

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian dijelaskan sebagai sebuah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014). Sugiyono juga menguraikan bahwa metode penelitian diklasifikasikan berdasarkan tujuan dan tingkat kealamiahannya (*natural setting*) dari objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif yang merupakan turunan dari metode penelitian berdasarkan tujuan dengan penelitian terapan (*applied research*) yang bertujuan untuk memecahkan masalah – masalah praktis.

Berbeda dengan penelitian kualitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (pencapaian kebenarannya bersumber dan berpangkal pada kejadian yang benar-benar terjadi) untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan pendekatan berupa pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta menganalisis data kuantitatif dengan menggunakan teknik statistika dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Hal tersebut sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh *occupational burnout* terhadap performa kinerja pada buruh yang mengalami *shift* kerja. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan media kuesioner dalam proses pengambilan data.

3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai yang terdapat dalam bentuk yang terdapat dalam diri seseorang, objek atau aktivitas tertentu yang memiliki

variasi yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas atau variabel independen dan variabel terikat atau variabel dependen.

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat dependen (Sugiyono, 2014). Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah *occupational burnout*. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2014). Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah performa kinerja.

3.2.2 Definisi Konseptual

3.2.2.1 Variabel Occupational Burnout

Occupational burnout merupakan kelelahan yang melibatkan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena dipicu oleh stres dan penderitaan dalam jangka waktu yang lama dalam sebuah situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi yang melanda pekerja.

3.2.2.2 Variabel Performa Kinerja

Performa kinerja merupakan hasil kerja yang berupa perilaku yang diraih oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

3.2.3 Definisi Operasional

3.2.3.1 Variabel Occupational Burnout

Burnout merupakan skor total hasil pengukuran pengisian skala yang disusun beracuan pada teori Maslach dalam instrumen *Maslach Burnout Inventory* yang disesuaikan dengan sasaran penelitian. Skala ini terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional (*emotional exhausted*), depersonalisasi (*depersonalized*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Alat ukur ini memiliki 21 aitem dengan 7 macam pilihan jawaban.

3.2.3.2 Variabel Performa Kinerja

Pada penelitian ini, performa kinerja merupakan skor yang dihasilkan responden berdasarkan adaptasi dari *Job Performance Scale* dari Goodman dan Svyantek (1999). Skala ini terdiri atas tiga dimensi yaitu *contextual performance* dan *task performance*. Alat ukur ini memiliki 25 aitem yang telah dimodifikasi menjadi 26 aitem dan memiliki rentang skor dari 1 sampai 5.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah buruh pabrik PT. Panasonic Manufacturing Indonesia dalam bidang produksi *Refrigerator* yang berjumlah 224 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang akan digunakan adalah *non-probability sampling* yang merupakan teknik *sampling* yang tidak berdasarkan peluang, sehingga tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden sampel penelitian. Jenis teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Oleh karena menggunakan *purposive sampling*, peneliti membuat karakteristik sampel penelitian, sebagai berikut :

1. Buruh pabrik bagian produksi dalam bidang *Refrigerator* di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia

2. Buruh pabrik dengan minimal bekerja selama satu tahun

Setelah menentukan kriteria, peneliti lalu melakukan penyebaran kuesioner dengan *accidental sampling*. Accidental sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang berdasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti namun tetap yang sesuai dengan kriteria responden. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya secara akurat. Sampel yang terlalu sedikit dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Penelitian ini menggunakan metode Slovin untuk menentukan berapa jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sevilla et. al., 1960:182). Sampel penelitian dengan metode Slovin dirumuskan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Langkah pertama yang harus dilakukan untuk menggunakan rumus Slovin adalah menentukan batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan dinyatakan dalam bentuk persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, maka semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Buruh pabrik produksi yang memenuhi kriteria penelitian berjumlah 188 orang. Penelitian ini menggunakan batas kesalahan sebesar 5%, sehingga dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{188}{1 + 188 \times 0.05^2} = 127.89 \approx 128$$

Berdasarkan perhitungan sampel dengan rumus Slovin, maka penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 128 responden, yaitu buruh pabrik bagian produksi dalam bidang *refrigerator* yang telah bekerja minimal selama satu tahun di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survei dengan menggunakan kuesioner sebagai medianya. Kuesioner tersebut merupakan instrumen penelitian dengan merujuk pada skala psikologi. Skala psikologi adalah pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan (Azwar, 1999).

Kuesioner adalah seperangkat daftar pernyataan dalam bentuk aitem – aitem yang harus diisi oleh responden yang sesuai dengan kriteria. Penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yang terdiri dari *Maslach Burnout Inventory Scale* untuk variabel *occupational burnout* dan *Job Performance Scale* untuk variabel performa kinerja.

3.4.1 Sejarah Instrumen

3.4.1.1 *Maslach Burnout Inventory Scale*

Maslach Burnout Inventory Scale dibuat oleh seorang profesor psikologi Universitas California bernama Christina Maslach. Profesor Maslach diketahui sebagai salah satu pionir yang meneliti tentang kelelahan kerja dan juga menciptakan instrument kelelahan kerja yang bernama *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

Instrumen ini terdiri dari 3 dimensi, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhausted*) dengan 2 indikator, depersonalisasi (*depersonalized*) dengan 3 indikator, dan pencapaian pribadi (*personal accomplishment*) dengan 2 indikator. Pada masing – masing dimensi memiliki 7 aitem, sehingga terdapat sebanyak 21 total aitem pada *Maslach Burnout Inventory*.

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen *Occupational Burnout*

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Kelelahan Emosional	1. Mengalami kelelahan secara fisik	1,3,4,6,7		7
	2. Mengalami kelelahan secara emosional	2,5		
Depersonalisasi	3. Adanya sikap yang sinis terhadap orang – orang yang berada dalam lingkup pekerjaan	8,10		7
	4. Kecenderungan tidak peduli terhadap penerima layanan	12,14		
	5. Mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja	9,11,13		
Penurunan Pencapaian Diri	6. Adanya perasaan tidak berdaya		16,18,19,21	7
	7. Tidak mampu melakukan sesuatu		15,17,20	
TOTAL				21

Skala yang digunakan pada instrumen ini merupakan skala Likert yang terdiri dari 7 pilihan jawaban, yaitu: Tidak Pernah, Beberapa Kali Tahun, Sebulan Sekali, Beberapa Kali Perbulan, Seminggu Sekali, Berapa Kali Seminggu dan Setiap Hari dengan pedoman skor nilai sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skoring Instrumen *Occupational Burnout*

Jawaban	Skor Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Tidak Pernah	0	6
Beberapa Kali Tahun	1	5
Sebulan Sekali	2	4
Beberapa Kali Perbulan	3	3
Seminggu Sekali	4	2
Beberapa Kali Seminggu	5	1
Setiap Hari	6	0

3.4.1.2 *Job Performance Scale*

Job Performance Scale dibuat oleh Daniel J. Svyantek dan Goodman. Instrumen *Job Performance Scale* terbagi kedalam 2 aspek, yaitu *contextual performance* dan *task performance*. Dalam *contextual performance* terdapat 2 bagian, yaitu *altruism* dan *conscientiousness* dengan jumlah aitem 16 dan untuk aspek *task performance* terdapat 3 bagian, yaitu *routine task performance*, *adaptive task performance* dan *creative task performance*.

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Performa Kinerja

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Kinerja Kontekstual	1. <i>Altruism</i>	1,2,3,5	4,6,7	16
	2. <i>Conscientiousness</i>	11,12,14,16	8,9,10,13,15	
Kinerja Tugas	3. <i>Routine Task Performance</i>	17,20	18,24	9
	4. <i>Adaptive Task Performance</i>		21,22	
	5. <i>Creative Task Performance</i>	19,23,25		
TOTAL				25

Skala yang digunakan pada instrumen ini merupakan skala Likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban, yaitu: Tidak Pernah, Jarang, Sering, dan Selalu dengan pedoman skor nilai pada tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4 Skoring Instrumen *Job Performance*

Jawaban	Skor Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Tidak Pernah	1	4
Jarang	2	3
Sering	3	2
Selalu	4	1

3.4.2 Tujuan Pembuatan Instrumen

3.4.2.1 Instrumen Occupational Burnout

Instrumen *burnout* ini dibuat untuk mengetahui kelelahan kerja antara pekerja dengan pekerjaan yang dijalannya. Seseorang yang bekerja secara terus menerus dengan orang lain di bawah tekanan akan memicu stres yang kronis serta mengakibatkan energi yang terkuras dan mengarah pada *burnout*. *Burnout* adalah sindrom psikologis yang terdiri atas kelelahan emosional, depersonalisasi serta penurunan pencapaian diri. Dalam *Maslach Burnout Inventory* (MBI) terdapat 21 item yang terbagi atas ketiga skala tersebut dan memiliki 7 pilihan jawaban dari mulai ‘0’ yang memiliki arti tidak pernah sampai ‘6’ yang berarti setiap hari dan diisi sesuai dengan frekuensi paling sering pekerja dalam merasakan hal tersebut (Maslach & Jackson, 1997). Jadi, skala ini dibuat untuk mengukur kelelahan kerja dalam tiga aspek yang berbeda yang dialami oleh pekerja yang *burnout*.

3.4.2.2 Instrumen Performa Kinerja

Instrumen Job Performance Scale yang dibuat oleh Goodman dan Svyantek (1999) yang bertujuan untuk mengukur perilaku performa kinerja yang terbagi kedalam 2 aspek, yaitu *contextual performance* dan *task performance*. Dalam *contextual performance* terdapat 2 bagian, yaitu *altruism* dan *conscientiousness* dengan jumlah aitem 16 dan untuk aspek *task performance* terdapat 3 bagian, yaitu *routine task performance*, *adaptive task performance* dan *creative task performance* dengan jumlah aitem 6 sehingga keseluruhan aitem dalam *Job Performance Scale* berjumlah 25 aitem dengan 4 pilihan jawaban dimulai dari ‘tidak pernah’ untuk poin 1 hingga selalu untuk poin 4.

3.4.3 Teori Dasar Penyusunan Instrumen

3.4.3.1 Instrumen Occupational Burnout

Instrumen *burnout* yang paling banyak digunakan adalah instrument *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang sudah teruji reliabel, valid dan mudah untuk diadministrasikan. Maslach (1997) menguraikan bahwa *burnout* terdiri atas tiga

aspek, yaitu meningkatnya rasa kelelahan emosional dikarenakan energi terkuras habis dan pekerja merasa tidak memiliki lagi kemampuan untuk mengerjakan tugas, aspek lainnya adalah pengembangan dari depersonalisasi bahwa dapat menimbulkan perasaan melihat masalah rekan kerja sebagai kesulitan atas diri mereka sendiri (Ryan, 1971). Perkembangan dari perilaku depersonalisasi tampaknya berkaitan dengan aspek kelelahan emosional sehingga keduanya dapat dikatakan sebagai penyebab *burnout*. Dan aspek ketiga dalam sindrom adalah penurunan pencapaian pribadi yang merujuk pada kecenderungan untuk mengevaluasi diri secara negatif sehingga pekerja akan merasa tidak senang dengan diri mereka sendiri dan tidak puas dengan pekerjaan yang telah dikerjakannya.

3.4.3.2 Instrumen Performa Kinerja

Pada tahun 1999, Goodman dan Svyantek merumuskan kinerja sebagai pencapaian tujuan dari rencana pekerjaan dan mengorganisir langkah – langkah dalam mencapai tujuan tersebut dengan tenggta waktu yang diberikan. Lalu, Goodman dan Svyantek membuat alat ukur *Job Performance Scale* yang terdiri dua aspek, yaitu kinerja kontekstual (*contextual performance*) didalamnya ada *altruism* (karakteristik individu yang dapat ditunjukkan dengan kerelaan untuk membantu atau mementingkan kepentingan orang lain) & *conscientiousness* (karakteristik individu yang dapat ditunjukkan dengan pribadi yang teratur, lebih penuh pengenalan diri dan menggunakan kesadaran serta kata hati dalam melaksanakan tugasnya) dan kinerja tugas (*task performance*) yang di dalamnya ada *routine task performance* (respon yang telah diketahui untuk memenuhi tuntutan yang biasanya secara normal dan rutin dilakukan atau dapat diprediksi tugasnya), *adaptive task performance* (respon pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang jarang, tidak biasa atau pekerjaan yang tidak dapat diprediksi), dan *creative task performance* (kemampuan individu dalam mengembangkan idea atau hasil fisik yang jarang terpikirkan dan berguna).

3.4.4 Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen pada penelitian ini untuk menguji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan metode *Rasch*. Uji validitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang diukur memang benar – benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti atau sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat seberapa jauh pengukuran yang dilakukan berkali – kali dan akan tetap menghasilkan informasi yang sama.

Uji validitas dengan menggunakan metode *Rasch* memiliki 4 kriteria Sumintono & Wahyu (dalam Mario, 2016), yaitu:

1. Menggunakan nilai INFIT MNSQ dari setiap aitem dan dibandingkannya dengan jumlah S.D. dan MEAN. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah S.D. dan MEAN maka aitem tersebut tidak dapat digunakan.
2. Nilai *Outfit Mean Square* (MNSQ) yang diterima: $0.5 < \text{MNSQ} < 1.5$
3. Nilai *Outfit Z-Standard* (ZTSD) yang diterima: $-2.0 < \text{ZTSD} < +2.0$
4. Nilai *Point Measure Correlation* (Pt Mean Corr): $0.4 < \text{Pt Measure Corr} < 0.85$

Penelitian ini menggunakan uji validitas kriteria yang pertama, yaitu menggunakan nilai INFIT MNSQ dari setiap aitem lalu dibandingkannya dengan jumlah antara S.D. dan MEAN. Jika terdapat aitem yang nilai INFIT MNSQ-nya lebih tinggi dari jumlah S.D. dan MEAN, maka aitem tersebut harus digugurkan.

Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Rasch* memiliki 5 pengkategorisasian (Sumintono & Wahyu, 2014), yaitu:

Tabel 3.5 Kategorisasi Reliabilitas Metode Rasch

Koefesien Reliabilitas	Kriteria
>0.94	Istimewa
0.91-0.94	Bagus Sekali
0.81-0.90	Bagus
0.67-0.80	Jelek
<0.67	Lemah

Uji coba instrumen dilakukan pada 50 responden dengan karakteristik buruh pabrik bagian produksi dan telah bekerja minimal selama satu tahun.

3.4.4.1 Uji Coba Instrumen Occupational Burnout

Malsach Burnout Inventory yang telah diadaptasi memiliki skor reliabilitas sebesar 0.93, itu artinya termasuk dalam kriteria bagus sekali. Selanjutnya, hasil dari pengujian validitas dapat dilihat dalam tabel 3.6. ini:

Tabel 3.6 Blueprint Uji Coba Instrumen *Occupational Burnout*

Dimensi	Indikator	Indeks Daya Diskriminasi Rendah (Gugur)	Indeks Daya Diskriminasi Tinggi	Jumlah
Kelelahan Emosional	1. Mengalami kelelahan secara fisik		1,3,4,6,7	7
	2. Mengalami kelelahan secara emosional		2,5	
Depersona- lisasi	3. Adanya sikap yang sinis terhadap orang – orang yang berada dalam lingkup pekerjaan		8,10	7
	4. Kecenderungan tidak peduli terhadap penerima layanan	12,14		
Penurunan Pencapaian Diri	5. Mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja	13	9,11	7
	6. Adanya perasaan tidak berdaya	19,21	16,18,	
	7. Tidak mampu melakukan sesuatu	20	15,17	
	TOTAL	6	15	21

Berdasarkan tabel 3.6, seharusnya aitem yang digugurkan sebanyak 6 aitem. Penjelasan selanjutnya terdapat pada pembahasan modifikasi instrumen.

3.4.4.2 Uji Coba Instrumen Performa Kinerja

Job Performance Scale yang telah diuji coba menghasilkan skor reliabilitas sebesar 0.93 yang berarti dalam kriteria bagus sekali. Selanjutnya, hasil dari pengujian validitas dapat dilihat dalam tabel 3.8. dibawah ini:

Tabel 3.7 Blueprint Uji Coba Instrumen Performa Kinerja

Dimensi	Indikator	Indeks Daya Diskriminasi Rendah (Gugur)	Indeks Daya Diskriminasi Tinggi	Jumlah
Kinerja Kontekstual	1. <i>Altruism</i>	3,6	1,2,4,5,7	16
	2. <i>Conscientious- Ness</i>	9,10,14	8, 11,12, 13,15,16	
	3. <i>Routine Task Performance</i>	18	17,20,24	
Kinerja Tugas	4. <i>Adaptive Task Performance</i>		21,22	9
	5. <i>Creative Task Performance</i>	25	19,25	
TOTAL		7	18	25

Berdasarkan tabel 3.9, aitem yang digugurkan sebanyak 7 aitem sehingga aitem yang dipertahankan berjumlah 18 aitem. *Blueprint* instrumen performa kinerja yang telah dilakukan uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Blueprint Final Instrumen Performa Kinerja

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Kinerja Kontekstual	1. <i>Altruism</i>	1,2,5	4,7	11
	2. <i>Conscientiousness</i>	11,12,16	8,13,15	
Kinerja Tugas	3. <i>Routine Task Performance</i>	17,20	24	7
	4. <i>Adaptive Task Performance</i>		21,22	
	5. <i>Creative Task Performance</i>	19,23		
	TOTAL			
				18

3.4.5 Modifikasi Instrumen

Modifikasi instrumen dilakukan pada alat ukur *Maslach Burnout Inventory*. Peneliti berkonsultasi dengan dosen pembimbing mengenai aitem yang gugur karena ada salah satu indikator yang semua aitemnya gugur, akhirnya untuk instrumen *Maslach Burnout Inventory* ini tidak ada yang digugurkan. Sebagai gantinya, peneliti mengubah kata – kata dari aitem tersebut.

Tabel 3.9 Revisi Kalimat Aitem Instrumen *Occupational Burnout*

Nomor Aitem	Kalimat Sebelum Revisi	Kalimat Sesudah Revisi
12	Saya benar-benar tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja saya	Saya benar-benar tidak memikirkan dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja saya
13	Saya menjadi lebih tidak peka terhadap orang sejak saya telah bekerja	Saya menjadi acuh tak acuh terhadap orang lain sejak saya bekerja
14	Saya takut saat pekerjaan ini membuat saya tidak peduli dengan sekitar	Saya takut jika pekerjaan ini membuat saya tidak memperdulikan keadaan sekitar
19	Melalui pekerjaan ini, saya merasa bahwa saya memiliki pengaruh positif terhadap orang lain	Melalui pekerjaan saya, saya merasa bahwa saya memberikan energi positif terhadap orang lain
20	Saya dapat dengan mudah membuat suasana yang menyenangkan dengan rekan kerja saya	Saya dapat dengan mudah membuat nyaman suasana dengan rekan kerja saya
21	Saya merasa segar ketika telah dekat dengan rekan kerja saya di tempat kerja	Saya merasa lebih baik ketika memiliki hubungan dekat dengan rekan kerja

3.5 Analisis Data

3.5.1 Uji Statistik

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Rasch* dengan bantuan aplikasi *winsteps* versi 3.73 dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0.

3.5.2 Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk mengolah data responden yang berupa data demografis yang terdapat dalam bagian identitas responden, yakni usia, jenis kelamin dan lamanya bekerja pada bagian buruh pabrik teknik produksi. Statistika deskriptif ini juga digunakan untuk melihat gambaran umum mengenai karakteristik sampel penelitian berdasarkan mean, median, standar deviasi, varians, nilai minimum dan nilai maksimum.

3.5.3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal (Rangkuti, 2012). Data dikatakan berdistribusi normal jika taraf signifikansi lebih besar dari 0.05.

3.5.4 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel tergolong linier atau tidak. Syarat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila dua variabel memiliki nilai p yang lebih kecil dari nilai α (0.05).

3.5.5 Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel serta bagaimana bentuk dan hubungan yang terjadi antar kedua variabel tersebut (Rangkuti, 2012).

3.5.6 Uji Analisis Regresi

Uji analisis regresi dilakukan untuk mengetahui prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel tersebut (Rangkuti, 2012). Teknis analisis regresi yang digunakan adalah analisis prediksi satu prediktor.

3.5.7 Hipotesis Statistik

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *occupational burnout* terhadap performa kinerja pada buruh pabrik yang mengalami *shift* bekerja di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *occupational burnout* terhadap performa kinerja pada buruh pabrik yang mengalami *shift* bekerja di PT. Panasonic Manufacturing Indonesia.