

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi berupa subyek maupun obyek penelitian, bisa berupa manusia, tumbuhan, hewan, produk, bahkan dokumen (Sangadji & Sopiah, 2010:185). Jadi dapat dikatakan populasi berkaitan dengan seluruh orang, peristiwa atau apapun yang akan menjadi sumber penelitian untuk diteliti, maka populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri, yang menjadi fokus populasi adalah unit merchant helpdesk berjumlah 150 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan jumlah sampel dari populasi memiliki aturan atau ada tekniknya. Dengan menggunakan teknik yang benar, sampel dapat diharapkan dapat mewakili populasi, sehingga kesimpulan untuk sampel dapat digeneralisasikan menjadi kesimpulan populasi (Sangadji & Sopiah, 2010:186).

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*, yang dimana teknik ini memberikan peluang yang sama

pada setiap populasi untuk dijadikan atau dipilih menjadi anggota sampel. Sampel dipilih menggunakan *simple random sampling* yang disebut juga teknik acak sederhana. Teknik ini adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi dengan cara acak tanpa memperdulikan tingkatan dalam populasi tersebut (Sangadji & Sopiah, 2010:186).

Penelitian harus memiliki jumlah sampel yang paling tepat untuk digunakan, tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar tingkat kesalahan, semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan dan sebaliknya semakin kecil tingkat kesalahan semakin besar jumlah sampel yang diperlukan.

Pendoman dalam menentukan jumlah sampel (pendapat Slovin)

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

Ket:

n : Jumlah sampel,

N : Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan 0,05 %

Jadi, jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 karyawan di Unit Merchant Helpdesk. Sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus dari Slovin maka dapat dikatakan untuk sampel yang akan digunakan dalam penelitian dari hasil penghitungan adalah 109 Karyawan.

### 3.1.2 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, maka penelitian ini menggunakan statistik deskriptif yang menggambarkan fenomena atau data

sebagaimana dalam bentuk tabel, grafik, frekuensi, rata – rata ataupun bentuk lainnya. Statistik deskriptif pada umumnya memberikan gambaran mengenai keadaan data (Suryani & Hendriyadi, 2015:210). Data yang diungkap oleh angket (kuisisioner) berupa data faktual atau yang dianggap fakta dan kebenaran yang diketahui subjek dalam penelitian. Pertanyaan dalam angket berupa pertanyaan langsung terarah kepada informasi mengenai data yang hendak diungkap. Dalam pertanyaan angket, responden memahami mengenai apa yang ditanyakan dan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti yang dituang dalam angket, dikarenakan kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau tentang apa yang responden pahami.

### **3.1.3 Teknik Pengolahan Data**

SEM (*Structural Equation Model*) terbagi menjadi dua based yaitu, CB (*Covariance Based*) – SEM dengan *software* Lisrel, AMOS, EQS, Mplus dan PLS (*Variance Based*) – SEM dengan *software* PLS-Graph, Smart-PLS, Visual-PLS, WarpPLS. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) – SEM dengan menggunakan *Software Warppls 6.0*. PLS merupakan metode alternatif untuk model persamaan *structural* untuk menguji secara simultan hubungan antar konstruk laten dalam hubungan linear/non linear baik berbentuk reflektif dan normatif. Lebih lanjut Latan dan Ghazali (2017) menyatakan bahwa PLS sangat dibutuhkan, karena dapat menguji hubungan yang kompleks dengan banyak konstruk dan banyak indikator.

Pendekatan PLS digunakan sebagai alat pengukuran dengan pertimbangan bahwa untuk skala pengukuran variabel terikat dan variabel beban yang digunakan merupakan skala nominal dan skala ordinal sehingga bersifat non parametrik. Terdapat pertimbangan lain dalam penggunaan PLS sebagai alat pengukuran bahwa indikator – indikator yang membentuk konstruk – konstruk dalam penelitian bersifat *reflektif*. Model *reflektif* mengasumsikan bahwa variabel laten mempengaruhi indikator yang arah hubungan kausalitasnya dari konstruk ke indikator atau *manifest*.

## **3.2 Instrumen Penelitian**

### **3.2.1 Stres Kerja**

#### **a. Definisi Konseptual**

Stres merupakan hasil yang diperoleh dalam menangani sesuatu yang memberikan tuntutan khusus kepada Karyawan. Hal ini termasuk tuntutan secara fisik maupun psikologis mengancam atau serangkaian pengalaman yang berada diluar pengalaman karyawan pada umumnya.

#### **b. Definisi Operasional**

Berdasarkan paparan dari beberapa ahli mengenai dimensi stres kerja sehingga dapat disimpulkan terdapat tiga gejala yang menyebabkan stres kerja, yaitu gejala fisiologis, psikologi dan perilaku.

Tabel 3.1

## Kisi – Kisi Instrumen Variabel Stres Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Stres kerja</i>	Gejala Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sakit perut</li> <li>• Detak jantung meningkat</li> <li>• Sesak napas</li> <li>• Tekanan darah meningkat</li> <li>• Sakit kepala</li> </ul>
	Gejala Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecemasan,</li> <li>• Ketegangan,</li> <li>• Ketidakpuasan dalam bekerja</li> <li>• Menunda pekerjaan</li> </ul>
	Gejala perilaku	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pola makan,</li> <li>• Merokok,</li> <li>• Konsumsi alkohol,</li> <li>• Mengalami gangguan tidur,</li> </ul>

### 3.2.2 *Burnout*

#### a. Definisi Konseptual

*Burnout* adalah keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja, serta *Burnout* dapat diakibatkan dari stres kerja yang kronis.

#### b. Definisi Operasional

Berdasarkan paparan dari beberapa ahli mengenai dimensi *burnout* sehingga dapat disimpulkan *emotional exhaustion*, *personal accomplishment*, *depersonalization* yang mempengaruhi *burnout*.

**Tabel 3.2**

**Kisi Kisi Instumen Variabel *Burnout***

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Burnout</i>	<i>Emotional exhaustion</i> (Kelelahan emosi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kelelahan</li> <li>• Frustrasi</li> <li>• Bosan,</li> <li>• Sulit konsentrasi.</li> </ul>
	<i>Depersonalization</i> (depersonalisasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perilaku yang acuh tak acuh,</li> <li>• Bersikap sinis,</li> <li>• Tidak berperasaan</li> </ul>
	<i>Personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendahnya motivasi</li> </ul>

	<i>accomplishment</i> (Pencapaian pribadi yang rendah)	kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penurunan rasa percaya diri,</li> <li>• Tidak lagi merasa bersemangat dalam bekerja,</li> <li>• Merasa tidak berguna.</li> </ul>
--	---	---

### 3.2.3 Beban Kerja

#### a. Definisi Konseptual

Beban kerja merupakan stressor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para karyawan merasa beban kerjanya terlalu berlebihan

#### b. Definisi Operasional

Berdasarkan paparan yang dikemukakan oleh beberapa ahli dalam penelitian ini bahwa beban kerja dapat dilihat dari dimensi – dimensi seperti, beban waktu, beban mental dan beban psikologis.

**Tabel 3.3**

#### **Kisi – Kisi Instrumen Variabel Beban Kerja**

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Beban kerja</i>	Beban waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencanaan</li> <li>• Pelaksanaan</li> <li>• Monitoring tugas</li> </ul>

	Kebutuhan mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukakan kalkulasi</li> <li>• Membuat keputusan</li> <li>• Mengingat atau menyimpan informasi</li> <li>• Pemecahan masalah</li> </ul>
	Beban psikologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Takut</li> <li>• Kebingungan</li> <li>• Frustrasi</li> <li>• Tingkat risiko pekerjaan</li> </ul>

### 3.2.4 Konflik Peran

#### a. Definisi Konseptual

Konflik peran merupakan kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan.

#### b. Definisi Operasional

Untuk mengukur variabel konflik peran maka dimensi dalam penelitian ini adalah *Time base conflict*, *Strain based conflict*, *behavior based conflict*.



Tabel 3.4

## Kisi – Kisi Instumen Variabel Konflik Peran

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Konflik peran</i>	<i>Time base conflict</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jadwal dan jumlah kerja</li> <li>• Lembur karyawan</li> <li>• Absensi (kehadiran)</li> <li>• Kurangnya control terhadap jadwal kerja</li> </ul>
	<i>Strain base conflict</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kecemasan,</li> <li>• Kelelahan,</li> <li>• Kehadiran karyawan baru,</li> <li>• Tidak ada dukungan dari keluarga.</li> </ul>
	<i>Behavior base conflict</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sulit beradaptasi</li> <li>• Emosian</li> <li>• Komunikasi</li> <li>• Stress</li> </ul>

Tahapan yang dilakukan dalam penelitian terdapat dua tahapan, yaitu tahap pertama adalah tahap uji coba instrumen dan tahap kedua adalah tahap penelitian aktual. Tahapan uji coba dilakukan pada 30 responden. Tahapan uji coba ini dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian (kueisoner) yang akan digunakan dalam penelitian pada tahap selanjutnya.

- Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang berupa kuisisioner dalam pengumpulan data dapat mengukur apa yang mau diukur dalam penelitian (Umar, 2003:103). Validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuisisioner tersebut sah atau valid tidaknya satu item. Jika data dikatakan valid maka item pada kuisisioner dapat dikatakan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pengolahan data untuk pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment pearson*. Pengolahan data tersebut menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$\sum x$  = Jumlah skor item

$\sum y$  = Jumlah skor total (seluruh item)

N = Jumlah responden

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat nilai X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat nilai Y

Hasil Perhitungan  $r_{xy}$  atau  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%. Pada penelitian ini memiliki responden 30 orang dengan  $r_{tabel}$  0,361. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item tersebut dapat dikatakan valid.

- Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten (Hartono, 2016). Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran yang dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan lainnya. Pengukuran *one shot* dilakukan pada karyawan PT. Bank Mandiri dengan melakukan satu kali pengisian kuisioner. Pengolahan data dalam pengukuran reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dengan rumus :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan (soal)

$\sum \sigma_b^2$  = Varian per butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = Varian total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,7 (Ghozali, 2016). Data akan dianggap memiliki tingkat reliabel tinggi jika nilai koefisien  $\alpha$  berada diantara 0,7 – 0,9, begitu juga sebaliknya data akan dianggap memiliki tingkat reliabel rendah jika koefisien  $\alpha$  kurang dari 0,5. Jika nilai koefisien data semakin mendekati nilai 1, maka data dianggap memiliki nilai reliabilitas semakin baik (Sekaran & Bougie, 2010).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Situmorang dkk, 2010:5). Hermawan dan Yusran (2017:87) juga mengemukakan bahwa skala likert merupakan skala yang mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan seseorang terhadap serangkaian pernyataan berkaitan dengan keyakinan atau perilaku mengenai suatu objek tertentu. Skala likert dapat digunakan dengan beberapa variasi bentuk pertanyaan atau pernyataan. Pada penelitian menggunakan kata – kata (5) Sangat sering, (4) Sering, (3) Jarang, (2) Pernah, (1) Tidak pernah.

### **3.3. Teknik Analisis Data**

#### **3.2.5 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif digunakan untuk menampilkan tabel distribusi frekuensi dari empat variabel yaitu stres kerja, burnout, beban kerja dan konflik peran. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui respon atau pernyataan yang diajukan kepada responden terhadap kuesioner yang diajukan dengan menggunakan nilai rata – rata (mean) dari setiap indikator yang diajukan.

$$\frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui jumlah kelas interval adalah 0,8 sehingga kriteria penilaian rata – rata responden terhadap kuisisioner.

#### **3.2.6 Evaluasi Model (*outer model* dan *inner model*)**

Langkah analisis yang digunakan dalam pendekatan PLS dengan menggunakan *software warppls 6.0* pada penelitian ini akan melewati 2 tahapan

pengujian yaitu pengujian model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai reliabilitas dan validitas dari indikator – indikator pembentuk konstruk laten dan pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dengan melihat seberapa besar *variance* yang dapat dijelaskan dan untuk mengetahui signifikansi dari p (Latan & Ghozali, 2017).

a. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian ini mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator yang berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran dengan indikator – indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk *block indicator*.

- *Convergent Validity*

Konvergen artinya memusat atau fokus. Konvergern dalam penelitian ini untuk menggambarkan hubungan alat ukur yang mengukur atribut yang sama. Dalam hal ini instrumen yang mengukur atribut yang sama diharapkan memiliki korelasi skor tinggi.

*Convergent validity* bertujuan untuk menguji korelasi antar item.indikator untuk mengukur konstruk (latan & Ghozali, 2017). Persyaratan untuk menilai *loading factor* yaitu harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,6 - 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*, sedangkan untuk tahap pengembangan konstruk dan skala pengukuran atau pengembangan instrument penelitian, nilai *loading factor* 0,4 – 0,5 dianggap cukup.

Jika *loading factor*  $< 0,6$ , maka  $H_0$  diterima

*Loading factor*  $> 0,6$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  ditolak

- *Discriminant Validity*

Divergen artinya menyebar atau tidak fokus. Divergen atau bisa disebut diskriminan ditujukan untuk menggambarkan hubungan alat ukur yang mengukur atribut yang berbeda. Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana sebuah konstruk laten mendiskriminasikan dirinya dengan konstruk laten lainnya. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa sebuah konstruk laten mampu menjelaskan varians dalam variabel yang diamati lebih besar daripada varians yang terkait dengan error pengukuran maupun varians dari konstruk lain yang tidak terukur (Farrel, 2010).

*Discriminant validity* bertujuan untuk menguji item/indikator dari dua konstruk yang seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Iatan & Ghozali, 2017). Pengukuran *discriminant validity* dengan nilai AVE kuadrat yang direkomendasikan harus lebih besar 0,50 yang artinya bahwa 50% atau lebih *variance* dari indikator dapat dijelaskan.

Jika, AVE kuadrat  $< 0,50$ , Maka  $H_0$  diterima

AVE kuadrat  $> 0,50$ ,  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

- *Composite reliability*

Nilai *composite reliability* dapat dilihat pada program *warppls* 6.0 (*view latent variabel coefficients*). Dalam *view latent variabel coefficients*, terdapat dua kriteria yang dapat dilihat, yaitu *Composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Menilai reliabilitas konstruk yaitu harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang

bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Menilai *cronbach's alpha* apabila  $\geq 0,5$  dinyatakan baik dan  $\geq 0,3$  dinyatakan cukup.

Jika CR dan  $\alpha < 0,5$ , maka H0 diterima,

CR dan  $\alpha > 0,5$ , maka Ha diterima, H0 ditolak

b. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menilai model struktural (*inner model*) dengan menggunakan program *warppls*. Pengujian ini menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Model struktural dinilai dengan menggunakan nilai *R-square* atau *Adjusted R<sup>2</sup>* (nilai *R-square* atau *Adjusted R<sup>2</sup>* direkomendasikan  $\leq 0,70$  menunjukkan model kuat,  $\leq 0,45$  menunjukkan model *moderate*, dan  $\leq 0,24$  menunjukkan model lemah), nilai *Effect Size* (*f<sup>2</sup>*) direkomendasikan  $\geq 0,02$  dinyatakan kecil,  $\geq 0,15$  dinyatakan menengah, dan  $\geq 0,35$  dinyatakan besar. Nilai *Q<sup>2</sup> predictive relevance*, jika  $Q^2 > 0$  menunjukkan model mempunyai *predictive relevance* dan jika  $Q^2 < 0$  menunjukkan model kurang mempunyai *predictive relevance*. Nilai *q<sup>2</sup> predictive relevance* direkomendasikan  $\geq 0,02$  dinyatakan lemah,  $\geq 0,15$  dinyatakan *moderate*,  $\geq 0,35$  dinyatakan kuat.

Pada program *warppls 6.0* terdapat 10 ukuran fit model antara lain:

- *Average Path Coefficient* (APC), nilai P-value untuk APC direkomendasikan sebagai indikasi model fit adalah  $\leq 0,05$  dengan taraf signifikansi yang digunakan 5%.

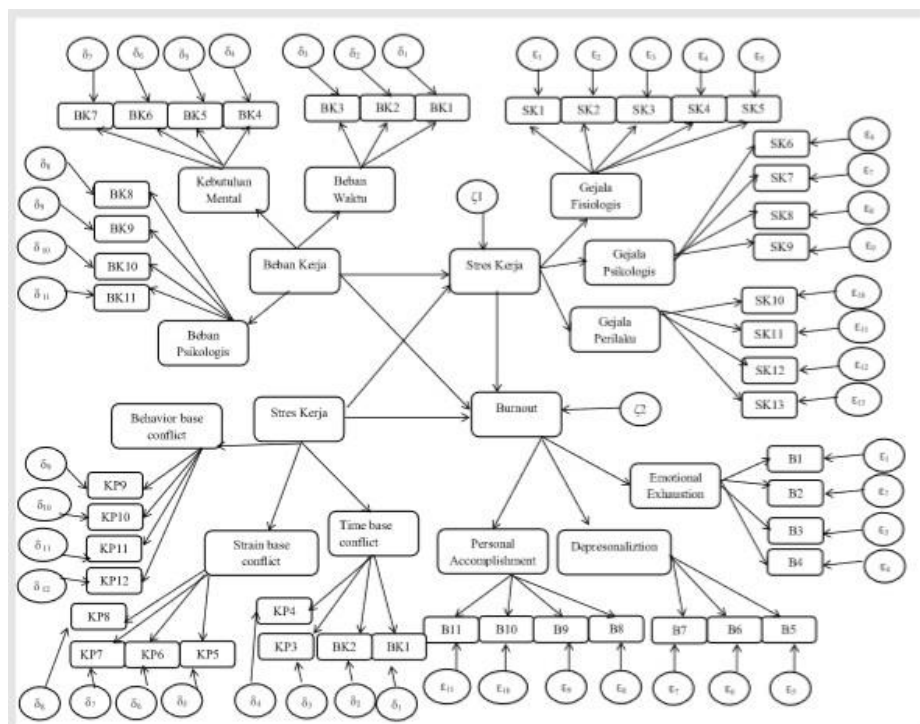
- *Average R-squared (ARS)*, nilai P-value untuk ARS direkomendasikan sebagai indikasi model fit adalah  $\leq 0,05$  dengan taraf signifikansi yang digunakan 5%.
- *Average Adjusted R-squared (AARS)*, nilai P-value untuk AARS direkomendasikan sebagai indikasi model fit adalah  $\leq 0,05$  dengan taraf signifikansi yang digunakan 5%.
- *Average block Variance Inflation Factor (AVIF)*, nilai AVIF direkomendasikan harus  $\leq 3.3$  dengan asumsi kebanyakan konstruk/variabel didalam model diukur dengan dua atau lebih indikator. Namun nilai  $\leq 5$  masih dapat diterima.
- *Average Full Collinearity VIF (AFVIF)*, nilai AFVIF direkomendasikan harus  $\leq 3.3$  dengan asumsi kebanyakan konstruk/variabel didalam model diukur dengan dua atau lebih indikator. Namun nilai  $\leq 5$  masih dapat diterima.
- *Tenenhaus GOF (GOF)*, nilai GOF direkomendasikan jika  $\geq 0,10$  dinyatakan kecil,  $\geq 0,25$  dinyatakan menengah,  $\geq 0,36$  dinyatakan besar.
- *System Paradox Ratio (SPR)*, nilai SPR direkomendasikan ideal nilai = 1, namun nilai  $\geq 0,7$  masih dapat diterima.
- *R-squared Contribution Ratio (RSCR)*, nilai RSCR direkomendasikan ideal nilai = 1, namun nilai  $\geq 0,7$  masih dapat diterima.
- *Statistical Suppression Ratio (SSR)*, nilai SSR direkomendasikan harus  $\geq 0,7$ .



- *Nonlinear bivariate causality direction ratio* (NLBCDR). Nilai NLBCDR direkomendasikan harus  $\geq 0,7$ .

### 3.2.7 Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara analisis jalur (*path analysis*) atas model yang telah dibuat. Program WarpPLS 6.0 dapat secara stimulan menguji struktural yang kompleks.



Gambar 3.1 Diagram Jalur Penelitian

Gambar tersebut menunjukkan bahwa konstruk stres kerja (SK) diukur dengan 3 buah dimensi yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Demikian juga konstruk burnout (B) diukur dengan 3 dimensi yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, *personal accomplishment*. Konstruk

beban kerja (bk) diukur dengan 3 dimensi yaitu beban waktu, kebutuhan mental, dan beban psikologis, serta konstruk konflik peran diukur dengan 3 dimensi yaitu time base conflict, strain base conflict, dan behavior base conflict.

Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikansinya. Pada umumnya tingkat signifikansi ditentukan sebanyak 10%, 5%, dan 1%. Pada penelitian ini hipotesa diuji pada tingkat signifikan 0,05 dengan tingkat keyakinan 95%. Selanjutnya adalah dengan menguji hipotesis dengan melihat nilai t-statistik (*T-ratio*) dan nilai probabilitas (*P-value*). Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $P < 0,05$ . Berikut ini digunakan sebagai ketentuan dasar pengambilan keputusan hipotesa:

- a.  $H_1$  : Beban Kerja berpengaruh terhadap Burnout
  - Apabila  $p < 0,05$ ,  $t > 1,96 = H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya beban kerja memiliki pengaruh terhadap burnout.
  - Apabila  $p > 0,05$ ,  $t < 1,96 = H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap burnout.
- b.  $H_2$  : Beban kerja berpengaruh terhadap Stres kerja
  - Apabila  $p < 0,05$ ,  $t > 1,96 = H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja.

- Apabila  $p > 0,05$ ,  $t < 1,96 = H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja.
- c. H3 : Konflik peran berpengaruh terhadap Burnout.
- Apabila  $p < 0,05$ ,  $t > 1,96 = H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya konflik peran memiliki pengaruh terhadap burnout.
  - Apabila  $p > 0,05$ ,  $t < 1,96 = H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya konflik peran tidak memiliki pengaruh terhadap burnout.
- d. H4 : Konflik peran berpengaruh terhadap Stres kerja
- Apabila  $p < 0,05$ ,  $t > 1,96 = H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya konflik peran memiliki pengaruh terhadap stres kerja.
  - Apabila  $p > 0,05$ ,  $t < 1,96 = H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya konflik peran tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja.
- e. H5 : Stres kerja berpengaruh terhadap Burnout
- Apabila  $p < 0,05$ ,  $t > 1,96 = H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya stres kerja memiliki pengaruh terhadap burnout.
  - Apabila  $p > 0,05$ ,  $t < 1,96 = H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap burnout.