

BAB III

METODOLOGI PERANCANGAN

3.1 Subjek Perancangan

Dalam merancang suatu karya dibutuhkan penentuan subjek yang akan menjadi target. Target tersebut yang akan menggunakan dan merasakan dampak dari karya yang diciptakan. Berikut adalah subjek perancangan pada buku *self-development* mengenai *toxic leadership* di lingkungan kerja:

A. Demografis

1. Jenis Kelamin: Pria dan wanita
2. Usia: 21–28 tahun

Survei Ipsos menyatakan Gen Z akan memimpin masa depan indonesia sebesar 28% daripada milenial (Ipsos, 2024). Hal ini dibuktikan melalui Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang menyatakan populasi Gen Z mencapai 27% dari total populasi atau 75 juta maupun memiliki angkatan kerja sebanyak 20 juta jiwa yang merupakan jumlah terbanyak dibanding kategori usia lain (Citra, 2024). Melalui hal tersebut diketahui bahwa gen z merupakan generasi dengan usia potensial untuk mempelajari mengenai *toxic leadership* agar tidak menerapkannya.

Lalu melalui survei yang dilakukan Populix dalam Working Trend Februari 2023, gen z dengan tahun kelahiran 1977 hingga 2012 memiliki *turnover intention* tertinggi (Wibowo, 2024). Kemudian melalui survei Jakpat, dinyatakan budaya kerja yang *toxic* menjadi alasan ke-3 terbesar dengan 52,4% (Rizal, 2024). Hal ini menyatakan relevansi dan dampak dari *toxic leadership* dirasakan kepada gen z dan hal tersebut jika tidak dibekali dengan pemahaman yang baik, perilaku *toxic leadership* dapat diberulang dan dilakukan kepada pihak lain. Selanjutnya seseorang karyawan *white collar* yang menempuh pendidikan tinggi, maka target perancangan berusia 21–28 tahun.

3. Pekerjaan: Karyawan *white collar*

Toxic leadership akan berada di dalam suatu lingkungan *white collar*. Hal ini dibuktikan dengan (Sutrisno, Komari, & Sulistyowati, 2023, h.610) menyatakan karyawan *white collar* memiliki stress akibat pekerjaan yang lebih tinggi daripada pekerja profesional lainnya. Selain itu, pekerjaan *white collar* memiliki interaksi dan hubungan antara personilnya secara terus menerus. Oleh sebab itu, karyawan *white collar* memiliki potensi lebih besar untuk melakukan *toxic leadership* di masa depan.

4. Pendidikan: Minimal S1

Karyawan *white collar* merupakan seseorang pekerja yang digaji oleh perusahaan karena keahlian profesionalnya dan memiliki pendidikan tinggi seperti sarjana (Peng, Bunkaewsuk, Uppathampracha, Kumjumpa, & Bao, 2024, h.105). Hal ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan *white collar*. Oleh sebab itu, pendidikan dari subjek perancangan yaitu minimal sedang atau sudah menempuh S1.

5. SES: B

Berdasarkan kuesioner yang disebarluaskan, karyawan SES B lebih tinggi dalam mengalami *toxic leadership* dengan 49,5% (50 dari 101 responden) daripada SES A2 dengan 40,9% (25 dari 61 responden). Hal ini menyatakan bahwa relevansi *toxic leadership* lebih tinggi di SES B dan akan berpotensi terjadinya repetisi *toxic leadership*. Selain itu, seseorang dengan sosial ekonomi yang lebih rendah memiliki literasi kesehatan yang lebih buruk dan berdampak pada kesehatannya (Lastrucci et al., 2019, h.6). Hal ini juga terjadi pada kesehatan mental sehingga seseorang dengan SES lebih tinggi akan lebih tertarik terhadap kesehatan mental dan menjadi target peracangan ini. Oleh karena itu, perancangan ini akan ditujukan kepada SES B.

B. Geografis: Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi)

Jabodetabek merupakan kota metropolitan yang memiliki penduduk sebanyak 30,2 juta (Nuky, 2024). Melalui hal tersebut, tentunya menyatakan bahwa Jabodetabek merupakan area yang padat penduduk dan perusahaan

sehingga rentan terhadap *toxic leadership*. Selain itu tingkat stress pada pekerja di Jabodetabek dinyatakan tinggi dengan indeks 3,51 (Rabbani et al, 2024, h.4). Dengan hal tersebut, dapat diketahui bahwa *toxic leadership* lebih berada di dalam daerah yang padat perusahaan dan tekanan stres yang tinggi dan menciptakan potensi efek domino dari *toxic leadership*.

C. Psikografis

- a. Karyawan *white collar* dewasa awal yang tidak memahami pengertiannya, dampaknya, upaya, untuk menghadapi *toxic leadership* maupun melakukan kepemimpinan yang baik.
- b. Karyawan *white collar* dewasa awal yang memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap permasalahan kesehatan mental
- c. Karyawan *white collar* dewasa awal yang mencari panduan praktis untuk memperoleh pembekalan mengenai *toxic leadership* dan cara melakukan kepemimpinan yang baik.

Melalui hal tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian merupakan karyawan *white collar* yang berusia 21 sampai 28 tahun dengan SES B. Kemudian karyawan tersebut sedang maupu menempuh S1 yang berdomisili di Jabodetabek. Kemudian karyawan tersebut memiliki rasa penasaran yang tinggi terhadap kesehatan mental dan membutuhkan panduan praktis untuk membekali dirinya mengenai *toxic leadership* dan cara melakukan kepemimpinan yang baik.

3.2 Metode dan Prosedur Perancangan

Perancangan ini menerapkan metode *Book Design* oleh Andrew Haslam (2006), yang berfokus pada proses perancangan suatu buku. Metode *Book Design* memiliki 5 tahapan seperti *documentation*, *analysis*, *expression*, *concept*, dan *design brief*. Dalam *documentation* dilakukan berbagai pengumpulan data lapangan melalui penelitian data. Sedangkan data tersebut diteliti dan disimpulkan dengan lebih dalam di dalam *analysis*. Selanjutnya *expression* dilakukan untuk memberikan pendekatan desain dengan target audiens dan dibentuknya konsep pada *concept*. Terakhir, implementasi *concept* dilaksanakan dalam *design brief* dan pembuatan desain akan diselesaikan dan menguji hasil perancangan.

Sedangkan metode penelitian yang akan dilakukan bersifat *hybrid* yang mengabungkan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif. Kemudian pendekatan kualitatif digunakan untuk menyelidiki data yang tidak diukur secara jumlah dan memiliki kompleksitas dan subjektif (Elia, Boari, Akhmad, Yuliyani, Hildawati, Suarni, Anurogo, Ifadah, Judijanto, 2023, h.19). Lalu pendekatan kuantitatif digunakan untuk menyelidiki data yang dapat diukur dan bersifat objektif (Elia et al., 2023). Maka pendekatan kualitatif berfokus pada jawaban yang subjektif dan kompleks sedangkan kuantitatif berfokus pada data yang dapat diukur secara angka dan memberikan data yang objektif. Oleh karena itu dapat dilakukan pencampuran kedua pendekatan tersebut melalui metode *hybrid* untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif mengenai *toxic leadership* di lingkungan kerja. Dalam menerapkan metode *hybrid*, akan dilakukan wawancara mendalam dengan ahli maupun dengan pemimpin muda, *focus group discussion/diskusi kelompok terarah* terhadap karyawan, kuesioner terhadap karyawan, dan studi referensi yang relevan. Kemudian penelitian ini melakukan pengumpulan data dan dianalisis dengan mendalam. Langkah-langkah dalam penelitian dirincikan pada sub-bab selanjutnya.

3.2.1 Documentation

Dalam *documentation*, dilakukan pengumpulan data primer dengan metode wawancara, *focus group discussion*, dan kuesioner. Wawancara akan berfokus untuk mencari wawasan pada ahli yaitu ahli dalam bidang manajemen dan karyawan yaitu HRD Manager dan psikolog untuk mengetahui bagaimana kondisi *toxic leadership* di dalam suatu perusahaan dalam pandangan struktural maupun psikologis. Sedangkan *focus group discussion/diskusi kelompok terarah* akan dilaksanakan bersama dengan karyawan yang berfungsi untuk mengetahui pengetahuan dan pengalaman pribadi dari karyawan di kantor mengenai *toxic leadership*. Lalu kuesioner akan ditujukan karyawan sebagai cara untuk mengetahui wawasan dan pendapat karyawan terhadap *toxic leadership*. Kuesioner akan dilakukan secara online kepada responden. Dalam tahap ini, penulis juga melakukan studi referensi dan studi eksisting terhadap media untuk mencaritahu bagaimana gaya visual, *copywriting*, dan penataan *layout* yang cocok dengan target.

3.2.2 Analysis

Tahap *analysis* dilakukan dengan analisis data dan menarik kesimpulan data. Hasil data tersebut didapatkan melalui pencarian data pada bagian *documentation* dan juga dilakukan pembentukan user persona. Data yang didapatkan dari karyawan akan disimpulkan sehingga menjadi suatu *insight*. Melalui *insight* tersebut dapat membuat karya buku *self-development* yang diciptakan lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sedangkan data dari ahli akan digunakan sebagai dasar pengetahuan maupun informasi dalam perancangan desain buku.

3.2.3 Expression

Selanjutnya dalam tahap *expression*, akan dilakukan pendalaman terhadap *insight* yang didapatkan dalam tahap *analysis*. Dalam tahap ini, penulis akan membuat struktur konten yang akan disajikan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan target audiens. Selain itu dalam tahapan ini akan dilakukan proses *brainstroming*. Proses *brainstroming* tersebut akan menjadi bagian penting karena akan menghasilkan *mind map* yang mendukung membentuk konsep ke belakangnya. Lalu dengan *mind map* yang dihasilkan tersebut membuatnya dapat menghasilkan *keywords* yang dilanjutkan dalam pembentukan big idea.

3.2.4 Concept

Dalam *concept*, *big idea* yang dilanjutkan dengan membentuk konsep. Kemudian pada tahap ini, akan disusun bagaimana setiap halaman akan memiliki konten dan isi teks maupun gambaran mengenai ilustrasi yang akan ditunjukkan. Konsep akan menentukan *moodboard*, gaya visual, penggunaan warna, font, dan elemen yang akan menjadi fondasi dasar dalam merancang. Selain itu akan dilakukan penyusunan konsep pembahasan di dalamnya dan bagaimana alur buku tersebut disesuaikan untuk para target audiens.

3.2.5 Design Brief

Dalam *design brief*, penulis akan melanjutkan perancangan dengan menyusun *key visual*. *Key visual* untuk memberikan gambaran besar dan fondasi dalam membuat desain buku secara keseluruhan. Kemudian

perancangan pun dilakukan pada tahap ini mulai dari sketsa, finalisasi, layouting, kattern dan penyusunan buku hingga bagian pelengkap buku dari cover, kata pengantar, hingga tentang penulis. Dalam hal ini tentu saja, akan dilakukan pembuatan media sekunder akan dirancang. Hal ini bertujuan untuk memberikan hasil yang lengkap. Lalu dilakukan dalam bentuk *test print* untuk mengetahui bahan. *Test print* berfungsi untuk mengetahui bahan yang tepat dan warna yang keluar telah cocok. Hal ini bertujuan agar hasil cetakan yang akan direpresentasikan cocok maupun sesuai dengan desain yang telah diciptakan. Selain itu melakukan konsultasi dan verifikasi kepada psikolog. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan masukan dari ahli. Dengan begitu hasil yang diciptakan akan lebih baik dan lebih sesuai maupun sesuai dengan kaidah yang seharusnya.

Maka dari itu, perancangan yang dilakukan berupa *book design* dari Andrew Haslam (2006) dengan jumlah 5 tahap. Tahap *documentation* berisi kegiatan dalam mencari data primer seperti wawancara, *focus group discussion*, dan kuesioner. Kemudian dari data primer tersebut dilanjutkan pada tahap *analysis*. Pada tahap tersebut, dilakukan mencari *insight* utama. Kemudian dilanjutkan dengan menciptakan perancangan buku dalam *expression* dan *concept*. Dalam proses tersebut, terdapat berbagai penentuan *big idea*, konsep, dan penentuan tipografi dan lainnya. Terakhir dilakukan *design brief* yaitu proses perancangan hingga sampai mengecek hasil karya.

3.3 Teknik dan Prosedur Perancangan

Teknik penelitian dalam perancangan memanfaatkan teknik wawancara, *focus group discussion*, dan kuesioner untuk mengetahui lebih dalam wawasan, situasi, dan pengalaman individu terhadap *toxic leadership* di lingkungan kerja. *Toxic leadership* sendiri merupakan bentuk kemimpinan desktruktif pada karyawan yang berasal dari perilaku kasar maupun manipulasi akan membawa dampak jangka panjang maupun dapat membuat kondisi lingkungan kerja menjadi tidak nyaman serta tidak sehat (Putri dkk., 2024, h.263). Dengan kata lain, *Toxic leadership* adalah suatu perilaku yang kurang menyenangkan untuk anggota yang akan membawa dampak bagi kehidupan karyawan maupun kinerja suatu perusahaan

secara keseluruhan. Oleh sebab itu, melalui pengertian tersebut diharapkan dapat ditemukan bagaimana pandangan, pengetahuan, serta pengalaman dari ahli maupun karyawan. Kemudian tujuan utama dari teknik pengumpulan data adalah mengetahui dan memahami perilaku *toxic leadership* di dalam lingkungan kerja dan memahami pengetahuan, identifikasi, dan cara penanganan dalam menghadapi *toxic leadership* maupun menjadi cara melakukan kepemimpinan yang baik. Maka dari itu, buku *self-development* yang dirancang dapat lebih sesuai dan efektif.

3.3.1 Wawancara

Wawancara merupakan bentuk pengumpulan data kualitatif yang didasari oleh interaksi antara narasumber dengan peneliti (Fatimah, Zen, Fitrisia, 2024, h.41). Penulis melakukan wawancara sebagai cara dalam mengumpulkan data primer kepada ahli yang memahami mengenai *toxic leadership* secara stuktural di dalam perusahaan maupun keadaan psikologis dari karyawan dalam fenomena *toxic leadership*. Dalam hal ini wawancara dilakukan kepada *human capital representative manager* dan psikolog klinis. Kemudian wawancara dengan *team leader* muda juga dilakukan untuk melihat perspektif dari karyawan yang memiliki posisi. Selain itu wawancara juga dilakukan dengan penulis dan editor buku sebagai referensi dalam perancangan media karya yaitu buku *self-development*.

A. Wawancara Dengan Human Capital Representative Manager

Wawancara dilakukan dengan AY selaku *human capital representative manager* di perusahaan X. Narasumber meminta untuk tidak mencantum nama perusahaan dan menggunakan inisial karena tidak menghendaki identitas perusahaan diketahui. Instrumen pertanyaan wawancara kepada *human capital representative manager* yang diambil dari teori Putri, Iskandar, & Ratnawati (2024) adalah sebagai berikut:

1. Halo, apakah Anda boleh memperkenalkan diri?
2. Menurut Anda, bagaimana gaya kepemimpinan yang baik maupun sehat di sebuah perusahaan?
3. Apa karakteristik pemimpin yang dapat menjaga hubungan harmonis dengan karyawan?

4. Sebaliknya, perilaku seperti apa yang dapat membuat hubungan karyawan dengan pemimpin menjadi kurang nyaman?
5. Dalam pengalaman Anda, apakah pernah terjadi gaya kepemimpinan yang membuat perasaan tidak nyaman maupun konflik antara karyawan dengan pemimpin?
6. Bagaimana gejala atau tanda seseorang karyawan yang kurang nyaman dengan perilaku maupun gaya kepemimpinan atasan mereka?
7. Menurut Anda, apa dampak apa yang akan terjadi jika perilaku dan gaya kepemimpinan yang tidak membangun ini berada di dalam perusahaan dalam jangka panjang?
8. Bagaimana cara yang harus dilakukan pemimpin maupun karyawan lakukan saat menghadapi suatu *toxic leadership* di lingkungan kerja?
9. Jika terjadi konflik antara pemimpin dan karyawan, bagaimana prosedur perusahaan maupun cara HRD dalam mendeteksi dan menanganinya?
10. Langkah apa yang telah dilakukan perusahaan untuk menjaga hubungan antara pemimpin dengan karyawan?

Hasil dari wawancara ini adalah mendapatkan data primer mengenai pengetahuan dasar dalam penyebab, dampak, cara mendeteksi dan upaya saat menghadapi *toxic leadership* maupun cara menjalani kepemimpinan yang baik. Selain itu, pandangan struktural didapatkan dalam wawancara karena pihak HRD merupakan tempat yang harus menyediakan dan mengawasi terjadi *toxic leadership*. Maka, perancangan buku *self-development* akan semakin sesuai dengan target.

B. Wawancara Dengan Psikolog Klinis

Wawancara dilakukan dengan Michelle Dylan, M.Psi, Psikolog selaku psikolog klinis yang berpengalaman terhadap training khusus di perusahaan maupun menjadi *associate assessor*. Wawancara ini dilakukan secara online dengan menggunakan aplikasi Zoom. Hal ini disesuaikan dengan keinginan dari narasumber dan situasi pada saat tersebut. Instrumen pertanyaan wawancara kepada psikolog klinis yang diambil dari teori Putri, Iskandar, & Ratnawati (2024) adalah sebagai berikut:

1. Halo, apakah Anda boleh memperkenalkan diri?
2. Dalam sudut pandang psikologis, apa definisi kepemimpinan yang sehat dalam suatu perusahaan?
3. Menurut pengalaman Anda, perilaku seperti apa yang membuat lingkungan kerja antara karyawan dan pemimpin menjadi harmonis?
4. Sebaliknya, perilaku seperti apa yang menimbulkan perasaan tidak nyaman maupun konflik antara pemimpin dan karyawan?
5. Apakah Anda pernah menangani kasus konflik antara pemimpin dengan karyawan? Jika iya, permasalahan apa yang terjadi dan bagaimana Anda menanggguninya?
6. Menurut Anda, bagaimana gaya kepemimpinan yang tidak sehat dan tidak mendukung dapat terjadi?
7. Bagaimana ciri-ciri yang pemimpin yang melakukan gaya kepemimpinan yang toksik?
8. Menurut Anda, bagaimana dampak psikologis untuk pemimpin maupun karyawan jika *toxic leadership* dibiarkan?
9. Dari sudut pandang psikolog, adakah metode untuk pemimpin dan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan *toxic leadership*?
10. Bagaimana upaya yang harus dilakukan karyawan untuk bertahan maupun mengurangi dampak negatif ketika karyawan dihadapi dengan pemimpin yang melakukan *toxic leadership*?

Melalui wawancara ini, penulis dapat memahami psikologis dari anggota perusahaan dengan lebih dalam saat mengalami *toxic leadership*. Hasil wawancara ini digunakan untuk menjadi landasan dalam pemahaman mengenai *toxic leadership* maupun sebagai bentuk sumber konten dalam perancangan buku. Dengan wawancara ini, diharapkan buku *self-development* dapat lebih sesuai dengan kebutuhan secara psikologis. Maka dari itu, seluruh bagian dari buku dapat menjadi pengembangan diri yang komplit untuk seorang karyawan.

C. Wawancara Dengan *Team Leader* Muda

Wawancara dilakukan dengan Cynthia Josephani selaku *team leader/supervisor* muda. Wawancara ini dilakukan secara online dengan menggunakan aplikasi Zoom. Hal ini disesuaikan dengan keinginan dari narasumber. Instrumen pertanyaan wawancara kepada *supervisor* muda adalah sebagai berikut:

1. Halo, apakah Anda boleh memperkenalkan diri?
2. Bagaimana pengalaman Anda menjadi supervisor muda?
3. Tantangan terbesar apa yang Anda hadapi maupun keraguanmu saat menjadi supervisor muda?
4. Kesulitan apa yang Anda alami saat mencoba menerapkan gaya kepemimpinan yang sehat?
5. Bagaimana Anda melakukan gaya kepemimpinan saat ini dan apakah kamu memiliki role model dalam memimpin tim?
6. Menurut Anda, gaya kepemimpinan seseorang dapat dipengaruhi oleh pemimpin sebelum yang mereka temui?
7. Adakah hal yang Anda tiru dari pemimpin sebelumnya?
8. Menurut Anda, Apa yang terjadi maupun dampaknya jika pemimpin baru meniru perilaku yang sebenarnya kurang efektif?
9. Pernahkah Anda menghadapi maupun menyaksikan situasi *toxic leadership* di timmu sekarang maupun sebelumnya menjabat jadi supervisor? Bisakah Anda memberikan contohnya?
10. Menurut Anda, apakah pembekalan pemahaman penting untuk Anda supaya menjadi pemimpin yang lebih baik?
11. Pernakah Anda mendapatkan pembekalan pemahaman menjadi *leader* yang baik?
12. Apa yang perlu dilakukan supaya pemimpin muda tidak menimbulkan kepemimpinan yang *toxic*?
13. Pembekalan seperti apa yang membantu kamu untuk menjadi *leader* yang baik dan tidak melakukan *toxic leadership*?

Melalui wawancara, penulis dapat memahami *team leader* dalam memandang perilaku *toxic leadership* dan pembekalan *team leader* terhadap perilaku *toxic leadership*. Hasil wawancara digunakan menjadi landasan dalam pemahaman mengenai kondisi *team leader* muda saat ini. Dengan itu, buku *self-development* lebih sesuai dengan kebutuhan target. Maka, seluruh bagian dari buku menjadi pengembangan diri untuk seorang karyawan.

D. Wawancara Dengan Editor Buku

Wawancara dilakukan dengan Novita Dwi Nuringtyas selaku editor buku seperti *Lost In May*, *Laut Merapuh*, *Memutus Rantai*, *A Letter For My Teenage*, dan buku lainnya. Wawancara dilakukan secara online dengan aplikasi Zoom. Hal ini karena disesuaikan dengan keinginan narasumber. Pertanyaan wawancara kepada penulis dan editor buku yang di rancang oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Halo, apakah Anda boleh memperkenalkan diri?
2. Menurut Anda, bagaimana perkembangan minat pembaca terhadap buku pengembangan diri?
3. Menurut Anda, apa bagian penting yang wajib ada di dalam buku pengembangan diri?
4. Menurut Anda, struktur ideal seperti apa yang membuat pembaca mudah mengikuti proses dalam buku pengembangan diri?
5. Faktor apa yang membuat pembaca untuk tertarik dalam membaca buku pengembangan diri khususnya pada target dewasa awal?
6. Gaya bahasanya seperti apa yang cocok untuk buku pengembangan diri untuk target dewasa awal?
7. Bagaimana elemen pendukung seperti qoutes, visual atau ilustrasi, fotografi, atau aktivitas yang dapat menarik pembaca dalam membaca buku pengembangan diri?
8. Apakah peraturan ukuran maupun jumlah halaman dari buku pengembangan diri?
9. Bagaimana maupun aspek apa yang perlu diperhatikan menulis agar membawa motivasi maupun cara tanpa menggurui?

10. Apakah terdapat hal-hal yang harus dihindari dalam menciptakan buku pengembangan diri?

Hasil wawancara dengan editor buku ini untuk mendapatkan bagaimana proses pembentukan suatu buku yang baik khususnya dalam bidang psikologis. Lalu melalui wawancara juga mengetahui aspek apa yang perlu diperhatikan dan kebutuhan teknis dalam proses pembuatan karya. Maka, perancangan buku *self-development* semakin sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya.

Melalui kegiatan wawancara mulai dari *human capital representative*, psikolog klinis, *team leader* muda, hingga kepada editor buku. Hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan fenomena hingga cara-cara dalam menghadapi *toxic leadership*. Selain itu juga dilakukan kepada editor buku dengan tujuan untuk mencari bentuk buku terbaik dan hal-hal teknis. Terakhir, dilakukan juga kepada target untuk memahami apa yang dibutuhkan target. Dengan begitu hasil perancangan lebih sesuai kepada target dan kebutuhannya.

3.3.2 Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan teknik kombinasi *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Hal ini bertujuan agar mendapatkan target yang sesuai dengan tujuan dan memiliki waktu yang lebih cepat. Kemudian topik yang diangkat cukup sensitif sehingga dilakukan *snowball sampling* untuk menjangkau lebih banyak responden dan lebih terbuka terhadap situasi lingkungan kerja maupun *toxic leadership*. Kuesioner disebarluaskan kepada karyawan di Jabodetabek dengan rentan usia 21-28 tahun. Kuesioner akan menggunakan google form yang disebarluaskan secara online. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mendapatkan pandangan dan pengalaman dari target. Selain itu bertujuan untuk melihat pengetahuan dari responden yang merupakan target dari perancangan. Kemudian kuesioner digunakan untuk mendapati para responden yang dapat diwawancara lebih dalam untuk mengetahui fenomena tersebut.

Kuesioner dimulai dengan menanyakan data pribadi dari responden agar sesuai dengan target yang dituju. Hal ini mulai dari usia, jenis kelamin,

lama bekerja, domisili, pekerjaan hingga pengeluaran. Dengan adanya data pribadi tersebut dapat membantu untuk menyeleksi responden. Lalu dengan adanya data pribadi digunakan untuk memberikan pembagian yang tepat dan mencegah pihak yang tidak sesuai untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner memiliki pertanyaan data diri sebagai berikut:

Tabel 3.1 Tabel Kuesioner Bagian Satu

No.	Pertanyaan	Model Jawaban	Pilihan
1.	Usia	<i>Multiple choice</i>	a. 21-22 Tahun b. 23-24 Tahun c. 25-26 Tahun d. 27-28 Tahun
2.	Jenis kelamin	<i>Multiple choice</i>	a. Laki-laki b. Perempuan
3.	Domisili	<i>Multiple choice</i>	a. Jakarta b. Bogor c. Depok d. Tangerang e. Bekasi
4.	Pengeluaran per bulan	<i>Multiple choice</i>	a. Rp 3.000.001-Rp 5.000.000 b. Rp 5.000.001- Rp 7.500.000
5.	Pekerjaan saat ini	<i>Multiple choice</i>	a. Wirausaha b. Karyawan Swasta c. Pengawai Pemerintah
6.	Berapa lama Anda telah bekerja di perusahaan ini?	<i>Multiple choice</i>	a. Di bawah 1 bulan b. 1 bulan – 3 bulan c. 3 bulan – 6 bulan d. 6 bulan – 1 tahun e. 1 tahun – 2 tahun f. 3 tahun – 5 tahun g. Di atas 5 tahun

No.	Pertanyaan	Model Jawaban	Pilihan
6.	Saya dengan sukarela memilih untuk ikut serta dalam penelitian ini tanpa tekanan atau paksaan siapapun dan menjawab sejujur-jujurnya. Saya juga mengetahui data-data yang saya berikan hanya untuk data penelitian.	<i>Multiple choice</i>	a. Iya b. Tidak

Bagian selanjutnya dari kuesioner berfokus pada pandangan tentang kepemimpinan di lingkungan kerja. Kusioner tersebut akan melihat pandangan responden terhadap kepemimpinan yang baik. Di dalam bagian ini juga diberikan pertanyaan pembuka mengenai pengalaman mereka. Pengalaman tersebut juga termasuk bagaimana pandangan mereka terhadap kepemimpinan. Berikut ini adalah pertanyaan untuk bagian dua:

Tabel 3.2 Tabel Kuesioner Bagian Dua

No.	Pertanyaan	Model Jawaban	Pilihan
1.	Saya merasa kepemimpinan menjadi bagian penting untuk pencapaian perusahaan.	Skala <i>likert</i>	1(Sangat tidak setuju) sampai 5 (Sangat setuju)
2.	Dari pernyataan di bawah ini, menurut Anda manakah yang merupakan sifat dari kepemimpinan yang baik dan sehat?	<i>Check boxes</i>	a. Selalu memberikan ruang untuk berpendapat b. Selalu adanya komunikasi yang timbal balik c. Menghormati pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

No.	Pertanyaan	Model Jawaban	Pilihan
2.	Dari pernyataan di bawah ini, menurut Anda manakah yang merupakan sifat dari kepimpinan yang baik dan sehat?	Check boxes	<p>d. Memberikan tugas dan arahan yang jelas dan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing</p> <p>e. Memberikan motivasi dan apresiasi kepada karyawan</p> <p>f. Selalu mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi</p>
3.	Faktor apa yang mempengaruhi Anda untuk bertahan di dalam suatu perusahaan?	Check boxes	<p>a. Peluang peningkatan karir</p> <p>b. Hubungan yang harmonis dengan pemimpin</p> <p>c. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja</p> <p>d. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman</p> <p>e. Jam kerja yang teratur dan sesuai dengan <i>jobdesk</i></p> <p>f. Beban kerja yang sesuai dengan <i>jobdesk</i></p> <p>g. Gaji dan tunjangan yang sesuai dengan <i>jobdesk</i></p>
4.	Apakah Anda pernah mengalami perasaan tidak nyaman maupun konflik dengan perilaku dan gaya kepemimpinan yang dilakukan atasan Anda?	Multiple choice	<p>a. Iya</p> <p>b. Tidak</p>

Bagian berikutnya akan diarahkan hanya untuk responden yang menjawab pertanyaan keempat yaitu pertanyaan “Apakah Anda pernah mengalami perasaan tidak nyaman maupun konflik dengan perilaku dan gaya kepemimpinan yang dilakukan atasan Anda?” dengan jawaban “Iya”. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman yang mereka hadapi. Melalui bagian ini penulis mengetahui bagaimana para responden menghadapi sesuatu hal mulai dari kerugian maupun cara menghadapi dan penyelesaian. Pengalaman dari responden ini akan memperlihatkan cara para target memandang *toxic leadership*. Instrumen pertanyaan di kuesioner pada bagian ketiga adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Tabel Kuesioner Bagian Tiga

No.	Pertanyaan	Model Jawaban	Pilihan
1.	Apa perilaku dan gaya kepemimpinan yang atasan Anda lakukan sehingga Anda merasa tidak nyaman maupun menimbulkan konflik?	Check boxes	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan pekerjaan di luar jobdesk b. Bersifat otoriter c. Bersifat manipulatif d. Bersifat tidak adil e. Bersifat kurang empati f. Bersifat micro-manage g. Bersifat tidak transparan h. Bersifat pilih kasih i. Melakukan kekerasan fisik
2.	Apa kerugian yang Anda alami akibat perilaku dan gaya kepemimpinan atasan Anda?	Multiple choice	<ul style="list-style-type: none"> a. Kekerasan fisik b. Psikologis c. Keduanya
3.	Apa efek samping yang Anda alami sebab perilaku dan gaya kepemimpinan atasan Anda?	Check boxes	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengalami stress dan kecemasan berlebihan b. Ketakutan saat masuk kerja c. Merasa rendah diri

No.	Pertanyaan	Model Jawaban	Pilihan
3.	Apa efek samping yang Anda alami sebab perilaku dan gaya kepemimpinan atasan Anda?	Check boxes	d. Memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan e. Kehilangan motivasi bekerja
4.	Apa upaya yang Anda lakukan saat menghadapi perilaku dan gaya kepemimpinan yang membuat Anda tidak nyaman maupun menimbulkan konflik?	Check boxes	a. Mendiamkan b. Melaporkan kepada pihak perusahaan c. Mendatangi pelaku langsung d. Menenangkan diri e. Melakukan pengunduran diri f. Tetap menjaga profesionalisme

Bagian berikutnya merupakan pengetahuan responden terhadap gaya kepemimpinan yang baik. Dalam bagian ini akan dilakukan kuis singkat mengenai pemahaman dari responden mengenai *toxic leadership*. Instrumen pertanyaan di kuesioner pada bagian ketiga adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Tabel Kuesioner Bagian Empat

No.	Pertanyaan	Model Jawaban	Pilihan
1.	Saya pernah mendengar istilah “ <i>toxic leadership</i> ”	Skala likert	1(Sangat tidak setuju) sampai 5 (Sangat setuju)
2.	Saya memahami konsep “ <i>toxic leadership</i> ”	Skala likert	1(Sangat tidak setuju) sampai 5 (Sangat setuju)
3.	Menurut Anda, manakah dari berikut ini yang merupakan ciri-ciri pemimpin yang baik?	Multiple choice	a. Memberikan apresiasi secara khusus dan terus menerus pada bawahan tertentu b. Mengontrol karyawan menyelesaikan tugasnya

No.	Pertanyaan	Model Jawaban	Pilihan
3.	Menurut Anda, manakah dari berikut ini yang merupakan ciri-ciri pemimpin yang baik?	<i>Multiple choice</i>	c. Karyawan dapat membaca perasaan pemimpin d. Memberikan kebijakan seluruhnya kepada karyawan e. Tegas dan memberikan masukan secara langsung
4.	Dari 3 pernyataan di bawah ini, kejadian apa yang merepresentasikan kepemimpinan yang baik dan sehat?	<i>Multiple choice</i>	a. Saat dilakukan meeting, seorang pengawai memberikan ide yang kurang baik, Kemudian sang bos menolaknya dan memintanya untuk revisi b. Saat dilakukan meeting, seorang pengawai memberikan ide yang sangat baik. Kemudian sang bos memujinya terus menerus c. Saat dilakukan meeting, seorang pengawai memberikan ide yang kurang baik, namun sang bos menerimanya. Kemudian pengawai tersebut dicek oleh bos setiap hari
5.	Menurut Anda, dampak apa yang akan terjadi jika pemimpin tidak mampu membangun hubungan yang sehat dengan karyawan?	<i>Multiple choice</i>	a. Karyawan akan menjadi lebih berhati-hati dan tertutup b. Suasana lingkungan kerja lebih nyaman c. Meningkatnya jumlah kedatangan karyawan

No.	Pertanyaan	Model Jawaban	Pilihan
5.	Menurut Anda, dampak apa yang akan terjadi jika pemimpin tidak mampu membangun hubungan yang sehat dengan karyawan?	<i>Multiple choice</i>	d. Menurunkan rasa rendah diri karyawan terhadap bakat dan kemampuannya Meningkatnya kerjasama antara anggota
6.	Melalui pernyataan dibawah ini, mana yang tidak dapat membantu Anda mengenali gaya kepemimpinan yang baik?	<i>Check boxes</i>	a. Mendapatkan pemimpin jarang berkomunikasi secara langsung b. Mendapatkan karyawan sulit menolak arahan dari pemimpin c. Menyadari semua keputusan diambil tanpa berdiskusi kepada karyawan d. Melihat pemimpin menjaga hubungan baik dengan karyawan yang patuh e. Mendapatkan karyawan bekerja keras karena tekanan
7.	Melalui pernyataan dibawah ini, mana cara terbaik dalam menghadapi ketidaknyamanan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin?	<i>Check boxes</i>	a. Menyampaikan perasaan, pendapat, dan masukan langsung kepada pemimpin b. Tetap berada pada ranah profesional dan fokus bekerja c. Menarik lebih banyak karyawan untuk mencari pembelaan dari pihak lain d. Mengurangi performa bekerja agar tidak menonjol e. Menghindari komunikasi dengan pemimpin

Bagian berikutnya merupakan penggunaan media informasi dari responden. Hal ini bertujuan untuk melihat kredibilitas dari buku *self-development*. Instrumen pertanyaan di kuesioner pada bagian kelima adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Tabel Kuesioner Bagian Lima

No.	Pertanyaan	Model Jawaban	Pilihan
21.	Media sumber informasi apa yang digunakan oleh Anda saat ini?	Check boxes	a. Buku b. E-book c. Sosial Media d. Aplikasi e. Website
22.	Media sumber informasi apa yang menurut Anda paling kredibel/ dipercaya?	Multiple choice	a. Buku b. E-book c. Sosial Media d. Aplikasi e. Website
23.	Seberapa lama Anda dapat bertahan membaca pilihan media sumber informasi di atas?	Multiple choice	a. Di bawah 30 menit b. 30 menit - 1 jam c. 1 jam – 2 jam d. 2 jam – 4 jam e. Di atas 4 jam
24.	Faktor yang menarik Anda untuk membaca sumber informasi?	Multiple choice	a. Fotografi b. Ilustrasi atau desain visual c. Kutipan (qoutes) d. Aktivitas seperti jurnaling dan quiz singkat e. Data visual atau infografik

Bagian terakhir digunakan untuk ketersediaan dari responden untuk penelitian selanjutnya. Hal ini bertujuan untuk metode FGD berikutnya. Instrumen pertanyaan di kuesioner pada bagian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Tabel Kuesioner Bagian Enam

No.	Pertanyaan	Model Jawaban	Pilihan
25.	Apakah Anda bersedia untuk melakukan <i>focus group discussion/diskusi kelompok terarah?</i>	<i>Multiple choice</i>	a. Iya b. Tidak
26.	Nomor yang dapat dihubungi	<i>Short answer</i>	

Melalui kuesioner tersebut, digunakan untuk memahami pengalaman, pandangan, hingga fenomena mengenai *toxic leadership*. Kemudian secara khusus dilakukan pengecekan pemahaman mengenai *toxic leadership* dari target. Lalu digunakan untuk melihat bagaimana keefektifan dari media yang digunakan. Dalam kuesioner tersebut juga digunakan untuk mengarahkan ke *focus group discussion*.

3.3.3 Focus Group Discussion

Diskusi Kelompok Tearah atau yang disebut dengan *Focus Group Discussion* (FGD) dilaksanakan dengan karyawan dengan inisial TM, SC, RE, FFK, dan AC. Sebagian narasumber meminta ditulis secara inisial secara karena tidak menginginkan nama pribadi dan perusahaan untuk diketahui dan dilaksanakan online karena ketersediaan waktu dari narasumber. Instrumen pertanyaan-pertanyaan *focus group discussion* yang diambil dari teori Putri, Iskandar, & Ratnawati (2024) adalah sebagai berikut:

1. Perkenalan diri
2. Menurut Anda, seperti apa pemimpin yang baik dan membuat Anda dapat bertahan lama di dalam suatu perusahaan?
3. Apakah Anda pernah memiliki pengalaman positif dari gaya kepemimpinan atasan Anda?

4. Apakah kalian pernah memiliki pengalaman kurang nyaman dengan gaya kepemimpinan Anda? Jika pernah, apa yang Anda lakukan setelah menghadapi kejadian tersebut?
5. Menurut Anda, perilaku atau gaya kepemimpinan seperti apa yang membuat Anda kurang nyaman?
6. Apakah gaya kepemimpinan tersebut akan mempengaruhi motivasi maupun kinerja Anda?
7. Bagaimana reaksi Anda jika menghadapi pemimpin yang membawa dampak negatif?
8. Menurut Anda, apa yang akan terjadi jika gaya kepemimpinan yang kurang sehat ini tidak diselesaikan dengan baik?
9. Menurut Anda, apa yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk membuatnya tetap semangat walaupun sedang mengalami konflik dengan pemimpin?
10. Apa harapan Anda kepada pemimpin supaya suasana kerja menjadi lebih mendukung dan nyaman?

FGD dilakukan dengan tujuan agar dapat melihat bagaimana situasi dari lingkungan kerja dan pengalaman karyawan. Melalui FGD juga dilakukan pencarian bagaimana karyawan melihat, menyelesaikan, menanggapi *toxic leadership*. Oleh sebab itu, penulis mendapatkan pandangan dan harapan dari karyawan dalam perancangan yang dilakukan.

3.3.4 Studi Eksiting

Studi eksiting dilakukan dalam perancangan ini untuk mendapatkan acuan dalam karya-karya yang telah dikeluarkan. Hal ini bertujuan untuk melihat media-media yang telah dikeluarkan dengan tema yang sama yaitu gaya kepemimpinan. Hal yang akan dikaji dalam studi eksiting ini adalah konten di dalamnya, gaya bahasa, elemen desain, hingga aktivitas-aktivitas yang dilakukan di dalamnya. Hal tersebut bertujuan agar hasil dari perancangan penulis dapat lebih sesuai. Selain itu, studi eksiting digunakan untuk melihat bagaimana cara membuat informasi yang ditujukan sesuai dengan target dan dapat membawa wawasan.

3.3.5 Studi Referensi

Penulis melaksanakan studi referensi pada berbagai buku pengembangan diri yang telah dikeluarkan. Hal ini karena harus disesuaikan dengan tipe maupun cara baca dari target yaitu dewasa awal dengan usia 21-28 tahun. Bagian-bagian yang akan dianalisis dalam studi referensi yaitu gaya ilustrasi seperti apa yang digunakan, *copywriting* yang digunakan untuk target yang dituju mulai dari ukuran font, tata bahasa yang nyaman, hingga hook maupun quotes yang akan sesuai dengan target. Berikutnya juga dilakukan penganalisaan penataan atau *layout* di dalam buku mulai dari grid, komposisi, teks dan visual yang diberikan, dan banyak konten dalam satu halaman maupun satu *spread* di dalam buku pengembangan diri yang dikaji. Selain itu struktur dan jumlah halaman juga menjadi hal yang akan dianalisis untuk mengetahui waktu yang dapat diluangkan pembaca karyawan muda dalam sekali duduk. Hal ini bertujuan dapat membuat penulis membuat karya yang lebih maksimal karena lebih memahami target secara media dan dapat menyesuaikan dengan selera dari target.

