

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2022) dalam buku Metode Penelitian Psikologi, mengemukakan bahwa variabel merupakan variasi mengenai fenomena yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan fenomena lain. Peneliti perlu memusatkan perhatian terhadap beberapa fenomena utama dan fenomena lain yang sejalan atau relevan, memiliki keterkaitan yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian. Dalam Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu *Crab in Barrel Syndrome* (CBS) yang akan disusun berdasarkan konstruksi alat ukur dengan *grand theory* yang dikembangkan oleh Fettahtlioglu dan Dedeoglu (2021).

B. Definisi Operasional

Crab in Barrel Syndrome merupakan pola perilaku dimana seseorang cenderung menarik orang lain ke bawah atau menghalangi keberhasilan orang lain karena perasaan iri, takut, atau tidak ingin orang lain lebih unggul dari dirinya sendiri. *Crab in Barrel Syndrome* adalah hasil interaksi antara aspek kognitif, emosional, dan perilaku. Aspek kognitif mencerminkan pikiran, keyakinan, atau persepsi individu dimana individu merasa dirinya lebih unggul dibandingkan orang lain. Aspek emosional mencakup perasaan, sikap, dan reaksi emosional individu terhadap keberhasilan atau kegagalan orang lain yang muncul ditandai dengan

perasaan iri hati, rasa tidak aman (*insecurity*), kecemasan, dan frustrasi yang dialami ketika individu lain mencapai kesuksesan. Aspek perilaku mencerminkan tindakan nyata yang dilakukan untuk menghambat atau merugikan kesuksesan orang lain di tempat kerja. Individu secara aktif menjatuhkan orang lain melalui kritik yang tidak membangun, menolak kerja sama tim, serta mengabaikan norma-norma perilaku sopan.

C. Subjek Penelitian

Populasi pada penelitian adalah karyawan sektor swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, yang artinya setiap unsur atau anggota populasi tidak memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk terpilih. Adapun teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*, dimana pemilihan sampel didasarkan pada kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Adapun kriteria responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan tetap maupun kontrak dengan masa kerja minimal 3 bulan di sektor swasta.
2. Berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Rentang usia 18-40 tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadministrasikan dalam bentuk *google-form* menggunakan skala CBS yang akan dikembangkan oleh peneliti. Kuesioner tersebut berisi

perkenalan identitas peneliti, data diri responden, *informed consent*, instruksi pengerjaan, dan butir aitem. Butir aitem terdiri dari dua bentuk pernyataan, antara lain *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan alternatif pilihan jawaban; Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3.1 Skor skala likert.

Jawaban	F	Jawaban	UF
Sangat Sesuai (SS)	5	Sangat Tidak Sesuai (STS)	5
Sesuai (S)	4	Tidak Sesuai (TS)	4
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Tidak Sesuai (TS)	2	Sesuai (S)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Sesuai (SS)	1

Setelah peneliti melakukan identifikasi terhadap skala yang akan digunakan dalam penelitian maka selanjutnya melakukan penyusunan *blueprint*.

Tabel 3.2 *Blueprint* Rencana Indikator Keperilakuan.

Aspek	Rencana Indikator
Kognitif	1. Merasa lebih unggul dibandingkan orang lain di tempat kerja.
	2. Menganggap rekan kerja sebagai pesaing utama.
	3. Mengutamakan tujuan pribadi untuk mencapai kesuksesan.
Emosional	1. Merasa tidak dihargai di tempat kerja.
	2. Merasa terganggu melihat keberhasilan orang lain.

Perilaku	3. Merasa tidak puas dengan kinerja diri sendiri
	1. Mengkritik orang lain secara destruktif.
	2. Menolak kerja sama tim dengan baik.
	3. Berperilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja.

Peneliti mengoperasionalkan indikator keperilakuan yang diturunkan dari aspek-aspek CBS untuk mempermudah peneliti dalam melakukan penyusunan butir aitem-aitem keperilakuan yang akan digunakan dalam penelitian ini. Aitem-aitem yang dibuat mengacu pada indikator keperilakuan yang telah disusun sebelumnya.

Table 3.3 *Blueprint* Rencana Aitem.

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Bobot
		F	UF	
Kognitif	1. Merasa lebih unggul dibandingkan orang lain di tempat kerja.	1, 2, 3,	4, 5, 6,	33,33%
	2. Menganggap rekan kerja sebagai pesaing utama.	7, 8, 9,	10, 11, 12,	
	3. Mengutamakan tujuan pribadi untuk mencapai kesuksesan.	13, 14, 15,	16, 17, 18,	
Emosional	1. Merasa tidak dihargai di tempat kerja.	19, 20, 21,	22, 23, 24,	33,33%
	2. Merasa terganggu melihat keberhasilan orang lain.	25, 26, 27,	28, 29, 30,	
	3. Merasa tidak puas dengan kinerja diri sendiri	31, 32, 33,	34, 35, 36,	
Perilaku	1. Mengkritik orang lain secara destruktif	37, 38, 39,	40, 41, 42,	33,33%

2. Menolak kerja sama tim dengan baik.	43, 44, 45,	46, 47, 48,	
3. Berperilaku kasar dan tidak sopan terhadap rekan kerja.	49, 50, 51,	52, 53, 54.	
	Total	54	100%

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penyusunan alat ukur CBS pada karyawan swasta di Yogyakarta. Data yang diperoleh dari responden akan diolah menjadi data kuantitatif dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Sebuah alat ukur dianggap valid apabila mampu mengukur sesuai dengan apa yang seharusnya diukur dalam penelitian. Sementara itu, alat ukur dikatakan reliabel apabila dapat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan tetap menghasilkan data yang konsisten. Menurut Azwar (2025), dalam konstruksi alat ukur, proses analisis yang digunakan terdapat beberapa tahapan, antara lain: validasi isi indikator, validitas isi aitem, daya diskriminasi aitem dan estimasi reliabilitas.

1. Validitas Isi Indikator

Indikator-indikator keperilakuan yang telah selesai dibuat dan ditelaah perlu diuji terlebih dahulu kualitasnya sebelum dipastikan dapat digunakan sebagai acuan dalam penulisan aitem. Pengujian ini melibatkan evaluasi oleh penilai (rater) sebanyak 20 orang untuk menentukan kelayakan indikator perilaku dalam merepresentasikan aspek perilaku yang diukur. Penilaian dilakukan dengan memberikan skor terendah 1 (yaitu sangat tidak relevan) berjenjang sampai skor

tertinggi 5 (yaitu sangat relevan). Sebelum proses penilaian dilakukan, disiapkan terlebih dahulu blanko atau lembar evaluasi. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien-V seperti berikut:

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

$$s = r - l_0$$

l_0 = Angka penilaian validitas terendah

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi

r = Rating yang diberikan oleh seorang penilai

n = Jumlah keseluruhan penilai

Menurut (Azwar, 2025) menyebutkan bahwa jika jumlah penilai (rater) lebih dari 20 orang, hasil pengujian indikator perilaku yang mencapai $V > 0,50$ maka validitas isi indikator tersebut dianggap memenuhi kriteria atau memuaskan.

2. Validitas Isi Aitem

Prosedur validitas isi aitem sama dengan cara melakukan validitas isi indikator keperilakuan, yaitu dengan cara menghitung koefisien validitas isi Aiken-V. Perbedaannya terletak pada kesesuaian atau kelayakan isi aitem. Pengujian validitas isi dilakukan melalui penilaian *expert judgment* terhadap kesesuaian aitem-aitem dengan indikator keperilakuan (Prawita & Heryadi, 2023). Aitem dianggap layak jika nilai koefisien V memenuhi kriteria yang disesuaikan dengan jumlah penilai atau rater. Semakin banyak jumlah rater maka semakin

rendah standar minimal koefisien Aiken's V (Aiken, 1985). Menurut Azwar (2025) Hasil penilaian dapat dilakukan menggunakan Aiken's V dengan rumus sebagai berikut:

$$V = \Sigma s / [n(c-1)]$$

Keterangan:

$$s = r - l_0$$

l_0 = Angka penilaian validitas terendah

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi

r = Rating yang diberikan oleh seorang penilai

n = Jumlah keseluruhan penilai

3. Daya Diskriminasi Aitem

Pada proses seleksi aitem, bertujuan untuk memisahkan aitem-aitem yang kualitasnya memenuhi persyaratan sesuai dengan psikometrik. Adapun kriteria psikometri, yaitu daya diskriminasi aitem yang dianalisis menggunakan SPSS. Untuk analisis daya diskriminasi aitem dapat dilakukan dengan tahapan *Analyze – scale – reliability analysis*, kemudian hasil output akan keluar, lalu untuk daya diskriminasi aitem melalui *Corrected Item-Total Correlation*, apabila nilai $> 0,300$ maka dapat dinyatakan bahwa aitem tersebut memuaskan. Namun, apabila jumlah aitem yang memenuhi kriteria tersebut tidak mencukupi, maka batas minimal dapat dipertimbangkan untuk diturunkan menjadi 0,275 agar jumlah aitem yang dibutuhkan tetap terpenuhi (Azwar, 2025).

4. Estimasi Reliabilitas

Proses analisis estimasi reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS untuk menghitung koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha. Untuk melakukan analisis reliabilitas, melalui tahapan *Analyze – Scale – Reliability Analysis*. Kemudian hasil output nilai reliabilitas dilihat pada tabel *Reliability Statistics* dengan nilai minimal 0,70, jika nilai koefisien yang diperoleh $< 0,90$ atau mendekati 1,00 maka dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik (Azwar, 2025).

F. Kredibilitas

Kredibilitas penelitian dalam konstruksi alat ukur didapatkan melalui empat aspek utama, yaitu validitas isi indikator, validitas isi aitem, estimasi reliabilitas, dan daya diskriminasi aitem. Alat ukur yang valid dan reliabel dibutuhkan untuk memastikan agar hasil penelitian dapat dipercaya dan kredibel. Suatu alat ukur dinyatakan valid apabila alat ukur yang digunakan dapat mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Sedangkan reliabilitas didapatkan apabila alat ukur dapat digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan konsistensi data.

1. Uji Validitas

a. Validitas Isi Indikator

Validitas isi indikator merupakan evaluasi untuk melihat ketepatan dalam menyusun sebuah konstruksi alat ukur pada sebuah aspek berperilaku yang diubah menjadi indikator berperilaku. Kelayakan indikator dapat dinilai dengan menggunakan rumus

Aiken's V . Menurut (Azwar, 2025) indikator keperilakuan dinyatakan dapat diterima jika nilai Aiken's $V > 0,50$.

b. Validitas Isi Aitem

Validitas isi aitem bertujuan untuk menilai kesesuaian atau kelayakan isi aitem dengan indikator keperilakuan. Pada uji validitas isi indikator berfokus untuk melihat kesesuaian aspek keperilakuan dan indikator keperilakuan sedangkan pada validitas isi aitem menguji kelayakan aitem dengan indikator keperilakuan (Prawita & Heryadi, 2023). Aitem dianggap layak jika nilai koefisien V memenuhi kriteria yang disesuaikan dengan jumlah penilai atau rater.

2. Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas

Menurut Azwar (2025), reliabilitas berpacu pada tingkat kepercayaan hasil pengukuran, yang dapat dipercaya jika pengukuran dilakukan beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi (keajegan) jawaban responden terhadap suatu alat ukur psikologis. Penelitian yang memiliki reliabilitas tinggi akan menghasilkan hasil yang konsisten meskipun dilakukan berulang kali pada tenggat waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan formula Cronbach's Alpha untuk mendapatkan estimasi reliabilitas yang akurat. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, maka semakin kecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pengukuran. Sebaliknya, jika koefisien reliabilitas rendah, kesalahan pengukuran cenderung lebih besar, yang mengindikasikan bahwa alat ukur tersebut kurang reliabel (Azwar, 2025).

b. Daya Diskriminasi Aitem

Menurut Azwar (2025), seleksi item bertujuan untuk membedakan item-item yang layak dijadikan bagian dari skala dengan item-item yang perlu dihapus. Hasil daya diskriminasi item atau nilai RIT dapat dilihat jika nilai koefisien RIT $> 0,300$, maka item dianggap memuaskan. Sedangkan apabila $< 0,300$, maka aitem dinyatakan memiliki daya beda rendah. Namun, jika koefisien mendekati $0,300$, seperti $0,275$, maka aitem tersebut tidak langsung dihapus, melainkan dicadangkan.

G. Rancangan Penelitian

Pada konstruksi alat ukur ini, rancangan penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan atau langkah-langkah. Adapun tahapan dalam rancangan penelitian ini melalui proses persiapan, tahap pelaksanaan penelitian, pengolahan data, sampai dengan penyusunan laporan.

1. Proses Persiapan

Tahap pertama dimulai dengan menentukan topik yang akan diteliti serta tujuan penelitian dengan mengidentifikasi permasalahan melalui tinjauan pustaka. Kemudian peneliti membatasi domain ukur menyesuaikan teori yang akan dipilih dengan menguraikan konstruk atribut psikologi yang akan diukur. Peneliti menetapkan aspek-aspek yang akan dioperasionalkan menjadi indikator berperilaku.

2. Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan validasi isi indikator melalui *expert judgment* yang dihitung menggunakan rumus koefisien Aiken's V untuk menilai indikator yang telah dibuat apakah sudah layak atau teruji validitasnya. Kemudian peneliti menyusun aitem-aitem dari indikator yang telah tervalidasi. Setelah butir aitem selesai dirancang, peneliti melakukan uji keterbacaan untuk menilai apakah unsur isi aitem telah sesuai dan dapat dipahami oleh responden. Selanjutnya peneliti melakukan *review* eksternal untuk melihat kelayakan aitem sesuai dengan persyaratan psikometrika. Jika aitem sudah memenuhi syarat, peneliti melakukan uji validasi isi aitem menggunakan rumus koefisien Aiken's V untuk memastikan kelayakan setiap isi aitem yang akan digunakan. Kemudian peneliti penyebaran data *try out* dengan menyebarkan kuesioner yang diadministrasikan dalam bentuk *google-form*.

3. Pengolahan Data

Pada tahap pengolahan data, peneliti melakukan seleksi aitem dan estimasi reliabilitas dengan pendekatan *Alpha-Cronbach* untuk melihat apakah aitem tersebut terbukti reliabel serta melihat daya diskriminasi dari butir-butir aitem. Setelah dilakukan analisis data, peneliti menyusun pembahasan terkait hasil penelitian yang didapatkan.

4. Penyusunan Laporan

Tahapan terakhir yaitu penyusunan laporan. Pada tahap ini, data penelitian dari awal sampai akhir didokumentasikan dan dilakukan penyusunan menjadi sebuah laporan penelitian.