

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2009).

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasional yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009). Penelitian ini akan mengukur hubungan stres kerja (X), dengan kepuasan kerja (Y), yang dimediasi oleh *burnout* (M) pada karyawan PT Coca Cola Distribution Indonesia di Pekanbaru.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009).

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X) = Stres kerja
2. Variabel Mediator (M) = *Burnout* (kejenuhan kerja)
3. Variabel Dependen (Y) = Kepuasan Kerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan yang meliputi aspek seperti gaji, lingkungan tempat bekerja, stres kerja, dan kejenuhan terhadap pekerjaan. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tampak dari skor yang didapatkan dari skala kepuasan kerja.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik pada karyawan PT Coca Cola *Distribution* Indonesia di Pekanbaru.

3. *Burnout*

Burnout adalah suatu keadaan diri dimana karyawan mengalami situasi kerja yang berat dan tertekan sehingga mengalami kelelahan emosional dan kebosanan yang akan mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan PT Coca Cola *Distribution* Indonesia di Pekanbaru.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Coca Cola *Distribution* Indonesia di

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekanbaru yang berjumlah 125 karyawan. 65 karyawan di pusat PT Coca Cola *Distribution* Indonesia di Pekanbaru dan 60 karyawan di cabang PT Coca Cola *Distribution* Indonesia di Pekanbaru

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, sampel yang akan digunakan yaitu karyawan PT Coca Cola *Distribution* Indonesia di Pekanbaru yang berjumlah 65 karyawan sebagai sampel penelitian.

3. Teknik Sampling

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013).

E. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan dikumpulkan dengan menggunakan skala:

a. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja dikemukakan oleh Luthans (2006). Skala ini terdiri 27 aitem pertanyaan dan disusun dengan model skala Likert dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan modifikasi dari skala Sartika (2015) yang dilakukan berupa perubahan kalimat sesuai dengan kondisi subjek penelitian. Alternatif jawaban yang disediakan adalah : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk penilaian, nilai yang diberikan berkisar dari nilai 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan *favorable*
 - a. Skor 4 untuk jawaban sangat setuju (SS)
 - b. Skor 3 untuk jawaban setuju (S)
 - c. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
 - d. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)
2. Untuk pernyataan *Unfavorable*
 - a. Skor 1 untuk jawaban sangat setuju (SS)
 - b. Skor 2 untuk jawaban setuju (S)
 - c. Skor 3 untuk jawaban tidak setuju (TS)
 - d. Skor 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

Tabel 3.1
Blue Print Skala kepuasan kerja

No	Dimensi	No Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 13	7, 19, 25	5
2.	Gaji	2, 8, 14	20, 26	5
3.	Promosi	3, 15	9, 21, 27	5
4.	Pengawasan	4	10, 16, 22	4
5.	Rekan kerja	5, 11	17, 23	4
6.	Kondisi kerja	6, 12	18, 24	4
	Jumlah	12	15	27

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala stres kerja

Skala stres kerja dikemukakan oleh Robbins (2003), skala ini terdiri 42 aitem pertanyaan dan disusun dengan model skala Likert dan merupakan modifikasi dari skala Arianti (2016) yang dilakukan berupa perubahan kalimat sesuai dengan kondisi subjek penelitian. Alternatif jawaban yang disediakan adalah : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan penilaian sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan *favorable*
 - a. Skor 4 untuk jawaban sangat setuju (SS)
 - b. Skor 3 untuk jawaban setuju (S)
 - c. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
 - d. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)
2. Untuk pernyataan *Unfavorable*
 - a. Skor 1 untuk jawaban sangat setuju (SS)
 - b. Skor 2 untuk jawaban setuju (S)
 - c. Skor 3 untuk jawaban tidak setuju (TS)
 - d. Skor 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

Tabel 3.2
Blue Print Skala stres kerja

No	Aspek	No Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Gejala fisiologis	1, 6, 9, 16, 22, 27, 35	4, 12, 19, 30, 33, 38, 41	14
2.	Gejala psikologis	2, 7, 18, 23, 29, 36	10, 14, 21, 24, 26, 32, 40, 42	14
3.	Gejala perilaku	3, 8, 13, 15, 17, 25, 31, 37	5, 11, 20, 28, 34, 39	14
Jumlah		21	21	42

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala *burnout*

Skala kepuasan kerja dikemukakan oleh Maslach dan Jackson (1981). Skala ini terdiri 39 aitem pertanyaan dan disusun dengan model skala Likert dan merupakan modifikasi dari skala Purnamawati (2015) yang dilakukan berupa perubahan kalimat sesuai dengan kondisi subjek penelitian. Alternatif jawaban yang disediakan adalah : Tidak Pernah (TP), Kadang-Kadang (K), Sering (Sr), Selalu (Sl). Pernyataan pada skala *burnout* hanya terdiri dari pernyataan *favorable*. Untuk penilaian, nilai yang diberikan berkisar dari nilai 1 (satu) hingga 4 (empat), dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan *favorable*
 - a. Skor 4 untuk jawaban selalu (Sl)
 - b. Skor 3 untuk jawaban sering (Sr)
 - c. Skor 2 untuk jawaban kadang-kadang(K)
 - d. Skor 1 untuk jawaban tidak pernah (TP)

Tabel 3.3
Blue Print Skala *burnout*

No	Dimensi	No Aitem	Jumlah
		Favorable	
1	Kelelahan emosional	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 39	14
2	Depersonalisasi	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38	13
3	Penurunan pencapaian prestasi pribadi	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36	12
Jumlah			39

F. Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas

Validitas yang digunakan peneliti *Content Validity*. *Content Validity* adalah menyangkut tingkatan dimana item-item skala yang mencerminkan domain konsep yang sedang diteliti (Sarwono, 2006). Pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrument dengan isi rancangan yang telah ditetapkan. Secara teknis pengujian validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrument, atau matrik pengembangan instrumen. Dalam kisi-kisi itu terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan nomor butir aitem pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dari indikator. Untuk menguji validitas butir-butir instrument lebih lanjut, setelah dikonsultasikan dengan ahli maka selanjutnya diujicobakan dan dianalisis dengan analisis aitem atau uji beda (Sugiyono, 2013).

2. Daya Beda Aitem

Parameter daya beda aitem yang berupa koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor total (r_{ix}) memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2013). Adapun batasan kriteria yang digunakan peneliti adalah 0,30.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut *blue print* skala kepuasan kerja dengan aitem yang memenuhi kriteria dan gugur setelah dilakukan uji coba, dapat dilihat pada table 3.4 sebagai berikut :

Tabel 3.4
Blue Print Variabel Kepuasan Kerja (Y) Berdasarkan Uji Daya Beda

No	Dimensi	No Aitem		Jumlah Aitem Gugur	Jumlah Aitem
		Favorable	Unfavorable		
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 13	7, 19, 25	-	5
2.	Gaji	2*, 8, 14*	20, 26	2	3
3.	Promosi	3*, 15	9, 21, 27	1	4
4.	Pengawasan	4	10, 16*, 22*	2	2
5.	Rekan kerja	5, 11	17*, 23	1	3
6.	Kondisi kerja	6*, 12	18, 24*	2	2
Jumlah		12	15	8	19

Keterangan : * Aitem Gugur

Hasil analisis aitem dari 27 aitem kepuasan kerja yang telah diuji coba terdapat 8 aitem yang gugur dan 19 aitem yang memenuhi kriteria dengan koefisien korelasi aitem yang berkisar antara 0,386 sampai dengan 0,897.

Berikut *blue print* skala stres kerja dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba, dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Blue Print Variabel Stres Kerja (X) Berdasarkan Uji Daya Beda

No	Aspek	No Aitem		Jumlah Aitem Gugur	Jumlah Aitem
		Favorable	Unfavorable		
1.	Gejala fisiologis	1, 6, 9, 16, 22, 27, 35	4, 12*, 19, 30*, 33*, 38, 41	3	11
2.	Gejala psikologis	2, 7, 18, 23, 29, 36	10, 14*, 21, 24*, 26, 32, 40, 42*	3	11
3.	Gejala perilaku	3, 8*, 13, 15, 17*, 25, 31, 37	5, 11*, 20, 28, 34, 39	3	11
Jumlah		21	21	9	33

Keterangan : * Aitem Gugur

Hasil analisis aitem dari 42 aitem stres kerja yang telah diuji coba terdapat 9 aitem yang gugur dan 33 aitem yang memenuhi kriteria dengan koefisien korelasi aitem yang berkisar antara 0,311 sampai dengan 0,732.

Berikut *blue print* skala *burnout* dengan aitem yang valid dan gugur setelah dilakukan uji coba, dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6
Blue Print Variabel *burnout* (M) Berdasarkan Uji Daya Beda

No	Dimensi	No Aitem		Jumlah Aitem Gugur	Jumlah Aitem
		Favorable	Unfavorable		
1	Kelelahan emosional	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 39		-	14
2	Depersonalisasi	2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23*, 26, 29*, 32, 35, 38		2	11
3	Penurunan pencapaian prestasi pribadi	3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36		-	12
Jumlah				2	37

Keterangan : * Aitem Gugur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil analisis aitem dari 39 aitem *burnout* yang telah diuji coba terdapat 2 aitem yang gugur dan 37 aitem yang memenuhi kriteria, dengan koefisien korelasi aitem yang berkisar antara 0,308 sampai dengan 0,745.

Berdasarkan hasil uji daya beda aitem skala kepuasan kerja, stres kerja dan *burnout* yang valid dan gugur, maka disusun kembali *blue print* skala kepuasan kerja, stres kerja dan *burnout* yang akan digunakan untuk penelitian. Berikut uraiannya dapat dilihat pada tabel 3.7, 3.8 dan 3.9.

Tabel 3.7
Blue Print Kepuasan Kerja (Y) untuk Penelitian

No	Dimensi	No Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Pekerjaan itu sendiri	1, 10	4, 13, 17	5
2.	Gaji	5	14, 18	3
3.	Promosi	11	6, 15, 19	4
4.	Pengawasan	2	7	2
5.	Rekan kerja	3, 8	16	3
6.	Kondisi kerja	9	12	2
Jumlah		8	11	19

Tabel 3.8
Blue Print Stres Kerja (X) untuk Penelitian

No	Aspek	No Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Gejala fisiologis	1, 6, 8, 12, 17, 21, 27	4, 14, 30, 33	11
2.	Gejala psikologis	2, 7, 13, 18, 23, 28	9, 16, 20, 25, 32	11
3.	Gejala perilaku	3, 10, 11, 19, 24, 29	5, 15, 22, 26, 31	11
Jumlah		19	14	33

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan tabel 3.10 dapat dilihat bahwa nilai koefisien (r_{xx}) pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,897, variabel stres kerja sebesar 0,934, dan variabel *burnout* sebesar 0,947. Dapat dikatakan bahwa reliabilitas instrument sudah cukup baik karena mendekati nilai *Cronbach's Alpha* sehingga layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

G. Teknik Analisa Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis jalur menggunakan bantuan *AMOS version 21*. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah tiga variabel yaitu: satu variabel bebas, satu variabel mediasi, dan satu variabel terikat.