



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT XYZ**

PT XYZ ialah perusahaan *startup* pada industri teknologi dan informasi sebagai *platform* situs lowongan kerja yang menghubungkan antara talenta dengan pemberi kerja. PT XYZ memanfaatkan penggunaan teknologi informasi berupa mesin kurasi dan tenaga perekrut pada proses pencarian talentanya. PT XYZ fokus mencari dan menyediakan talenta pada bidang dan posisi teknologi seperti *Product, Data, Engineering* dan *Digital Marketing*. PT XYZ berdiri sejak tahun 2016 dengan kantor pusat di Jakarta Selatan.

PT XYZ didasari pada penemuan masalah proses perekrutan yang konvensional dan keterbatasan tenaga kerja *engineer* yang berkualitas di Indonesia. PT XYZ sebagai *talent marketplace* menggunakan kemampuan teknologi ilmu data yang mampu mengurasi proses perekrutan karyawan secara efisien dibandingkan proses konvensional dalam mendapatkan kandidat terbaik bagi perusahaan. Menggunakan konsep *headhunting* dan *marketplace* yang berarti talenta cukup mendaftarkan diri satu kali untuk kemudian ditempatkan di perusahaan. Dengan demikian PT XYZ dapat secara cepat dan relevan dalam menghubungkan dan mempertemukan perusahaan dengan talenta yang mereka butuhkan.

PT XYZ memulai bisnisnya melalui layanan informasi mesin pencarian dan *head-hunting*. Dua layanan ini kemudian berkembang menjadi *platform* di tahun 2018. Hingga saat ini, PT XYZ terus mengembangkan layanannya melalui fitur *Marketplace Curation Algorithm (MCA)*, produk *software house* dan *outsourcing* pada pertumbuhan dan inovasi perusahaan. PT XYZ pada layanan dan keunggulannya dalam proses perekrutan yang cepat dan berkualitas menjadikannya berbeda serta diminati oleh para pemberi kerja.

PT XYZ didirikan oleh para anak muda yang masih berusia 35 tahun yang jika dikelompokkan berada pada generasi milenial. Sehingga perusahaan dalam merekrut karyawan internalnya banyak mempekerjakan anak muda dalam menyesuaikan lingkungan dan budaya kerja di perusahaan. PT XYZ pada masa penelitian ini mempekerjakan sebanyak 70 karyawan dengan kemampuan multibahasa dan pengalaman yang mendalam khususnya dibidang teknologi ataupun perekrutan. Dalam perkembangan bisnis, PT XYZ sempat menghadapi tantangan terbesarnya di tahun 2020 dikarenakan pandemi yang berpengaruh begitu besar. Jumlah karyawan menjadi berkurang dan terjadinya perubahan proses bisnis untuk bertahan. Hingga kini perusahaan terus berusaha untuk kembali keposisi terbaiknya dengan terus mengembangkan layanan dan bisnis pada pertumbuhan perusahaan.

### **3.1.2 Visi serta Misi Perusahaan PT XYZ**

#### **3.1.2.1 Visi PT XYZ**

PT XYZ memiliki visi pada “*Accelerate growth of skilled workers*” yang dihubungkan dengan latar belakang berdirinya PT XYZ. Yaitu untuk membantu baik itu para talenta maupun pemberi kerja memperoleh pekerjaan yang terbaik serta perusahaan dalam memperoleh karyawannya. Melalui pertemuan ini, diharapkan pada pekerja dapat mengembangkan dirinya mempercepat pertumbuhan kemampuan yang dimiliki melalui perusahaan yang sesuai.

#### **3.1.2.2 Misi PT XYZ**

PT XYZ memiliki misi yang kemudian diuraikan pada dua tujuannya, yaitu:

1. Talenta

Melalui satu kali proses aplikasi, talenta akan lebih mudah mendapatkan lebih dari satu peluang kerja. Hal ini berarti bahwa PT XYZ akan terus membantu para pekerja dalam menemukan pekerjaan terbaiknya sesuai pada keahlian yang dimilikinya.

2. Pemberi Kerja

Memberikan layanan perekrutan terbaik bagi perusahaan dengan perusahaan cukup memposting lowongan pekerjaan satu kali untuk

kemudian dibantu oleh mesin dan tenaga perekrut dalam menemukan karyawan terbaiknya.

### 3.1.3 Nilai-nilai Perusahaan PT XYZ

Terdapat empat nilai yang dijadikan sebagai prinsip dan budaya yang diterapkan pada karyawan yang bekerja di PT XYZ, yaitu :

1. Displin

PT XYZ pada konsep kerjanya menggunakan *headhunting* dalam pencariannya memiliki nilai perusahaan untuk secara aktif dan tekun pada proses pendekatan kerja yang dilakukan. Dalam hal terjadi penolakan dan penundaan, karyawan harus selalu siap dan disiplin untuk mencapai tujuan pekerjaan.

2. Integritas

PT XYZ memiliki budaya bekerja yang menjunjung integritas sebagai cara yang teratur dan konsisten dalam mencapai hasil tujuan yang ditentukan perusahaan. Didukung dengan karakter, motivasi yang kuat, dan solidaritas dalam bekerja.

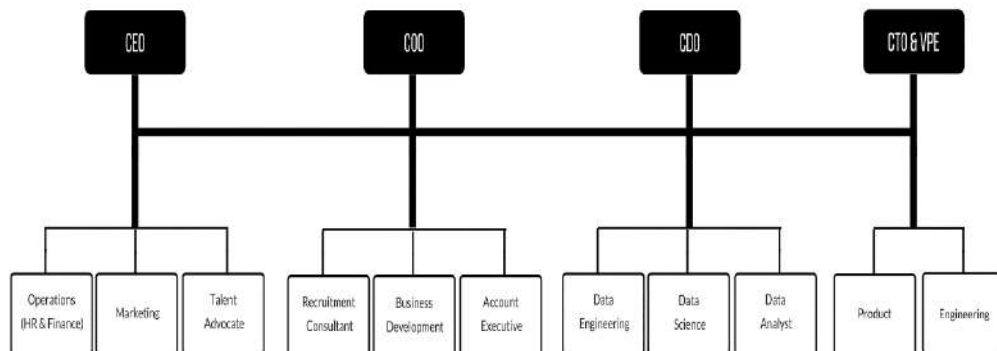
3. Kecepatan

PT XYZ sebagai perusahaan *startup* berada pada lingkungan kerja yang serba cepat pada perubahan kebutuhan dan perkembangan zaman. Oleh karena itu, budaya pada kebiasaan untuk beradaptasi dan bergerak cepat pada perkembangan adalah keutamaan sehingga tidak ada yang tertinggal.

4. Kerja Keras

PT XYZ memiliki banyak posisi di perusahaan yang berorientasi pada target. Sehingga dibutuhkan kerja keras dan kegigihan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil terbaik pada puncaknya. Adapun usaha pada hasil yang diberikan diimbangi pada pemberian penghargaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

### 3.1.4 Struktur Perusahaan PT XYZ



**Gambar 3.1 Struktur Perusahaan PT XYZ**

**Sumber: Data internal perusahaan, 2021**

Berdasarkan data internal mengenai struktur perusahaan PT XYZ yang penulis peroleh dari perusahaan, gambar 3.1 diatas merupakan struktur organisasi secara keseluruhan pada PT XYZ. Struktur organisasi PT XYZ memiliki jenis struktur yang datar dan horizontal. Perusahaan membagi unit bisnisnya kedalam empat fungsi utama yang masing-masing di pimpin oleh para pimpinan jajaran pada bidangnya masing-masing. Setiap divisi dipegang secara langsung oleh satu pemimpin penemu. Dimana *Chief Executive Officer* (CEO) memimpin fungsi operasional yang terdiri dari sumber daya dan keuangan, divisi pemasaran dan divisi *talent advocate*. Meskipun divisi *talent advocate* secara struktur berada dalam operasional namun penetapan KPI sebagian besar adalah sama dengan fungsi penjualan. Sementara fungsi penjualan (*revenue*) dipimpin oleh *Chief Operating Officer* (COO) pada divisi *Recruitment Consultant*, *Business Development* dan *Account Management*. Fungsi ketiga yaitu bagian data dipimpin oleh *Chief Data Officer* (CDO) yang memegang divisi *data engineering*, *data scientiest* dan *data analyst*. Serta pada fungsi terakhir yaitu *product* dan *engineering* dipimpin oleh *Chief Technology Officer* (CTO) dan *Vice President Engineering* (VPE) dalam pengembangan dan pembangunan sistem PT XYZ.

## **3.2 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan rancangan induk dimana ditentukannya teknik serta tata cara yang digunakan dalam memperoleh serta menganalisa informasi dalam penelitian. Desain penelitian juga diartikan sebagai kerangka kerja ataupun rencana aksi dari sebuah penelitian (Zikmund et al., 2013).

### **3.2.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Malhotra (2020) penelitian kuantitatif merupakan desain penelitian yang tujuannya mengukur data. Pengukuran diterapkan melalui campuran kumpulan metode analisis statistik. Hal ini dikarenakan penulis dalam mengukur variabel beban kerja, tekanan waktu dan ketidakseimbangan kehidupan kerja pada karyawan yang bekerja di PT XYZ dengan menyebarkan kuesioner. Penulis memperoleh dan mengolah data penelitian berdasarkan analisis statistik berupa angka melalui hasil data responden yang mengisi kuesioner.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif. Menurut Malhotra (2020) penelitian deskriptif merupakan jenis kajian yang menggambarkan karakteristik suatu objek, orang, kelompok, organisasi atau lingkungan. Topik digambarkan melalui perolehan data dan asosiasi variabel dalam menggambarkan situasi. Metode pengambilan data melalui survei, panel, pengamatan, atau data kuantitatif yang bersifat sekunder. Penelitian deskriptif digunakan penulis karena fenomena dalam penelitian digambarkan dari studi kasus terhadap hampir seluruh karyawan PT XYZ sebagai objek penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan penulis menyebarkan kuesioner di PT XYZ. Kuesioner menggambarkan karakter objek, orang, kelompok, organisasi serta lingkungan yang diolah penulis untuk dideskripsikan. Adapun asosiasi antar variabel dalam penelitian juga menjadi bagian dalam menggambarkan fenomena yang terjadi di PT XYZ.

## **3.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Pada buku berjudul *Business Research Method*, populasi diartikan sebagai



kumpulan elemen yang dijadikan objek atau peserta individu untuk pengukuran yang digunakan penulis (Cooper dan Schindler, 2014). Juga menurut Malhotra (2020) yang mendefinisikan populasi sebagai sekumpulan elemen yang berbagi beberapa karakteristik umum dan membentuk keseluruhan bagian yang digunakan dalam tujuan penelitian. Dalam penelitian penulis, populasi yang diteliti sebagai objek studi merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada PT XYZ dengan jumlah 70 orang.

### **3.3.2 Sensus**

Menurut Malhotra (2020) informasi tentang karakteristik atau parameter populasi dapat diperoleh dengan mengambil sampel atau sensus. Sampel diartikan sebagai subkelompok dari populasi yang dipilih berpartisipasi untuk mewakili populasi dalam penelitian (Malhotra, 2020). Sedangkan sensus merupakan perolehan karakteristik populasi yang melibatkan pencacahan lengkap dari semua elemen pada populasi (Malhotra, 2020). Pemilihan sensus biasanya digunakan ketika jumlah populasi pada penelitian kecil. Menurut Arikunto (2016) penelitian dengan subjek kurang dari 100 sebaiknya diambil semua elemen populasinya agar menjadi penelitian populasi. Penulis pada penelitian ini menggunakan sensus dengan diperolehnya 66 orang karyawan sebagai elemen populasi yang menjadi objek penelitian dalam studi di PT XYZ. Alasan penulis menggunakan sensus karena mengacu pada jumlah populasi yang kecil dan kurang dari 100. Maka dari itu, penelitian ini akan menjadi studi kasus dengan penulis meneliti objek di satu perusahaan dengan diambilnya 95% jumlah populasi yang ada di PT XYZ.

## **3.4 Metode Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Sumber Data**

Penelitian menggunakan dua sumber data dalam mengumpulkan data pada penelitian. Data primer adalah sumber data yang langsung diperoleh dan dikumpulkan dalam bentuk data mentah yang mewakili penelitian. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang dikumpulkan dan didapatkan dari sumber data lain sebagai bentuk interpretasi data primer dalam penelitian (Cooper dan Schindler, 2014).

Data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT XYZ sebagai sumber data utama dalam penelitian. Kuesioner di susun pada *google form* dan disebarikan secara daring terhadap karyawan PT XYZ. Sementara data sekunder yang digunakan penulis diperoleh melalui sumber seperti jurnal, artikel dan buku. Data sekunder digunakan penulis sebagai bukti pendukung data primer pada penelitian.

### **3.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Pada metode pengumpulan data, penulis menggunakan penelitian survei dalam penelitian. Penelitian survei merupakan metode pengumpulan data primer yang datanya diperoleh dari sampel yang diwakili tiap individu melalui survei atau kuesioner (Zikmund et al., 2013). Penulis menggunakan instrumen kuesioner yang disusun dan dibuat melalui *google form*. Kuesioner disebarikan secara daring setelah penulis mendapatkan izin melakukan penelitian dengan mengirimkan surat pengantar penelitian dari Universitas Multimedia Nusantara kepada PT XYZ. Kuesioner dalam penyebarannya dilakukan oleh kepala sumber daya manusia melalui grup *chat* masing-masing divisi yang ada di perusahaan pada aplikasi *whatsapp*. Selain itu, penyebaran juga dilakukan saat diadakannya dua jenis rapat besar di PT XYZ. Pertama, yaitu saat diadakannya rapat sinkronisasi penjualan yang dihadiri oleh hampir seluruh karyawan di perusahaan. Serta kedua pada rapat pertemuan divisi perekut yang memiliki total anggota terbanyak di perusahaan dan mewakili lebih dari 30% jumlh karyawan. Penulis dalam memantau penyebaran kuesioner turut hadir pada kedua rapat sehingga dapat mengecek pengisian kuesioner oleh karyawan. Penulis dalam keterlibatannya juga ikut membantu menyebarkan *link* kuesioner ulang lewat grup *chat* masing-masing divisi pada karyawan yang terdata belum mengisi kuesioner.

### **3.5 Periode Penelitian**

Periode pengumpulan data dilakukan penulis pada bulan November 2021 dalam penyebaran kuesioner yang terdiri dari *pre-test* dan *main-test*. *Pre-test* dilakukan sebagai tes uji coba sebelum penulis menyebarkan tes utama atau yang sebenarnya. *Pre-test* dilakukan dengan penulis menyebarkan kuesioner kepada 30



responden karyawan PT XYZ pada tanggal 10-12 November 2021. Sementara *main-test* merupakan tes yang digunakan dalam pengumpulan data utama atau yang sebenarnya. Pelaksanaan *main-test* dijalankan dengan penulis menyebarkan kuesioner melalui *google form* kepada 66 karyawan PT XYZ pada tanggal 12-19 November 2021.

### 3.6 Skala Penelitian

Penulis dalam menggunakan pengukuran pada kuesioner yang akan disebarkan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran terhadap sikap yang mengizinkan responden dalam memberikan nilai pendapatnya dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju hingga sangat setuju (Cooper dan Schindler, 2014). Skala *likert* yang penulis gunakan merupakan skala *likert* 1-5 dengan keterangan masing-masing skala pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.1 Skala *Likert*

| Skala | Keterangan          |
|-------|---------------------|
| 5     | Sangat Setuju       |
| 4     | Setuju              |
| 3     | Netral              |
| 2     | Tidak Setuju        |
| 1     | Sangat Tidak Setuju |

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2021

Adapun pemilihan pengukuran skala *likert* ganjil dipilih karena kelebihan skala yang memberikan hak sepenuhnya kepada responden. Dimana pilihan untuk tidak menjawab disediakan oleh penulis kepada responden sebagai bentuk otonomi dan tanpa unsur paksaan dalam mengisi kuesioner yang diberikan. Meski demikian terdapat kekurangan pada pengukuran skala *likert* ganjil, tersedianya angka tengah dapat menimbulkan hasil jawaban yang ragu atau bermakna ganda. Bagi penulis pilihan menggunakan lima skala *likert* disesuaikan berdasarkan kebutuhan penelitian.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional diartikan sebagai pernyataan definisi dalam kriteria spesifik dan istilah dalam standar empiris yang dituliskan dalam pengujian atau pengukuran (Copper dan Schindler, 2014). Variabel merupakan simbol dari suatu kejadian, tindakan, idiosinkrasi, sifat atau ciri yang terukur dan memberikan nilai (Cooper dan Schindler, 2014). Adapun jenis variabel terbagi dua yaitu variabel independen dan variabel dependen (Copper dan Schindler, 2014) yang kemudian dijelaskan penggunaannya oleh penulis dibawah ini.

#### **3.7.1 Variabel Dependen**

Merupakan variabel yang dapat diukur, diprediksi, diharapkan dan dimonitor sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Copper dan Schindler, 2014). Variabel dependen ialah perhatian utama pada fenomena dan kajian penelitian (Sekaran dan Bougie, 2016). Dengan variabel dependen pada penelitian adalah kelelahan kronis .

Menurut Rzeszutek dan Schier (2014) mengkonseptualisasikan kelelahan kronis sebagai sindrom multidimensi yang terdiri dari kelelahan fisik dan emosional, penurunan rasa pencapaian pribadi dan kecenderungan dalam mengevaluasi diri ataupun pekerjaan secara negatif. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adil dan Baig (2018), kelelahan kronis diukur dengan delapan item yang telah mengalami penyesuaian dari skala Falchi, Baron, dan Burnett (2009). Adapun skala *likert* 1-5 yang digunakan dengan “5 = Sangat Setuju” sampai “1 = Sangat Tidak Setuju”. Mengacu pada jurnal referensi yang ditemukan penulis, ditentukannya empat item pengukuran yang disesuaikan oleh Chen dan Kao (2012). Variabel kelelahan kronis diukur melalui skala likert 1-5. Dengan arti skor 1 “Sangat Tidak Setuju”, skor 2 “Tidak Setuju”, skor 3 “Netral”, skor 4 “Setuju”, dan terakhir skor 5 “Sangat Setuju”.

#### **3.7.2 Variabel Independen**

Ialah variabel yang memiliki korelasi, menjadi penyebab yang mempengaruhi variabel dependen dan variabel yang dapat berdiri sendiri (Cooper

dan Schindler, 2014). Adapun terdapat tiga variabel independen dalam penelitian yang penulis lakukan, yaitu :

1. Beban Kerja

Menurut Johari et al., (2018) beban kerja diartikan sebagai semua aktivitas baik itu secara langsung maupun tidak langsung yang menghabiskan dan melibatkan waktu karyawan pada tanggung jawab, tugas dan kegiatan profesional ditempat kerja. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adil dan Baig (2018) beban kerja diukur dengan lima item yang telah mengalami penyesuaian dari skala Rothmann, Mostert dan Strydom (2006). Adapun skala *likert* 1-5 yang digunakan ialah “5 = Sangat Setuju” sampai “1 = Sangat Tidak Setuju”. Mengacu pada jurnal referensi yang ditemukan penulis, ditentukannya empat item pengukuran yang disesuaikan dari Mansour dan Tremblay (2016). Variabel beban kerja diukur melalui skala *likert* 1-5. Dengan arti skor 1 “Sangat Tidak Setuju”, skor 2 “Tidak Setuju”, skor 3 “Netral”, skor 4 “Setuju” dan terakhir skor 5 “Sangat Setuju”.

2. Tekanan Waktu

Menurut Bjorvatn dan Wald (2020) tekanan waktu didefinisikan sebagai persepsi akan kelangkaan waktu yang tersedia bagi individu dalam menyelesaikan tugas ataupun serangkaian tuntutan tugas yang diberikan kepadanya. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adil dan Baig (2018) tekanan waktu diukur dengan lima item yang telah mengalami penyesuaian dari skala Rothmann et al. (2006). Adapun skala *likert* 1-5 yang digunakan dengan “5 = Sangat Setuju” sampai “1 = Sangat Tidak Setuju”. Pada penelitian penulis menggunakan empat item pengukuran pada tahap awal yang disesuaikan dari Amiruddin (2019). Variabel tekanan waktu diukur berdasarkan skala *likert* 1-5. Dengan arti skor 1 “Sangat Tidak Setuju”, skor 2 “Tidak Setuju”, skor 3 “Netral”, skor 4 “Setuju” dan terakhir skor 5 “Sangat Setuju”.

3. Ketidakseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Adil dan Baig (2018) ketidakseimbangan kehidupan kerja merupakan ketidakseimbangan yang proporsional antara pekerjaan dan kehidupan yang dapat terkait dengan peningkatan rasa Kelelahan kronis dan depersonalisasi. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adil dan Baig (2018) ketidakseimbangan kehidupan kerja diukur dengan lima item yang telah mengalami penyesuaian dari skala Netemeyer et al. (1996) sebanyak tiga item dan Koekemoer, Mostert, dan Rothmann (2010) sebanyak dua item. Adapun skala *likert* 1-5 yang digunakan dengan “5 = Sangat Setuju” sampai “1 = Sangat Tidak Setuju”. Berdasarkan jurnal referensi yang digunakan oleh penulis, digunakannya empat item pengukuran pada tahap awal yang disesuaikan dari Netemeyer et al. (1996) dalam Adil dan Baig (2018). Variabel ketidakseimbangan kehidupan kerja diukur menggunakan skala *likert* 1-5. Skor 1 “Sangat Tidak Setuju”, skor 2 “Tidak Setuju”, skor 3 “Netral”, skor 4 ‘Setuju’, dan skor 5 “Sangat Setuju”.

### **3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Instrumen**

Penulis dalam mengolah seluruh data variabel menggunakan analisa data statistik melalui perangkat lunak IBM SPSS (*Statistical Package Social Science*) versi ke 25. SPSS adalah perangkat lunak dirancang untuk menghitung serta menganalisa data statistik baik itu parametrik dan non-parametrik (Ghozali, 2018) yang pengolahannya dapat dioperasikan menggunakan sistem operasi *windows* ataupun *iOS* pada penggunaannya. Adapun uji instrumen dilakukan melalui dua jenis uji yaitu uji validitas dan reabilitas pada syarat nilai masing-masing yang digunakan atau ditentukan dalam mengukur kuesioner dan hasil uji pengolahan data yang dilakukan.

##### **3.8.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah tes yang dijalankan dalam memverifikasi bahwa suatu kuesioner dikatakan sah atau tidak (Ghozali, 2018). Kuesioner pada penelitian dikatakan *valid* saat pertanyaan atau pernyataan kuesioner cenderung mengungkapkan hal yang mau diukur dalam kuesioner tersebut. Uji validitas

dilakukan melalui uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sebagai tes yang digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi konstruk atau variabel (Ghozali, 2018). Analisis faktor sendiri terbagi kedalam empat syarat dalam menyatakan validitas suatu indikator, yaitu :

1. *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO)

Yaitu alat mengukur derajat korelasi silang antar variabel serta keakuratan analisis faktor sebagai syarat kecukupan data. KMO memiliki nilai variasi mulai dari angka 0 hingga 1. Nilai KMO yang dikehendaki harus  $\geq 0.5$  sehingga analisis faktor dapat dijalankan, sedangkan nilai KMO  $< 0.5$  berindikasi bahwa faktor analisis tidak valid (Malhotra, 2020).

2. *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

Yaitu alat yang mengukur kesesuaian indikator menggunakan analisis faktor. Syarat yang dimiliki dalam nilai MSA ialah  $\geq 0.5$ . Bersumber dari Malhotra (2020), jika nilai kurang dari syarat tersebut, maka harus dihilangkan dari perhitungan analisis faktor.

3. *Barlett's Test of Sphericity*

Yaitu uji statistik dalam mengukur tingkat korelasi antara variabel (Malhotra, 2020). Pengujian ditunjukkan melalui ( $r = 1$ ) yang berarti bahwa variabel memiliki relasi atau ( $r = 0$ ) yang berarti variabel tidak memiliki relasi. Bersumber dari Hair et al., (2019), korelasi antar variabel ialah valid saat memenuhi syarat dengan nilai *significant*  $\leq 0.05$ .

4. *Factor Loadings*

Yaitu uji untuk mengetahui besarnya korelasi indikator antar variabel dengan konstruk setiap variabel. Disebut juga sebagai hasil *compenent matrix* dengan syarat nilai  $\geq 0.5$  (Malhotra, 2020).

### 3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji alat dalam menilai indikator variabel pada kuesioner yang digunakan (Malhotra, 2020). Pada pengukuran kehandalan diperoleh berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan. Kuesioner akan dianggap kredibel ketika tanggapan responden pada pernyataan tersebut adalah stabil



ataupun konsisten. Reliabilitas diukur melalui uji statistik *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) dengan nilai disyaratkannya tingkat reliabel adalah  $\geq 0.6$  melalui SPSS (Malhotra, 2020).

### **3.8.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.2.1. Uji Multikolinieritas**

Adapun uji multikolinieritas merupakan model uji regresi yang berfungsi dalam mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen yang diteliti (Ghozali, 2018). Suatu hasil uji dikatakan baik saat diperolehnya hasil bahwa tidak ditemukan korelasi antara variabel independen yang diteliti. Apabila ditemukan variabel independen saling berkorelasi, variabel akan dikatakan tidak ortogonal. Ketika variabel independen memiliki nilai yang berkorelasi diantara variabel independen lainnya adalah nol maka disebut sebagai variabel ortogonal. Pengujian dalam menentukan atau mendeteksi multikolinieritas ditentukan berdasarkan nilai *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor* (VIF) nya. Dalam Ghozali (2018) suatu variabel dikatakan mengalami gejala multikolinieritas atau korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ketika nilai *tolerance* lebih kecil sama dengan  $\leq 0.10$  atau saat nilai  $VIF \geq 10$ . Sehingga harus diperoleh nilai *tolerance*  $\geq 0.1$  atau  $VIF \leq 10$ .

#### **3.8.2.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ialah tes yang menentukan atau mengetahui apakah ada tiadanya ketidaksamaan varians pada residual atau pengamatan lainnya di model regresi (Ghozali, 2018). Dimana data dikatakan heteroskedastisitas ketika terdapat persebaran yang tidak merata di seluruh nilai variabel independen dan pada kebalikannya, data disebut homoscedastisitas saat diperoleh hasil data variabel dependen memiliki tingkat varians yang sama atau tetap di seluruh variabel independen (Hair et al. 2019). Model regresi yang dikendaki ialah ketika diperoleh bahwa data homoscedastisitas atau disaat varians dari residual tetap. Menurut Ghozali (2018) pendeteksian pada ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik *scatterplot* dengan acuan dibawah ini:

- a. Heteroskedastisitas dikatakan terjadi saat titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu secara teratur (bergelombang, melebar lalu menyempit).

- b. Heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi saat tiadanya pola jelas atau menyebarnya titik-titik diatas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dimana reaksi inilah yang diharapkan terjadi.

Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa syarat model regresi yang baik adalah dinyatakannya homoscedastisitas, yaitu ketika grafik *scatterplot* tidak menunjukkan pola jelas diikuti oleh penyebaran titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3.8.2.3. Uji Park

Selain itu tolak ukur yang menentukan tidak terjadinya heteroskedastisitas juga dapat diukur kembali dengan melihat nilai signifikansi pada uji park. Uji park ialah uji statistik yang dapat lebih menjamin keakuratan hasil dalam mendeteksi heteroskedastisitas pada model regresi melalui nilai signifikansi pada tabel *coefficients* yang harus  $> 0.05$  agar model dapat disimpulkan memiliki asumsi homoskedastisitas (Ghozali, 2018).

### 3.8.2.4. Uji Normalitas

Pada pengertiannya, Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji normalitas ialah uji digunakan dalam menentukan variabel pengganggu atau residual dan model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Asumsi nilai residu yang terdistribusi normal berhubungan dengan uji t dan F. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik dapat dikatakan tidak valid (Ghozali, 2018). Analisa terhadap uji normalitas dalam pengolahan data dapat dilihat dari tiga cara (Ghozali, 2018) dengan penjelasan syarat uji dan hasil uji sebagai berikut:

#### 1. Grafik Histogram

Merupakan grafik yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Dimana grafik disyaratkan tidak boleh membentuk pola distribusi yang melenceng (*skewness*) ke kiri atau ke kanan.

#### 2. *Normal probability plot*

Merupakan metode uji normalitas dengan dibandingkannya distribusi kumulatif dari distribusi normal pada perolehan hasil yang lebih akurat. Data yang diolah dikatakan terdistribusi normal ketika distribusi data residual membentuk satu garis lurus yang mengikuti garis diagonalnya. Penyebaran data (titik) tidak boleh menyebar jauh dari garis diagonal dan dengan penyebarannya mendekati atau mengikuti garis diagonal.

### 3. *One-sample Kolmogorov-Smirnov*

Merupakan uji statistik non-parametrik dengan ketentuan syarat nilai pada nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian, yaitu:

- Data pada penelitian terdistribusi normal jika diperoleh hasil pengujian nilai signifikansinya  $> 0.05$ .
- Data pada penelitian tidak terdistribusi normal jika diperoleh hasil pengujian nilai signifikansinya  $< 0.05$ .

### 3.8.3 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi atau *R Square* adalah alat uji yang berfungsi dalam mengetahui seberapa besar model mampu menerangkan tingkat variansi variabel dependennya melalui rata-rata yang dijelaskan oleh variabel independen. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi pada model. Penggunaan *R Square* dalam mengukur kemampuan model memiliki bias, yaitu bahwa nilai akan selalu meningkat ketika adanya penambahan variabel independen dalam model terlepas dari apakah variabel independen yang ditambahkan berhubungan dengan variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu, penulis menggunakan *Adjusted R Square* ( $R^2$ ). Penggunaan *Adjusted R Square* memiliki interpretasi yang sama dengan *R Square* tetapi nilai yang diberikan dapat naik atau turun dengan adanya penambahan variabel baru yang bergantung pada korelasi antara variabel independen dengan variabel dependennya. Nilai *Adjusted R Square* bervariasi diantara 0 dan 1. Penjelasan mengenai variansi nilai *adjusted R square* ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut :

1. Semakin kecil atau mendekatinya nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) kepada nol maka dikatakan variabel independen pada kemampuannya menerangkan variasi variabel dependen adalah terbatas.
2. Semakin besar atau mendekatinya nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) kepada satu menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan atau memprediksi variasi variabel dependen pada penelitian.

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F merupakan tes yang dijalankan dalam menganalisis ada atau tidaknya pengaruh suatu variabel independen yang dimasukkan dalam model terhadap pengaruhnya pada variabel dependen ketika dilakukan bersama atau simultan (Malhotra, 2020). Penggunaan uji F dalam statistika ialah pada pengambilan keputusan. Ditentukan dari perolehan nilai *p-value* yang dimadankan bersama nilai signifikansi yaitu 5% ataupun dalam desimal sama dengan 0.05. Selain menggunakan tingkat signifikansi, syarat penerimaan hipotesis juga dapat ditentukan dari hasil uji F apakah di atas atau dibawah 4 saat dilakukan uji secara simultan (Ghozali, 2018). Sehingga kriteria pengambilan keputusan dalam uji statistik F ditentukan dengan hasil berikut:

1. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima ketika tingkat signifikansi diperoleh  $< 0.05$  atau  $F > 4$ .
2. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak ketika tingkat signifikansi diperoleh  $> 0.05$  atau  $F < 4$ .

Perbandingan pada nilai juga ditentukan dari hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Perhitungan nilai  $F_{tabel}$  melalui rumus *degree of freedom* (df) menurut Malhotra (2020) adalah berikut :

$$df = (n-k-1)$$

Ket :

n = jumlah responden

k = variabel independen

### 3.9.2 Uji Signifikan Paramter Individual (Uji Statistik t)

Uji t adalah tes yang dilakukan guna mengetahui atau menentukan derajat pengaruh satu variabel independen secara individual pada kemampuannya menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dimana uji bertujuan dalam mengecek pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penulisan hipotesis pada uji statistik terbagi menjadi dua, yang dituliskan sebagai berikut:

1. Hipotesis nol ( $H_0$ )

Merupakan hipotesis yang digunakan untuk menguji ketentuan pada parameter ( $b$ ) ialah sama dengan 0 ( $H_0 : b = 0$ ). Hipotesis menjelaskan bahwa suatu variabel independen bukanlah penjelas yang berpengaruh signifikan pada variabel dependennya.

2. Hipotesis alternatif ( $H_a$ )

Merupakan hipotesis yang digunakan untuk menguji apakah suatu  $b$  variabel ialah tidak sama dengan 0 ( $H_a : b \neq 0$ ). Hipotesis menjelaskan bahwa suatu variabel independen ialah penjelas yang pengaruhnya signifikan pada variabel dependennya.

Pengujian statistik t dilakukan dengan disimpulkannya hasil uji hipotesis dan membandingkannya dengan nilai mutlak. Penerimaan atau penolakan hipotesis nol ditentukan dari nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  nya dengan ketentuan:

- a. Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak saat  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) nya diterima ( $sig < 0.05$ ).
- b. Hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) nya ditolak ( $sig > 0.05$ ).

Sementara penggunaan signifikansi yang penulis gunakan pada penelitian adalah uji statistik t dengan *one-tailed* dengan alasan adanya pengaruh searah (positif) pada variabel dan dituliskan pada hipotesis model penelitian. Penentuan penerimaan hipotesis alternatif dapat pula dihitung dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan nilai  $t_{tabel}$ . Hipotesis alternatif akan diterima ketika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Perhitungan  $t_{tabel}$  melalui rumus *degree of freedom* ( $df$ ) menurut Malhotra (2020) adalah berikut:



$$df = (n-k-1)$$

Ket :

n = jumlah responden

k = variabel independen

### 3.9.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun penulis pada uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi linear berganda. Menurut Hair et al. (2019) regresi linear berganda adalah salah satu jenis statistik yang dijalankan untuk mengukur kekuatan hubungan dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan independennya. Regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan seberapa besar prediksi variasi suatu variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen (Hair et al., 2019). Regresi linear berganda juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi variabel independen mana dalam model regresi yang mengarah pada peningkatan nilai variabel dependen penelitian. Penggunaan metode disesuaikan dengan model penelitian yang penulis lakukan. Alasan penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda adalah karena pada model penelitian hanya memiliki satu variabel dependen atau lebih dari satu variabel independen. Persamaan dapat diuraikan pada rumus dibawah ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = Kelelahan kronis

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Beban kerja

X<sub>2</sub> = Tekanan waktu

X<sub>3</sub> = Ketidakseimbangan kehidupan kerja

e = residual (*error*)

Dalam menemukan model regresi terbaik, variabel independen pada model regresi dapat dipilih akan variabel mana yang nantinya akan dimasukkan kedalam

persamaan melalui pendekatan yang ada (Hair et al, 2019). Salah satu pendekatan metode yang digunakan penulis adalah eliminasi mundur. Eliminasi mundur merupakan prosedur persamaan regresi dengan mencakup semua variabel independen dan kemudian menghapus variabel independen yang tidak memberikan kontribusi signifikan. Menurut Hair et al (2019) variabel independen yang tidak signifikan secara statistik tidak dimasukkan dalam membuat prediksi model regresi.



### 3.10 Tabel Operasional Penelitian

Tabel 3.2 Tabel Operasional Penelitian

| No. | Variabel Penelitian                                                                                                                                                                                                                   | Indikator                                                                                   | Skala Pengukuran | Referensi                                                                                                                                                                      |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Beban kerja diartikan sebagai semua aktivitas baik itu secara langsung maupun tidak langsung yang menghabiskan dan melibatkan waktu karyawan pada tanggung jawab, tugas dan kegiatan profesional ditempat kerja (Johari et al. 2018). | Saya dituntut untuk mengerjakan pekerjaan dengan cepat.                                     | Skala likert 1-5 | Mansour dan Tremblay (2016).<br><br><i>"Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: mediating role of work-family and family-work conflict"</i> |
|     |                                                                                                                                                                                                                                       | Saya bekerja dengan keras dalam menyelesaikan pekerjaan.                                    |                  |                                                                                                                                                                                |
|     |                                                                                                                                                                                                                                       | Saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya.                                                    |                  |                                                                                                                                                                                |
|     |                                                                                                                                                                                                                                       | Pekerjaan saya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk saya berkonsentrasi pada tugas saya. |                  |                                                                                                                                                                                |
| 2.  | Tekanan waktu didefinisikan sebagai persepsi akan kelangkaan                                                                                                                                                                          | Saya memiliki batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.                                  |                  | Amiruddin (2019)                                                                                                                                                               |

|    |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                           |                  |                                                                                                                                                                                                      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | waktu yang tersedia bagi individu dalam menyelesaikan tugas ataupun serangkaian tuntutan tugas yang diberikan kepadanya (Bjorvatn dan Wald, 2020).                                                                    | <p>Ada bagian pekerjaan tertentu yang saya lewatkan untuk mencapai target waktu.</p> <p>Ada perbedaan waktu antar klien atau pekerjaan saya yang berbeda.</p> <p>Saya meminta tambahan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan atau pada client tertentu.</p> | Skala likert 1-5 | <i>“Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work-family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. International Journal of Law and Management”</i> |
| 3. | Ketidakseimbangan kehidupan kerja merupakan ketidakseimbangan yang proporsional antara pekerjaan dan kehidupan yang dapat terkait dengan peningkatan rasa kelelahan kronis dan depersonalisasi (Adil dan Baig, 2018). | <p>Terdapat hal atau kegiatan yang ingin saya lakukan dirumah namun belum dapat terselesaikan karena harus menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>Tekanan kerja dapat membuat saya sulit untuk memenuhi tugas dalam rumah atau keluarga.</p>                     | Skala likert 1-5 | <p>Netemeyer et al. (1996) dalam Adil dan Baig (2018)</p> <p><i>“Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”</i></p>                                         |

|    |                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                         |                  |                                                                                                                                                     |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                | Ada kegiatan keluarga yang harus berubah atau ditunda karena pekerjaan. |                  |                                                                                                                                                     |
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                | Saya menunda pekerjaan untuk melakukan tugas rumah atau keluarga.       |                  |                                                                                                                                                     |
| 4. | Kelelahan kronis dikonseptualisasikan sebagai sindrom multidimensi yang terdiri dari kelelahan fisik dan emosional, penurunan rasa pencapaian pribadi dan kecenderungan dalam mengevaluasi diri ataupun pekerjaan secara negatif (Rzeszutek dan Schier, 2014). | Saya merasa emosional saya terkuras dari pekerjaan.                     | Skala likert 1-5 | Chen, C.-F., dan Kao, Y.-L. (2012).<br><br><i>“Investigating the antecedents and consequences of burnout and isolation among flight attendants”</i> |
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                | Saya sering merasa lelah karena memaksakan diri dalam bekerja.          |                  |                                                                                                                                                     |
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                | Saya merasa lelah dipenghujung hari kerja.                              |                  |                                                                                                                                                     |
|    |                                                                                                                                                                                                                                                                | Terkadang saya merasa kurang antusias atau bersemangat dalam pekerjaan. |                  |                                                                                                                                                     |