

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di industri manufaktur di wilayah Tangerang. Pemilihan objek ini didasarkan pada karakteristik industri manufaktur yang memiliki dinamika ketenagakerjaan yang tinggi serta tingkat perputaran tenaga kerja yang signifikan. Karyawan dalam sektor ini berasal dari berbagai latar belakang, tingkat pengalaman, dan jabatan, sehingga memberikan keragaman dalam analisis penelitian. Tidak terdapat pembatasan berdasarkan generasi tertentu, sehingga penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di industri manufaktur di Kota Tangerang. Pemilihan objek ini relevan dengan fenomena yang dikaji, mengingat pentingnya pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi keberlanjutan tenaga kerja.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian menurut (Ceswell, 2009) merupakan kerangka prosedural yang mengarahkan proses penelitian ilmiah untuk menjawab pertanyaan penelitian secara sistematis. Dalam konteks penelitian manajemen, desain penelitian berfungsi sebagai *blueprint* yang menjelaskan struktur penelitian, meliputi pemilihan metode pengumpulan data, teknik analisis, dan pendekatan filosofis yang digunakan. Mengacu pada perspektif Creswell, desain penelitian dapat dikategorikan ke dalam tiga pendekatan utama: penelitian kuantitatif yang berbasis *post positivisme*, penelitian kualitatif yang berbasis konstruktivisme, dan penelitian campuran (*mixed methods*) yang mengintegrasikan kedua pendekatan tersebut. Pemilihan desain penelitian yang tepat sangat menentukan kualitas dan validitas temuan penelitian dalam mengeksplorasi fenomena manajemen yang kompleks.

3.2.1 Jenis Desain Penelitian

Terdapat tiga jenis strategi desain penelitian menurut (Ceswell, 2009), yaitu:

1. Desain Penelitian Kuantitatif

Desain penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang sistematis untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan data numerik dan analisis statistik. Strategi penelitian kuantitatif mencakup dua model utama:

- A. Penelitian Eksperimen, yang dirancang untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat dengan cara memberikan perlakuan tertentu pada kelompok eksperimen dan membandingkannya dengan kelompok kontrol. Dengan penelitian ini, peneliti dapat mengontrol variabel eksternal dan menguji hipotesis secara menyeluruh.
- B. Penelitian Survei, yang bertujuan mengumpulkan data terstandar dari populasi melalui sampel untuk menggambarkan tren, sikap, atau opini. Survei menggunakan kuesioner atau wawancara terstruktur untuk memperoleh informasi kuantitatif yang dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas

2. Desain Penelitian Kualitatif

Desain penelitian kualitatif adalah pendekatan penelitian yang mendalam untuk memahami pengalaman, makna, dan konteks sosial dari perspektif partisipan. Strategi penelitian kualitatif mencakup lima pendekatan kompleks:

- A. Etnografi, yang melibatkan studi mendalam tentang kelompok budaya dalam setting alamiah untuk memahami pola perilaku, kepercayaan, dan interaksi sosial.

- B. Teori Berbasis Ground (Grounded Theory), yang fokus pada pengembangan teori abstrak melalui analisis sistematis data yang dikumpulkan dari partisipan.
 - C. Studi Kasus, yang menyelidiki fenomena secara komprehensif dalam konteks nyata dengan menggunakan berbagai sumber bukti.
 - D. Fenomenologi, yang bertujuan mengeksplorasi esensi pengalaman hidup manusia dari sudut pandang individual dengan mengurangi pengaruh praduga peneliti.
 - E. Penelitian Naratif, yang mengumpulkan dan menganalisis cerita hidup individu untuk memahami pengalaman personal dan konstruksi makna.
3. Desain Penelitian Campuran (*Mixed Methods*) Desain penelitian campuran merupakan strategi penelitian integratif yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh pemahaman komprehensif tentang permasalahan penelitian. Terdapat tiga prosedur utama:
- A. Prosedur Sekuensial, di mana peneliti mengembangkan atau memperluas temuan dari satu metode dengan metode lainnya, misalnya memulai dengan wawancara kualitatif eksploratif dan dilanjutkan dengan survei kuantitatif untuk generalisasi.
 - B. Prosedur Konkuren, yang melibatkan pengumpulan dan analisis data kuantitatif dan kualitatif secara simultan untuk mendapatkan perspektif yang lebih kaya dan mendalam.
 - C. Prosedur Transformatif, yang menggunakan kerangka teoretis atau perspektif kritis sebagai panduan utama dalam desain penelitian, dengan tujuan mengadvokasi perubahan sosial atau mengeksplorasi isu-isu kesetaraan dan keadilan.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih pendekatan kuantitatif sebagai metode yang digunakan. Pendekatan ini dipilih untuk menganalisis masalah dan fenomena yang ada dengan mendeskripsikan hubungan antar variabel

terkait *Professional Identity*, *Job Satisfaction*, dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan industri manufaktur di Tangerang. Penelitian ini juga mengaplikasikan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan kriteria tertentu, menggunakan skala likert 1-5 untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban sesuai tingkat persepsi mereka.

3.2.2 Data Penelitian

Sekaran & Bougie (2016) mengklasifikasikan metode pengumpulan data ke dalam dua kategori utama, yaitu data primer dan data sekunder. Kedua metode pengumpulan data ini memiliki pendekatan yang berbeda satu sama lain:

1. *Primary Data*

Data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya oleh peneliti melalui observasi, wawancara, atau penyebaran kuesioner. Data ini diperoleh langsung dari tempat kejadian atau dari individu yang menjadi subjek penelitian. Karena dikumpulkan secara langsung, *primary data* bersifat spesifik, terkini, dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

2. *Secondary Data*

Data yang tersedia dalam berbagai sumber, seperti arsip organisasi, laporan tahunan, publikasi pemerintah, penelitian terdahulu, serta sumber daring seperti situs web perusahaan dan basis data *online*.

Pada penelitian ini memanfaatkan data primer yang diperoleh dari jawaban responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form, serta data sekunder yang dikumpulkan dari berbagai jurnal, artikel, dan berita yang relevan dengan fenomena yang terkait dengan objek penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sekaran & Bougie, (2016) adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau objek yang menjadi fokus penelitian dan ingin dianalisis oleh peneliti. Populasi merupakan kumpulan elemen yang menjadi dasar dalam pembuatan kesimpulan berdasarkan data sampel. Cakupan populasi dapat bervariasi tergantung pada tujuan penelitian, seperti semua perusahaan dalam suatu wilayah, seluruh karyawan dalam sebuah organisasi, atau individu dengan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian.

3.3.2 Sampling

Sampling merupakan proses memilih sejumlah elemen atau individu dari suatu populasi tertentu yang dianggap dapat mewakili karakteristik keseluruhan populasi tersebut. Teknik ini digunakan dikarenakan meneliti seluruh anggota populasi secara langsung tidak memungkinkan, baik karena keterbatasan waktu, dan juga tenaga. Dalam penelitian ini, peneliti telah menetapkan kriteria tertentu guna menjamin bahwa semua responden memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam populasi sasaran, dengan *sampling* sebagai berikut:

1. Karyawan yang telah bekerja selama 2 tahun atau lebih
2. Karyawan yang bekerja di domisili Tangerang
3. Karyawan yang bekerja di bidang industri manufaktur

3.3.3 Sampling Technique

Menurut Sekaran & Bougie (2016) dalam buku *Research Methods for Business*, terdapat dua metode utama dalam pengambilan sampel, yaitu metode berbasis probabilitas dan non-probabilitas. Pemilihan metode ini bergantung pada berbagai faktor, seperti ketersediaan sumber daya, waktu, serta tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti.

1. *Probability Sampling*

Pengambilan sampel probabilitas merupakan teknik sampling yang memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk

terpilih sebagai sampel. Metode ini digunakan ketika penting untuk mendapatkan sampel representatif yang dapat diterapkan pada keseluruhan. Tersedia empat pendekatan untuk pengambilan sampel probabilitas, yaitu:

A. Systematic Sampling

Systematic Sampling merupakan sampling dipilih secara sistematis, dimulai dari elemen yang dipilih secara acak dan diikuti dengan interval tertentu. Teknik ini sering digunakan dalam survei berskala besar, karena mempermudah pengambilan sampel dan memastikan distribusi yang merata.

B. Stratified Random Sampling

Teknik sampling ini mengambil sampel dengan acak berdasarkan karakteristik atau tingkatan tertentu di mana peneliti telah menentukan kriteria ini sebelumnya.

C. Cluster Sampling

Cluster Sampling adalah metode yang melibatkan pengambilan sampel dari kelompok besar. Populasi dibagi menjadi beberapa kelompok besar dan sampel diambil secara acak dari kelompok-kelompok tersebut.

D. Double Sampling

Pengambilan Sampel Ganda adalah metode pengumpulan informasi dari sumber yang sama dan melakukan analisis tambahan berdasarkan sekelompok sampel

2. *Non Probability Sampling*

Non-Probability Sampling adalah metode pengambilan sampel di mana setiap elemen dalam populasi tidak memiliki peluang yang pasti untuk terpilih sebagai bagian dari sampel penelitian. Terdapat lima jenis teknik dalam *non-probability* sampling, yaitu:

A. Convenience Sampling

Metode pengambilan *sample* di mana peneliti memilih anggota populasi yang paling mudah diakses untuk dijadikan sampel. Metode ini sering digunakan karena cepat, mudah, dan hemat biaya.

B. Purposive Sampling

Purposive Sampling ialah metode pengambilan sampel terbatas yang didasarkan pada karakteristik individu yang dianggap mampu memberikan informasi yang relevan untuk penelitian.

C. Quota Sampling

Metode ini melibatkan pemilihan sampel berdasarkan ciri-ciri anggota populasi, dengan tujuan mencapai kuota tertentu dalam penelitian.

D. Judgement Sampling

Judgement Sampling ialah metode pengambilan sampel di mana peneliti menggunakan penilaian atau keahlian mereka untuk memilih sampel yang dianggap paling representatif atau relevan untuk penelitian.

E. Snowball Sampling

Pada metode ini, sampel diambil secara khusus dan memerlukan referensi tertentu untuk melakukan penelitian tambahan. Hal ini melibatkan probabilitas partisipan yang kemudian membantu partisipan tambahan melalui informasi dari partisipan awal.

Dalam penelitian ini, tidak digunakan *sampling frame* secara formal karena tidak tersedia daftar populasi yang lengkap dan terstruktur yang dapat dijadikan dasar dalam pemilihan sampel. Keterbatasan akses terhadap data internal, seperti daftar seluruh karyawan yang memenuhi kriteria penelitian, menjadi alasan utama tidak digunakannya kerangka sampel. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk menggunakan teknik *non-probability sampling*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *judgment sampling*, yaitu metode pemilihan sampel berdasarkan penilaian atau pertimbangan subyektif peneliti. Meskipun penelitian ini bersifat kuantitatif, penggunaan teknik ini dipertimbangkan karena penelitian memerlukan

responden dengan karakteristik tertentu yang sesuai dengan fokus kajian, sehingga tidak semua individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Teknik ini dianggap efektif untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, terutama ketika populasi target memiliki kriteria khusus dan tidak bisa diwakili secara akurat melalui teknik sampling acak. Dengan demikian, judgment sampling memungkinkan pengumpulan data yang lebih tepat sasaran dan relevan secara kontekstual.

3.3.4 Sampling Size

Menurut Sekaran & Bougie (2016) dalam buku *Research Methods for Business*, terdapat dua metode utama dalam pengambilan sampel, yaitu metode berbasis probabilitas dan non-probabilitas. Pemilihan metode ini bergantung pada berbagai faktor, seperti ketersediaan sumber daya, waktu, serta tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti.

Ukuran sampel menurut Sekaran dan Bougie merupakan jumlah unit analisis yang diambil dari suatu populasi untuk dianalisis dalam penelitian. Penentuan ukuran sampel yang tepat berperan krusial dalam memastikan representativitas sampel terhadap populasi, serta mempengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Ukuran sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan rendahnya presisi hasil penelitian dan membatasi generalisasi temuan terhadap populasi yang lebih luas. Sebaliknya, ukuran sampel yang terlalu besar, meskipun meningkatkan ketepatan estimasi, dapat meningkatkan risiko kesalahan Tipe II, yaitu ketika hubungan yang lemah antara variabel tampak signifikan secara statistik akibat jumlah sampel yang berlebihan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan interpretasi yang tidak akurat serta menghasilkan kesimpulan yang kurang valid terkait hubungan antar variabel dalam suatu populasi.

Penelitian ini mengacu pada teori Hair et al. (2019) dengan tingkat signifikansi α 0,05 dan 0,01 serta ukuran sampel minimal 100 responden, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Total Sample} &= \text{Jumlah Indikator} \times 5 \\ &= 28 \times 5 = 140 \end{aligned}$$

Dengan demikian, penelitian ini menetapkan jumlah sampel minimal sebanyak 140 responden untuk keperluan pengujian dan validasi penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan *secondary* data sebagai sumber utama dalam pengumpulan data. Seluruh data yang digunakan, termasuk jurnal, artikel, serta fenomena yang relevan, diperoleh melalui sumber-sumber terdokumentasi yang tersedia di internet. Selain itu, penelitian ini juga melibatkan *primary* data, untuk pengumpulan data secara langsung dari responden melalui google forms. Dengan demikian, penelitian ini mengandalkan data sekunder yang telah tersedia dan data primer untuk mendukung analisis dan pembahasan secara sistematis.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Peneliti merancang serangkaian pertanyaan terkait *professional identity*, *Job satisfaction*, *burnout*, dan *turnover intention* yang nantinya akan diisi oleh para responden. Sehingga penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan memanfaatkan platform Google Forms sebagai media penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) - 5 (sangat setuju).

3.5 Definisi Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini akan menguji Variabel Eksogen yaitu *Professional identity*, Variabel Mediasi yaitu *Job Satisfaction* serta *Burnout*, dan juga Variabel Endogen yaitu *Turnover Intention*.

3.5.1 Variabel Eksogen

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), variabel eksogen adalah variabel yang berperan dalam memengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif. Variabel ini memiliki fungsi utama untuk menimbulkan perubahan atau

menghilangkan variabel yang menjadi target pengamatan, yang disebut sebagai variabel terikat. Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu *Professional Identity*

3.5.2 Variabel Endogen

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), variabel endogen merupakan variabel utama yang menjadi fokus penelitian dan diharapkan mengalami perubahan sebagai akibat dari pengaruh variabel independen. Variabel ini mencerminkan hasil atau konsekuensi akhir dari suatu proses, dan pengukuran terhadapnya dilakukan untuk melihat dampak dari variabel-variabel lain yang memengaruhinya. Variabel endogen dalam penelitian ini yaitu *Turnover Intention*.

3.5.3 Variabel Mediasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), variabel mediasi adalah variabel yang menjembatani atau menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini membantu mengungkap bagaimana atau mengapa suatu variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen, sehingga memberikan pemahaman yang lebih dalam terhadap mekanisme hubungan antar variabel dalam suatu model penelitian. Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu *job satisfaction* dan *burnout*.



Berikut merupakan rincian Tabel Operasionalisasi Variabel:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

<i>Table</i>	<i>Definition</i>	<i>Code</i>	<i>Items from Journal</i>	<i>Measurement</i>	<i>Source</i>
<i>Professional Identity</i>	<i>Professional identity</i> adalah persepsi individu terhadap diri mereka dalam konteks pekerjaan, mencakup nilai, norma, peran, dan keterikatan pribadi terhadap profesi serta kesesuaian antara nilai pribadi dan nilai profesional (Slay & Smith, 2011).	PI1	<i>My work has a great impact on the lives of others</i>	Pekerjaan saya memiliki dampak besar pada kehidupan orang lain	(Slay & Smith, 2011)
		PI2	<i>The quality of my work will affect many people</i>	Kualitas pekerjaan saya mempengaruhi banyak orang	(X. Zhang et al., 2022)
		PI3		Saya merasa pekerjaan saya sangat bermakna dan penting	(Kusasti & Usman, 2022)
		PI4	<i>My work is very meaningful and important</i>	Saya menganggap diri saya sebagai karyawan membuat saya merasa percaya diri	
		PI5		Saya bangga menjadi bagian dari karyawan di perusahaan ini	

		PI6		Saya menganggap diri saya sebagai karyawan membuat saya merasa percaya diri tentang masa depan	
<i>Job Satisfaction</i>	<i>Job satisfaction</i> merupakan keadaan emosional positif yang muncul dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang tidak hanya bergantung pada kondisi fisik atau material, tetapi juga pada aspek psikologis dan emosional pekerjaan (Locke, 1976).	JS1	<i>Workload</i>	Saya puas dengan beban kerja saya saat ini	(Locke, 1976) (X. Zhang et al., 2022)
		JS2	<i>Collagues</i>	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya	
		JS3	<i>Superiors</i>	Atasan saya memberikan dukungan yang baik dalam pekerjaan saya	
		JS4	<i>Enviromental and Facility</i>	Saya puas dengan lingkungan dan fasilitas kerja di perusahaan	
		JS5	<i>Promotion</i>	Saya merasa ada kesempatan yang jelas untuk mendapatkan promosi	

		JS6	<i>Income</i>	Saya merasa gaji saya sesuai dengan beban kerja saya	
		JS7	<i>Social Security</i>	Saya puas dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan (BPJS, asuransi, dll.)	
		JS8	<i>Training Opportunitites</i>	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan karier yang cukup	
<i>Burnout</i>	<i>Burnout</i> adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, yang muncul akibat tekanan kerja berkelanjutan dan berdampak pada	B1	<i>Emotional Exhaustion</i>	Saya sering merasa kelelahan secara emosional karena pekerjaan saya	(Maslach & Jackson, 1981)
		B2		Saya merasa kelelahan di akhir hari kerja	(X. Zhang et al., 2022)

sikap serta kinerja individu (Maslach & Jackson, 1981).	B3		Saya merasa lelah ketika bangun pagi dan harus menghadapi hari kerja lagi	(Puteri & Syakurah, 2024)
	B4		Saya merasa burnout karena pekerjaan saya	
	B5		Saya merasa seperti berada di ujung batas kemampuan saya	
	B6	<i>Low Personal Achivement</i>	Saya merasa kurang memiliki pencapaian pribadi dalam pekerjaan	
	B7	<i>Depersonalization</i>	Saya sering merasa terasing atau tidak peduli terhadap pekerjaan saya	

		B8		Saya merasa frustrasi oleh pekerjaan saya	
		B9		Saya merasa bekerja terlalu keras di pekerjaan saya	
		B10		Bekerja langsung dengan orang lain memberi terlalu banyak tekanan bagi saya	
<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> adalah niat sadar dan disengaja dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi. Niat ini dianggap sebagai prediktor utama terhadap perilaku keluar yang sebenarnya. <i>Turnover intention</i> biasanya dipengaruhi oleh rendahnya	TI1	<i>Thought of leaving the organization you serve now</i>	Saya sering berfikir untuk meninggalkan organisasi tempat kerja saya saat ini.	(Tett & Meyer, 1993)
		TI2	<i>Thought of leaving this industry</i>	Saya pernah berfikir untuk meninggalkan industri manufaktur dan beralih ke industri lain	(X. Zhang et al., 2022)

kepuasan kerja, lemahnya komitmen terhadap organisasi, serta tingginya tingkat stres kerja (Tett & Meyer, 1993).	TI3	<i>Looking for a new job recently</i>	Saya sedang atau baru saja mencari pekerjaan di perusahaan lain
	TI4	<i>Looking for a new job next year</i>	Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam setahun ke depan

