua kelompok konstruk yang dibangun dalam diagram alur, yakni konstruk eksogen dan endogen. Konstruk eksogen merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Sementara konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk endogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.

Penggambaran diagram alur pada alat uji statistik Lisrel dapat disimpulkan lebih rumit bila dibandingkan pada program analisis SEM lainnya. Terdapat notasi-notasi khusus yang dibutuhkan dalam penamaan variabel pada Lisrel seperti eror, residual hingga parameter yang akan diestimasi dalam model.

3.11.1 Analisis Faktor Konfirmatori

Menurut Byrne (1998), analisis faktor konfirmatori dilakukan pada model atau konstruk pengukuran dan evaluasi reliabilitas dan validitas masing-masing konstruk. Analisis faktor konfirmatori mencakup beberapa tahapan yaitu:

1. Penilaian Terkaan Parameter

Dilakukan dengan mengevaluasi signifikansi dan reliabilitas statistik. Pada proses evaluasi difokuskan pada nilai t parameter yang dalam hal ini menjelaskan bahwa

Rony Idris Bagaskara, 2023

PENGARUH JOB BURNOUT TERHADAP COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR YANG DIMODERASI OLEH CONSCIENTIOUSNESS DI PT INDO-RAMA SYNTHETICS TBK

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

estimasi parameter dibagi menjadi *Standard Error*-nya, dan korelasi multipel kuadrat (R^2) dari variabel terobservasi.

2. Penilaian Kebaikan dari Kesesuaian Model

Suatu model dikatakan fit apabila kovarian matriks suatu model (*model-based covariance matrix*) adalah sama dengan kovarian matriks data (*observed*). Model fit dapat dinilai dengan menguji berbagai index fit yang diperoleh dari program Lisrel. Untuk mengevaluasi kesesuaian model, dapat digunakan beberapa uji diantaranya tes χ^2 , tes χ^2 yang dinormalkan, *root mean square error of approximation* (RMSEA), *goodness of fit* (GFI), *adjusted goodness of fit* (AGFI), dan *comparative fit index* (CFI).

3. Respesifikasi Model

Untuk mengetahui spesifikasi model yang tidak tepat, Lisrel memberikan pedoman rekomendasi yakni *modification indices* (MI) atau indeks modifikasi untuk mengevaluasi sumber potensial ketidaksesuaian spesifikasi model. Pada Lisrel, *expected change* sebagai pasangan MI, merupakan nilai-nilai yang mewakili perubahan taksiran yang telah diperkirakan jika perubahan dilakukan berdasarkan rekomendasi MI, baik dalam arah negatif maupun positif. Dengan demikian, MI merupakan salah satu indikator yang dapat membantu peneliti untuk memperbaiki tingkat kesesuaian model penelitian.

4. Penilaian Realibilitas dan Validitas Konstruk

Reliabilitas merupakan suatu tingkatan dimana seperangkat atau lebih indikator memiliki pengukuran yang sama dari suatu konstruk, sedangkan validitas berkaitan dengan kemampuan suatu indikator untuk mengukur konstruk sebuah penelitian dengan tepat (Hair et al, 1998). Akan tetapi reliabilitas tidak menjamin validitas, begitu pula sebaliknya (Hair et al, 1998; Holmes-Smith, 2001). Hal ini menunjukkan bahwa suatu indikator bisa konsisten (reliabel) tetapi tidak akurat (valid), begitu pula sebaliknya.

3.11.2 Analisis Model Persamaan Struktural

Setelah model penelitian dikembangkan dan digambarkan pada diagram alur maka langkah selanjutnya adalah mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan (Hair et.al 1995). Persamaan-persamaan struktural (*structural equation*) dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*), di mana harus ditentukan variabel yang

mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matrik yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

3.12 Hipotesis Statistik

- Hipotesis statistik untuk Hipotesis 1:

H0: *Job Burnout* (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y)

H1: *Job Burnout* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y)

- Hipotesis statistik untuk Hipotesis 2:

H0: *Job Burnout* (X) dimoderasi *Conscientiousness* (M) tidak berpengaruh terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y)

H2: *Job Burnout* (X) dimoderasi *Conscientiousness* (M) berpengaruh terhadap *Counterproductive Work Behavior* (Y)