

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang digunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian adalah upaya atau cara untuk mencari kebenaran secara ilmiah yang didasarkan pada data yang sesuai dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Di samping itu untuk memperoleh kebenaran ilmiah, metode penelitian juga merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian secara efektif. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2019:2) menjelaskan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Dan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena berdasarkan pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi mengenai data yang diperoleh.

Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian yang dilakukan merupakan metode penelitian kuantitatif, karena data yang dibutuhkan dari objek

penelitian ini merupakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk angka, dan merupakan hasil perhitungan serta pengukuran nilai dari setiap variabel, seperti beban kerja, *burnout*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2019:35) pendekatan penelitian analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan.

Sedangkan metode penelitian verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan teknisi lokomotif PT. KAI DAOP II Bandung. Menurut Sugiyono (2019 :35) metode verifikatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini mengumpulkan data melalui survey penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan mendatangi PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung. Metode survey adalah metode pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

### 3.2. Definisi Variabel dan Operasional Variabel

Definisi variabel dan operasional variabel penelitian merupakan variabel-variabel yang harus didefinisikan dengan jelas agar tidak terjadi pengertian berarti ganda. Dengan variabel inilah peneliti biasa diolah sehingga dapat diketahui cara pemecahan masalahnya. Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung. Masing-masing variabel didefinisikan dan dibuat operasionalisasi variabelnya.

#### 3.2.1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68). Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Menurut Sugiyono (2019:61) variabel independen (bebas) sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent* adalah variabel yang berpengaruh atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen (terikat) menurut Sugiyono (2019:68) sering disebut sebagai variabel output kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), *Burnout* ( $X_2$ ),

Kepuasan Kerja (Y), Kinerja Karyawan (Z). Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Variable Independent*)

Menurut Sugiyono (2019:69) variabel penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek dalam bidang keilmuan atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dikaji, dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk memperoleh hasil penelitian tersebut. Berdasarkan judul penelitian dapat diartikan beberapa variabel penelitian, sebagai berikut:

a. Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )

Tarwaka dalam Hasyim, (2020:187), menyatakan bahwa beban kerja adalah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

b. Variabel *Burnout* ( $X_2$ )

Maslach dalam Jeikawati et.,all , (2023:352), menyatakan bahwa *burnout* adalah sebagai suatu sindrom kelelahan secara emosioanl dan sinisme dengan frekuensi yang sering pada individu yang pekerjaanya berhubungan dengan idnidvidu lainnya.

2. Varibel Intervening (Y)

Menurut Sugiyono (2019:70) variable intervening (Y), merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat.

Variable intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kerja (Y). Menurut Smith et., al dalam Rini & Setiawan, (2019:172), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang karyawan atau pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya.

3. Variabel Terikat (*Variable Dependent*) (Z)

Menurut Sugiyono (2019:69) variable independent sering disebut sebagai variable output kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Pada penelitian ini variable dependent (terikat) yang akan diteliti yaitu Kinerja Karyawan (Z). Menurut Mangkunegara dalam Nurwati, (2021:237), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **3.2.2. Operasional Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:39) operasionalisasi variabel adalah suatu atribut seseorang atau objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selain itu, operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu statistik dapat dilakukan dengan benar.

Operasional variabel merupakan penjabaran dari konsep serta indikator untuk masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yang akan diteliti yaitu: Beban Kerja ( $X_1$ ), *Burnout* ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas serta Kinerja Karyawan ( $Z$ ) dan variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening ( $Y$ ). Berikut ini dapat dilihat tabel mengenai konsep dan indikator:

Tabel 3.1

Tabel Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<b>Beban Kerja (<math>X_1</math>)</b> “Beban kerja adalah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu”. Tarwaka dalam Hasyim, (2020:187)	1. Beban Waktu	a. Beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu	Tingkat beban kerja yang diberikan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu	ordinal	1
		b. Waktu Istirahat	Tingkat waktu istirahat yang lebih sedikit dibandingkan jam kerja	ordinal	2-3
	2. Beban Mental	a. Volume (ukuran) pekerjaan	Tingkat volume pekerjaan yang melebihi kapasitas	ordinal	4-5
		b. Tanggung jawab pekerjaan yang besar	Tingkat tanggung jawab pekerjaan yang besar	ordinal	6
		c. Tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi	Tingkat kesulitan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan	ordinal	7
		d. Tingkat resiko pekerjaan	Tingkat resiko pekerjaan yang lebih besar	ordinal	8-9
	3. Beban Fisik	a. Karyawan kebingungan terkait tugas yang diberikan	Tingkat kebingungan karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang tinggi	ordinal	10
		b. Karyawan merasa kelelahan akibat tuntutan tugas	Tingkat karyawan merasa kelelahan akibat	ordinal	11

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		yang cukup tinggi	tuntutan tugas yang cukup tinggi		
		c. Karyawan kurang fokus dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat karyawan yang kurang fokus dalam melaksanakan pekerjaan	ordinal	12
<b>Burnout (X<sub>2</sub>)</b>  <i>“Burnot adalah sebagai suatu sindrom kelelahan secara emosioanal dan sinisme dengan frekuensi yang sering pada individu yang pekerjaany a berhubung an dengan idnidvidu lainnya”.</i>  Maslach dalam Jeikawati et.,all ,( 2023:352)	1. Kelelahan Emosional	a. karyawan sering merasa fustasi, dan stress menghadapi tuntutan tugas yang tinggi	Tingkat karyawan sering merasa fustasi, dan stress menghadapi tuntutan tugas yang tinggi	ordinal	13-14
		b. Karyawan merasa terpenjara oleh beban pekerjaan yang terlalu tinggi	Tingkat karyawan merasa terpenjara oleh beban pekerjaan yang terlalu tinggi	ordinal	15
	2. Depresonlisasi	a. Karyawan merasa sinis terhadap rekan kerja ataupun atasan	Tingkat karyawan merasa sini terhadap rekan kerja ataupun atasan	ordinal	16
		b. karyawan banyak menyendiri dan jarang masuk kerja	Tingkat karyawan banyak menderi	ordinal	17-18
	3. Penurunan pencapaian personal	a. merasa tidak puas terhadap hasil pekerjaan dan kehidupan	Tingkat merasa tidak puas terhadap hasil pekerjaan dan kehidupan	ordinal	19
		b. Karyawan merasa tidak mampu saat melaksanakan tugas-tugas	Tingkat Karyawan merasa tidak mampu saat melaksanakan tugas-tugas	ordinal	20
		c. Berkurangnya produktivitas dalam melakukan kinerjanya.	Tingkat Berkurangnya produktivitas dalam melakukan kinerjanya.	ordinal	21

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kepuasan Kerja (Y)  “Serangkaian perasaan senang atau tidak senang dan emosi seorang karyawan atau pegawai yang berkenaan dengan pekerjaannya sehingga merupakan penilaian karyawan terhadap perasaan menyenangkan, positif atau tidak terhadap pekerjaannya”.  Smith et., al dalam Rini & Setiawan, (2019:172)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	a. Karyawan akan menunjukkan perasaan senang atau menyukai pekerjaan-pekerjaan	Tingkat Karyawan akan menunjukkan perasaan senang atau menyukai pekerjaan-pekerjaan	ordinal	22
		b. Karyawan akan menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas	Tingkat Karyawan akan menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas	ordinal	23
	2. Kepuasan terhadap gaji	a. Karyawan akan merasa puas terhadap gaji yang dihasilkan dari pekerjaannya	Tingkat Karyawan merasa puas terhadap gaji yang dihasilkan dari pekerjaannya	ordinal	24-25
		b. Karyawan akan bekerja keras untuk meraih bonus-bonus dari atasannya	Tingkat karyawan akan bekerja keras untuk meraih bonus-bonus dari atasannya	ordinal	26
		c. Karyawan merasa terlindungi dengan tunjangan-tunjangan yang memberikan kesejahteraan karyawan	Tingkat karyawan merasa terlindungi dengan tunjangan-tunjangan yang memberikan kesejahteraan karyawan	ordinal	27-28
	3. Kepuasan terhadap promosi	a. Karyawan merasa puas terhadap kerja keras dengan mendapatkan promosi jabatan	Tingkat Karyawan merasa puas terhadap kerja keras dengan mendapatkan promosi jabatan	ordinal	29-30
		b. Karyawan memiliki rasa bangga terhadap penghargaan yang diberikan	Tingkat Karyawan memiliki rasa bangga terhadap penghargaan yang diberikan	ordinal	31
		a. Atasan memberikan	Tingkat Atasan memberikan	ordinal	32

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	4. Kepuasan terhadap pimpinan	bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan	bantuan teknis dan dukungan perilaku pada karyawan		
		b. Atasan memberikan motivasi kepada karyawan	Tingkat Atasan memberikan motivasi kepada karyawan	ordinal	33
		c. Atasan menghargai para bawahan atau karyawannya	tingkat Atasan menghargai para bawahan atau karyawannya	ordinal	34
	5. Kepuasan terhadap teman kerja	a. Karyawan merasa senang dapat dukungan rekan kerja atau kelompok	Tingkat Karyawan merasa senang dapat dukungan rekan kerja atau kelompok	ordinal	35
		b. Karyawan merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya	Tingkat Karyawan merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian ordinal tugasnya	ordinal	36
	Kinerja Karyawan (Z) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan"	1. Ketepatan waktu dalam bekerja	a. Karyawan tepat waktu dalam masuk kerja dan selesai kerja	Tingkat Karyawan tepat waktu dalam masuk kerja dan selesai kerja	ordinal
b. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan cepat			Tingkat Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan cepat	ordinal	38
c. Karyawan mampu mengatur waktu sehingga dapat menghasilkan efisiensi dalam bekerja			Tingkat Karyawan mampu mengatur waktu sehingga dapat menghasilkan efisiensi dalam bekerja	ordinal	39
2. Tanggung jawab		a. Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya	Tingkat Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar	ordinal	40

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
kepadanya.” Mangkunegara dalam Nurwati, (2021:237)			terhadap pekerjaannya		
		b. Karyawan menerima pekerjaan dan mengerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab	Tingkat Karyawan menerima pekerjaan dan mengerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab	ordinal	41
	3. Kerja sama	a. Karyawan mampu berkomunikasi, menerima perintah dan menjalankannya dari atasan	Tingkat karyawan mampu berkomunikasi, menerima perintah dan menjalankannya dari atasan	ordinal	42
		b. Karyawan mampu bekerja dan berkolaborasi secara teamwork dengan rekan kerja	Tingkat Karyawan mampu bekerja dan berkolaborasi secara teamwork dengan rekan kerja	ordinal	43
	4. Kepemimpinan	a. Memberikan dan menjaga motivasi anggota lain	Tingkat karyawan memberikan dan menjaga motivasi anggota lain	ordinal	44
		b. Mampu mengefisienkan dan mengatasi hambatan dengan cepat	Tingkat Karyawan Mampu mengefisienkan dan mengatasi hambatan dengan cepat	ordinal	45
	5. Prakarsa	a. Karyawan mampu mengambil keputusan yang baik dalam menghadapi sesuatu	Tingkat karyawan mampu mengambil Keputusan yang baik dalam menghadapi sesuatu	ordinal	46

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		b. Karyawan memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan	Tingkat karyawan memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan	ordinal	47
	6. Kejujuran	a. Karyawan memiliki sifat jujur dan ketulusan dalam bekerja	Tingkat karyawan memiliki sifat jujur dan ketulusan dalam bekerja	ordinal	48
		b. Karyawan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya	Tingkat karyawan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya	ordinal	49
	7. Kualitas kerja	a. Hasil atau output karyawan dalam bekerja telah sesuai standar perusahaan	Tingkat Hasil atau output karyawan dalam bekerja telah sesuai standar perusahaan	ordinal	50
		b. Karyawan memiliki ketrampilan yang baik dalam bekerja	Tingkat Karyawan memiliki ketrampilan yang baik dalam bekerja	ordinal	51
	8. Kuantitas Kerja	a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	Tingkat Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	ordinal	52
		b. Karyawan mampu mengerjakan lebih 1 dari tugas yang diberikan	Tingkat Karyawan mampu mengerjakan lebih 1 dari tugas yang diberikan	ordinal	53
	9. Keterampilan kerja	a. Kecakapan dalam	Tingkat kecapakan	Ordinal	54

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		menguasai pekerjaan	karyawan dalam menguasai pekerjaan		
		b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	55
		c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	56
		d. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	57
		e. Komitmen terhadap pekerjaan	Tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaan	Ordinal	58

Sumber: Penulis (2023)

### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan objek yang diteliti dan dapat membantu peneliti dalam melakukan pengolahan data untuk memecahkan suatu masalah penelitian. Populasi dalam penelitian berlaku sebagai objek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Penelitian dilakukan pada sebuah objek penelitian, tetapi dalam objek tersebut ada yang dinamakan populasi, sebagai jumlah keseluruhan dan sampel yang digunakan untuk penelitian.

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan elemen itu menunjukkan

jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Menurut Sugiyono, (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan (Sugiyono, 2019:80). Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan unit depo lokomotif yang ada di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung yang populasinya berjumlah 65 orang, yang dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

**Tabel 3.2**  
**Populasi Karyawan Unit Depo Lokomotif PT. KAI Daop II Bandung**

No	Jenis Bidang / Jabatan	Jumlah Karyawan
1	SPV / Supervisor Rencana dan Administrasi	5 Orang
2	Personil Karyawan Teknisi Depo Lokomotif Bandung	60 Orang
<b>Jumlah</b>		65 Orang

Sumber: Unit Depo Lokomotif Bandung (2023)

### 3.3.2. Sampel

Sampel merupakan jumlah perwakilan dari populasi dan diharapkan dapat mewakili populasi yang ada dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan baik dari segi waktu, tenaga, jarak dan dana mengingat jumlah populasi yang banyak. Maka dari itu peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar *represntatif* (dapat mewakili) jawaban dari populasi yang ada dalam penelitian ini. Menurut Arikunto (2019:73) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diabil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah

populasinya. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah karyawan atau populasi yang relatif kecil.

Menurut Sugiyono (2019:122) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan teknisi lokomotif sebanyak 65 orang di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif. Berikut adalah sampel yang digunakan pada Tabel 3.3:

**Tabel 3.3**  
**Sampel Penelitian di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung Unit Depo Lokomotif**

No	Jenis Bidang	Jumlah Karyawan	Sampel
1	SPV / Supervisor Rencana dan Administrasi	5 Orang	65 Orang
2	Personil Karyawan Teknisi Depo Lokomotif Bandung	60 Orang	
<b>Jumlah</b>		65 Orang	

### 3.3.3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:18) mengemukakan bahwa Teknik sampling yaitu untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan diantaranya *Probability Sampling* dan *Non probability Sampling*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *probability sampling*. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan salah satu teknik *Non-Probability Sampling* yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:84) *Non-probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi

peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat beberapa teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data yang ada di dalam pengumpulan data ini didapatkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:296) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data untuk diteliti lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2020:194) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Penelitian lapangan ini mengumpulkan data dengan cara melakukan survei lapangan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data primer dengan cara:

##### **a. Pengamatan Langsung (*Observasi*)**

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada karyawan unit depo lokomotif di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung. Menurut Sugiyono (2020:203) observasi yaitu suatu Teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan karyawan unit depo lokomotif di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung. Menurut Sugiyono (2020:195) Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner akan diberikan kepada karyawan unit depo lokomotif di PT. Kereta Api Indonesia Daop II Bandung. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2020:199) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang berakitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Mardalis Sari & Asmendri (2020:43) bahwa penelitian kepustakaan adalah mengumpulkan informasi berupa data sekunder dengan benatuan berbagai macam material melalui literatur yang ada di perpustakaan antara lain dokumen, buku, jurnal, artikel, internet dan data perusahaan antara lain data pengguna jasa dan data yang berkaitan dengan objek. Kegiatan dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode/teknik tertentu guna mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi.

### **3.5. Uji Instrumen Penelitian**

Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2019:156) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Uji instrument penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian, sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari satu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pernyataan tersebut.

#### **3.5.1. Uji Validitas**

Validitas merupakan alat untuk menunjukkan derajat ketepatan dan kesesuaian antara objek dengan data yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2019:175) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap butir instrumen yang dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor dari setiap butir dengan skor totalnya. Untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasi skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item positif dan besarnya 0.3 atau diatas 0.3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya

dibawah 0.3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan harus diperbaiki (Sugiyono,2020:180). Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Peneliti dalam mencari nilai korelasi akan menggunakan metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas dengan korelasi *pearson product moment* dengan rumus menurut Sugiyono (2019:246) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien r *Pearson Product Moment*
- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item
- y = Skor total instrument
- n = Jumlah responden dalam uji instrumen
- $\sum X$  = Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum Y$  = Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum X^2$  = jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum Y^2$  = jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y
- $\sum XY$  = Jumlah hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > 0,30$ , maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika  $r_{hitung} < 0,30$ , maka instrument atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2019:121) reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Dan apabila tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk di uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan menggunakan software SPSS Statistic 25.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha* yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pernyataan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II.
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{\{n \sum A^2 - (\sum A)^2\} \{n \sum B^2 - (\sum B)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = korelasi *Pearson Product Moment*

A = variabel nomor ganjil

B = variabel nomor genap

$\Sigma A$  = jumlah total skor belahan ganjil

$\Sigma B$  = jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A^2$  = jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  = jumlah kuadran total skor belahan genap

$\Sigma AB$  = jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r = nilai reabilitas

$r_b$  = korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reabilitas minimal 0.600

Setelah mendapatkan nilai reabilitas instrument ( $r_{hitung}$ ), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata, berikut keputusannya:

- a. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument tersebut dinyatakan reliabel
- b. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument tersebut dinyatakan tidak reliabel

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau realibilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang *relative* sama (tidak jauh berbeda).

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.600 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

### **3.6. Metode Analisis Data**

Metode analisis data merupakan suatu cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diujikan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan (Sugiyono, 2020:206).

Analisis data dalam bentuk statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan presentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya suatu hubungan antar variabel melalui analisis kolerasi, melakukan prediksi, dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi (Sugiyono, 2020:207). Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan pendapat yang telah dipaparkan dapat disimpulkan analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent ( $X_1$ ) = Beban Kerja dan ( $X_2$ ) = *Burnout* terhadap variabel intervening

(Y) = Kepuasan Kerja yang berdampak pada variabel dependen (Z) = Kinerja Karyawan

### 3.6.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2019:64). Dimana variabel  $X_1$  = Beban Kerja dan  $X_2$  = *Burnout* terhadap Y = Kepuasan Kerja yang berdampak pada Z = Kinerja Karyawan, pada karyawan organik PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2019:146) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda-beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan (item positif hingga item negatif) skor tersebut berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Adanya skor ini dapat memberikan masing-masing jawaban pernyataan alternatif, menurut Sugiyono (2019:147) skor skala likert adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019:147)

Berdasarkan Tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrument pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independent dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\text{Skor rata - rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut ini:

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria jawaban}}$$

Dimana:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut:

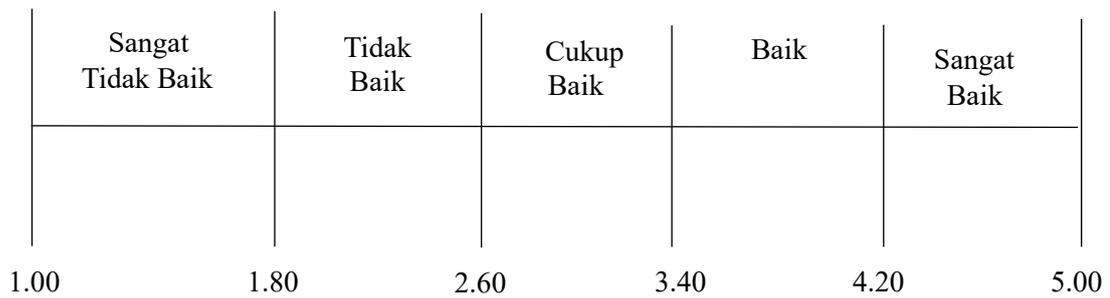
1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik

**Tabel 3.5**  
**Kategori Skala**

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah (2024)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudia hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum adalah sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2019:148)

**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum**

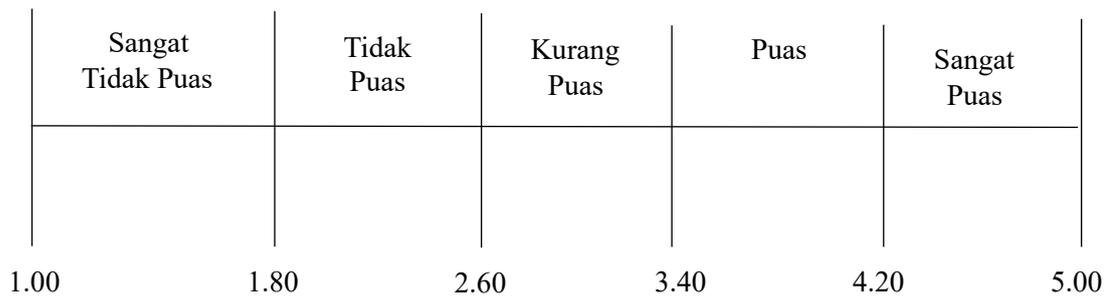
Lalu terdapat penentuan kategori skala untuk melihat kepuasan kerja karyawan, dibawah ini, yaitu:

**Tabel 3.6**  
**Kategori Skala Kepuasan Kerja**

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Puas
1,81	2,60	Tidak Puas
2,61	3,40	Kurang Puas
3,41	4,20	Puas
4,21	5,00	Sangat Puas

Sumber: Data Diolah (2024)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudia hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum untuk kepuasan kerja adalah sebagai berikut:



Sumber: Sugiyono (2019:148)

**Gambar 3.2**  
**Garis Kontinum Kepuasan Kerja**

### 3.6.2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2019:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) dan *burnout* ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) yang berdampak pada kinerja karyawan ( $Z$ ). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut:

#### 3.6.2.1. MSI (*Method of Successive Interval*)

Data yang didapat dari kuesioner merupakan ordinal, sedangkan menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan menjadi skala interval melalui "*Method of Successive Interval*".

Menurut Umi Narimawati, dkk (2019:47) langkah untuk transformasi data:

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner
2. Untuk setia pernyataan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
3. Menghitung nilai z (tabel distribusi normal) untuk setiap proposal kumulatif. Untuk data  $> 30$  dianggap mendekati luas daerah bawah kurva normal
4. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai z pada rumus distribusi normal
5. Menghitung nilai skala menggunakan rumus Method of Succesive Internal:

$$SV = \frac{(Density\ at\ lower\ limit) - (Density\ at\ upper\ limit)}{(Area\ under\ upper\ limit) - (Area\ under\ lower\ limit)}$$

Keterangan:

*SV (Scala Value)* : rata-rata interval

*Density at lower limit* : kepaduan batas bawah

*Density at upper limit* : kepaduan batas atas

*Area at upper limit* : daerah dibawah batas atas

*Area at lower limit* : daerah dibawah batas bawah

Menggunakan nilai transformasi (Nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV + [k]$$

$$k = 1 [SV\ min]$$

### 3.6.2.2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penulis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh variabel independent antara variabel *X1* (Beban Kerja) dan *X2* (*Burnout*) terhadap variabel intervening *Y* (Kepuasan Kerja) yang berdampak pada variabel dependen *Z* (Kinerja Karyawan).

Menurut Sugiyono (2019:70) analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun manfaat dari analisis jalur diantaranya adalah:

- a. Untuk penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti
- b. Prediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen
- c. Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, juga dapat digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis jalur memiliki keuntungan dan kelemahan, keuntungan menggunakan analisis jalur yaitu:

- a. Kemampuan menguji model keseluruhan dan parameter-parameter individual.
- b. Kemampuan pemodelan beberapa variabel mediator/perantara
- c. Kemampuan mengestimasi dengan menggunakan persamaan yang dapat melihat semua kemungkinan hubungan sebab akibat pada semua variabel dalam model
- d. Kemampuan melakukan dekomposisi korelasi menjadi hubungan yang bersifat sebab akibat (*causal relation*), seperti pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan bukan sebab akibat (*non-causal association*), seperti komponen semu (*spurious*). Sedangkan kelemahan menggunakan analisis jalur yaitu:

- a. Tidak dapat mengurangi dampak kesalahan pengukuran
- b. Analisis jalur hanya mempunyai variabel-variabel yang dapat diobservasi secara langsung
- c. Analisis jalur tidak mempunyai indikator - indikator suatu variabel laten
- d. Karena analisis jalur merupakan perpanjangan regresi linear berganda, maka semua asumsi dalam rumus ini harus diikuti
- e. Sebab akibat dalam model hanya satu arah: tidak bisa timbal balik (Jonatan Sarwono, 2012).

### 3.6.2.3. Asumsi – Asumsi Analisis Jalur

Untuk efektivitas penggunaan analisis jalur menurut Juanim (2004:16) menyatakan bahwa diperlukan beberapa asumsi, yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel dalam model adalah linier dan adatif;
2. Seluruh *Error (residual)* diasumsikan tidak berkorelasi dengan yang lainnya;
3. Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung;
4. Model hanya berbentuk rekrusive atau searah; dan
5. Variabel – variabel diukur oleh skala interval.

### 3.6.2.4. Teknik Pengujian Analisis Jalur

Menurut Juanim (2004:17) penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut:

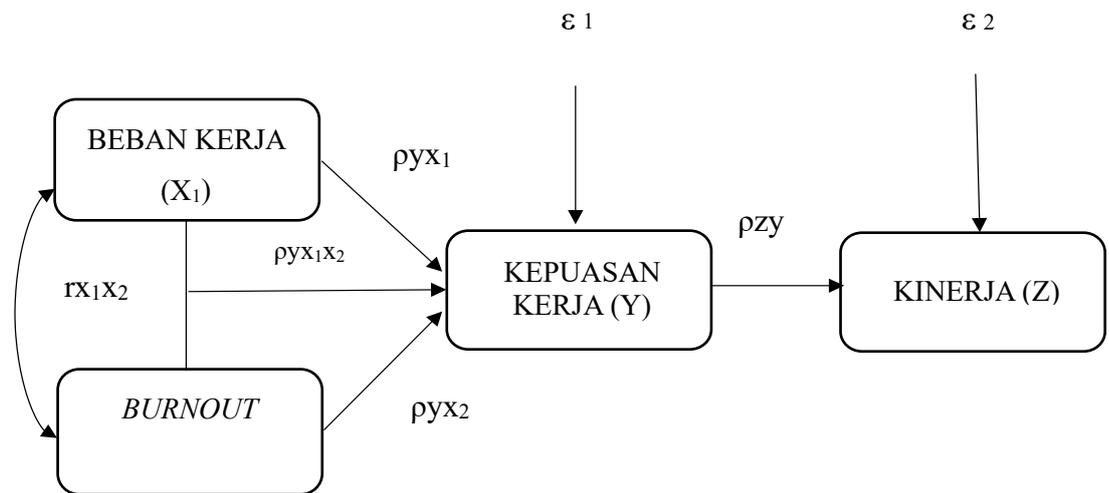
#### 1. Konsep Dasar

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct and direct effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim, 2004:17). Model *path analysis* dalam penelitian ini adalah *non mediated path model*.

#### 2. *Path* Diagram (Diagram Jalur)

*Path* Diagram (diagram jalur) Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, sturktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening dan dependen. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel

yang diteliti, dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Beban Kerja ( $X_1$ ), *Burnout* ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $Y$ ), Kinerja ( $Z$ ). Berikut model analisis jalur dalam penelitian:



**Gambar 3.3**  
**Diagram Jalur**

Keterangan:

$X_1$  = Beban Kerja

$X_2$  = *Burnout*

$Y$  = Kepuasan Kerja

$Z$  = Kinerja

$\rho_{yx_1}$  = Koefisien jalur beban kerja terhadap kepuasan kerja

$\rho_{yx_2}$  = Koefisien jalur burnout terhadap kepuasan kerja

$\rho_{zy}$  = Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja

$r_{x_1x_2}$  = Koefisien korelasi antara variabel independent

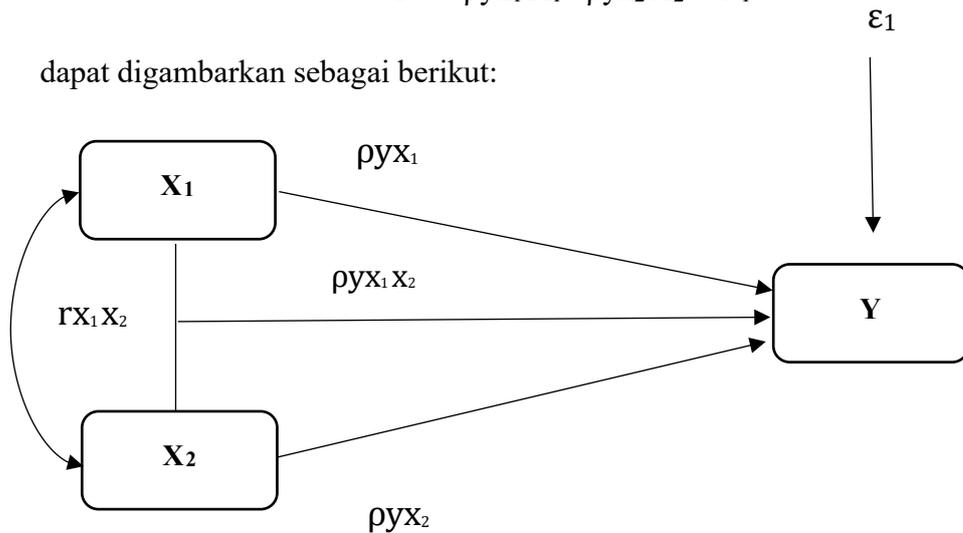
$\epsilon$  = Pengaruh faktor lain kinerja (diluar variabel yang diteliti)

Gambar diagram jalur seperti yang terlihat pada tabel 3.2 dapat di formulasikan ke dalam bentuk model persamaan structural sebagai berikut:

Persamaan Jalur Substruktur Pertama:

$$Y = -\rho_{yx_1} X_1 - \rho_{yx_2} X_2 + \varepsilon_1$$

dapat digambarkan sebagai berikut:

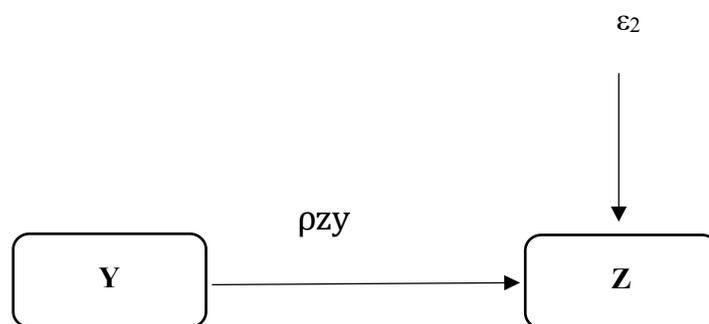


**Gambar 3.4**  
**Sub Struktur Pertama: Diagram Jalur  $X_1$  dan  $X_2$  Terhadap  $Y$**

Persamaan Jalur Substruktur Kedua:

$$Z = \rho_{zy} + \varepsilon_2$$

dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.5**  
**Sub Struktur Kedua: Diagram Jalur  $Y$  Terhadap  $Z$**

Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya yang disebut variabel intervening (Juanim, 2004:23). Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil Langsung (*Direct Effect*) Hasil dari  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , dan  $Y$  terhadap  $Z$  atau lebih sederhana dapat disajikan sebagai berikut:

Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

$$X_1, X_2 \longrightarrow Y : \rho_{yx_1} , \rho_{yx_2}$$

$$Y \longrightarrow Z : \rho_{zy_1} , \rho_{zy_2}$$

$$Z \longrightarrow \varepsilon_1$$

2. Hasil Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil tidak langsung (*indirect effect*) adalah dari  $X$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$ , atau lebih sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

$$X \longrightarrow Y \longrightarrow Z : (\rho_{yx}) (\rho_{zy})$$

Penjelasan rumus diatas memperlihatkan bahwa hasil langsung diperoleh dari hasil analisis jalur nilai beta, sedangkan hasil tidak langsung diperoleh dengan mengalikan koefesien rho (nilai beta) yang melewati variabel antara (penghubung) dengan variabel langsungnya.

### 3.6.2.5. Koefisien Jalur

Untuk memperoleh nilai koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen (variabel bebas), terlebih dahulu dihitung korelasi antar variabel menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Nilai korelasi yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan berpedoman pada tabel 3.5 sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Setelah koefisien korelasi variabel dihitung, maka langkah selanjutnya menghitung koefisien jalur. Perhitungan koefisien jalur peneliti menggunakan bantuan *software Statistical Profsum and Service* (SPSS).

### 3.6.2.6. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan atau kekuatan korelasi antara variabel penelitian (yang mempengaruhi) yaitu beban kerja ( $X_1$ ), dan *burnout*. Dan sedangkan variabel yang dipengaruhi (endogen) yaitu variabel kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z). Korelasi yang digunakan adalah korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{JK (reg)}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan:

R = Koefisien Regresi berganda

JKreg = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat dan korelasi

Mencari JKreg dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$JKreg = b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y$$

Mencari  $\Sigma Y^2$  menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\sum Y^2 = \Sigma Y^2 - \Sigma Y^2 \frac{\Sigma Y^2}{N}$$

Berdasarkan nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh dapat dihubungkan  $-1 < R < 1$ , sedangkan untuk masing-masing nilai R adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $R = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , Y dan variabel Z semua positif sempurna.
2. Apabila  $R = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , Y dan variabel Z semua negatif sempurna
3. Apabila  $R = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , Y dan variabel Z.

4. Apabila nilai R berada diantara -1 dan 1, maka tanda (-) menyatakan adanya kolerasi tak langsung antara kolerasi negative dan positif (+) menyatakan adanya kolerasi langsung atau kolerasi positif.

### 3.6.2.7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), *Burnout* ( $X_2$ ), Terhadap Kepuasan Kerja (Y), yang berdampak pada Kinerja (Z) yang dinyatakan dalam presentase.

#### 1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa persentase variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), *Burnout* ( $X_2$ ), Terhadap Kepuasan Kerja (Y), yang berdampak pada Kinerja (Z) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

$R^2$  : Kuadrat dari Koefisien ganda

#### 2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel independen terhadap dependen secara parsial.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi parsial adalah:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

$\beta$  :Beta (nilai *standarilized coefficients*)

Zero Order : Matrik Korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

$Kd = 0$ , berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah;

$Kd = 1$ , berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

### 3.7. Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019:199). Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan variabel Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja karyawan yang sesuai dengan operasionalisasi variabel penelitian. Responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabelvariabel yang sedang di teliti dengan berpedoman pada skala Likert

### 3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja karyawan pada karyawan unit depo lokomotif pada PT. KAI Daop II Bandung yang berlokasi

Jl. Stasion Selatan, No.25. Kebon Jeruk. Kecamatan Andir. Kota Bandung, Jawa Barat. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2023.