

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Dan Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2017) penelitian yang menggunakan metode kuantitatif menekankan analisisnya pada data – data kuantitatif yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran dan diolah dengan metode analisis statistika.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) bentuk penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional menurut Azwar (2017) merupakan definisi tentang variabel dan dirumuskan melalui ciri atau karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala kepuasan kerja yang diadopsi berdasarkan teori dari Spector (1997) yang terdiri dari sembilan aspek yaitu; gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.

2. *Work Life Balance*

Work life balance adalah konstruksi multi dimensi yang terdiri atas pemanfaatan energi, pencapaian tujuan, waktu, serta ketegangan di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala *work life balance* yang diadopsi berdasarkan teori Fisher (2009) yang terdiri dari 4 dimensi, diantaranya: WIPL (Work Interference Personal Life) , PLIW (Personal Life Interference with Work), WEPL (Work Enhancement Personal Life), dan PLEW (Personal Life Enhancement of Work).

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu *state of psychology* yang mengarah pada relasi karyawan dengan organisasinya atau keterikatan yang dapat berdampak pada keputusan karyawan apakah akan memilih untuk menetap dan bertahan dalam organisasinya atau memilih untuk mencari peluang yang lebih baik diluar dari organisasinya yang sekarang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala komitmen organisasi yang di adopsi berdasarkan teori Allen dan Meyer (1990) yang terdiri dari tiga aspek, yaitu: *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment.*

C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. populasi pada penelitian ini adalah karyawan produksi bagian operator di PT X yang berjumlah 219 responden.

2. Sampel

Menurut Azwar (2017) sampel merupakan sebagian dari populasi, terlepas dari apakah bagian tersebut terdapat karakteristik populasi secara lengkap atau tidak. Teknik sampling yang diambil pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *non-probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota suatu populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, karena dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan sampling kuota teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai kriteria usia, jenis kelamin, status karyawan dan masa kerja sampai jumlah kuota yang diinginkan.

Rumus untuk menentukan sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%

Rumus Isaac dan Michael

$$S = \frac{x^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 \cdot (N - 1) + x^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

S : Jumlah Sampel

λ^2 : Derajat Kebebasan

N : Jumlah Populasi

P : Peluang Benar (0,5)

Q : Peluang Salah (0,5)

D : perbedaan antara sampel dengan populasi

$$S = \frac{3,841.0,05.0,05}{0\%. (399). 3,841.0,05.0,05} = 135$$

Berdasarkan perhitungan dari rumus isaac dan michael sampel yang digunakan sebanyak 135 karyawan di PT X.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala akan mengacu pada skala *likert*. Dalam skala ini terdapat dua jenis aitem, yaitu aitem *favorable* dan *unfavorable*. Menurut Jelpa (2015) aitem *favorable* adalah aitem yang mendukung konstrak yang akan diungkap. Sementara aitem *unfavorable* adalah aitem yang bertolak belakang atau tidak mendukung dari konstrak yang akan diungkap.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work life balance*. Sebelum penyusunan skala, peneliti terlebih dahulu merancang *blueprint* sebagai pedoman untuk mempermudah dalam penyusunan skala.

1. Blueprint Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala adopsi *Job Satisfaction Survey (JSS)* dari Spector (1997). Berdasarkan aspek dan indikator dari teori kepuasan kerja, maka disusunlah *blueprint* aitem skala kepuasan kerja. Masing-masing jawaban diberi skor atau bobot, pemberian skor secara terbalik diberikan untuk aitem *unfavorable*.

Berikut adalah tabel distribusi skor aitem yang telah disusun:

Tabel 2 Bobot Nilai Kuesioner Kepuasan Kerja

Jawaban	Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	6	1
Setuju	5	2
Sedikit Setuju	4	3
Sedikit Tidak Setuju	3	4
Kurang Setuju	2	5
Sangat Tidak Setuju	1	6

berikut ini merupakan blueprint dari skala kepuasan kerja:

Tabel 3 Blueprint Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	IIF	
Gaji	Gaji yang diterima	1,2	3,4	4
Promosi	Kesempatan promosi	5,6,7	8	4
Pengawasan (supervision)	Pengawasan dari atasan	9,10	11,12	4
Tunjangan	Tunjangan yang didapatkan	13,14	15,16	4
Penghargaan	Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan	17,18	19,20	4
Prosedur dan Peraturan Kerja	Peraturan dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan	21	22,23,24	4

Rekan Kerja	Hubungan dengan rekan kerja	25,26	27,28	4
Sifat	Sikap pegawai	29,30,31	32	4
Pekerjaan	terhadap apa yang bisa dilakukan terkait jenis pekerjaan			
Komunikasi	Komunikasi antara perusahaan dan pegawai terjalin	33	34,35,36	4
Jumlah				36

2. Blueprint Skala Work Life Balance

Skala *work life balance* yang digunakan pada penelitian ini adalah skala adopsi yang dikemukakan oleh Fisher (dalam Gunawan dan Yudiono, 2023) terdiri dari empat dimensi yaitu WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW.

Masing-masing jawaban diberi skor atau bobot, pemberian skor secara terbalik diberikan untuk aitem *unfavorable*.

Tabel 4 Bobot Nilai Kuesioner *Work Life Balance*

Jawaban	Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Tidak Pernah	1	1
Jarang	2	2
Kadang – Kadang	3	3
Sering	4	4
Sangat Sering	5	5

Berikut ini adalah *blueprint* dari skala *work life balance*:

Tabel 5 Blueprint Work Life Balance

No	Dimensi	F	UF	Total
1	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i> (Gangguan Kerja dengan Kehidupan Pribadi)	-	1,2,3,4,5	5
2	<i>personal Life Interference with Work (PLIW)</i> (Gangguan Kehidupan Pribadi dengan Pekerjaan)	-	6,7,8,9,10,11	6
3	<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i> (Peningkatan Kerja dari Pekerjaan Pribadi)	12,13,14	-	3
4	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i> (Peningkatan Kehidupan Pribadi dari Pekerjaan)	15,16,17	-	3
Jumlah				17

3. Blueprint Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi yang digunakan pada penelitian ini adalah skala adopsi yang dikemukakan oleh Allen & Mayer (1990) terdiri dari tiga aspek yaitu komitmen afektif, komitmen kesinambungan, dan komitmen normatif. Masing-masing jawaban diberi skor atau bobot, pemberian skor secara terbalik diberikan untuk aitem *unfavorable*.

Tabel 6 Bobot Nilai Kuesioner Komitmen Organisasi

Jawaban	Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Cukup Setuju	3	3

Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Berikut merupakan *blueprint* skala komitmen organisasi:

Tabel 7 Blueprint Komitmen Organisasi

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		F	UF	
Komitmen Afektif	Karyawan memiliki ikatan emosional	1, 2, 3, 7	4,5,6,8	8
Komitmen Kesinambungan	Karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi	11,13,14,15, 16	9,12	8
Komitmen Normatif	Kesadaran karyawan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan	17,20,21,22,23	18, 19, 24	8
Jumlah				24

E. Metode Analisis Instrumen

Arikunto (2017) menyebutkan bahwa data didalam penelitian dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. oleh karena itu, benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data.

instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliabel.

1. Validitas Isi

Menurut Azwar (2019) validitas isi ialah kesesuaian isi aitem dengan indikator keperilakuan dan dengan tujuan ukur sebenarnya sudah dapat dievaluasi melalui nalar serta akal sehat (common sense) yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstrak teoritik yang diukur. Keputusan akal sehat mengenai keselarasan atau relevansi aitem dengan tujuan ukur skala tidak dapat didasarkan hanya pada penilaian penulis soal sendiri, tapi juga memerlukan kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang kompeten atau bisa disebut dengan expert judgement.

Untuk menghitung content-validity coefficient Azwar menggunakan rumus Aiken's V, yaitu:

$$V + \sum S / [n(c-1)]$$

2. Analisis Aitem

Uji analisis aitem atau daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Adapun uji analisis aitem yang digunakan pada penelitian adalah menggunakan SPSS versi 26 dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Menurut Azwar (2017) sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan pada korelasi aitem total, menggunakan batasan $r_{ix} > 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya

bedanya dianggap valid, namun apabila $< 0,30$ maka aitem tersebut dapat dinyatakan gugur atau tidak valid.

3. Reliabilitas

Menurut Azwar (2015) Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel. Perhitungan reabilitas dalam penelitian ini dihitung dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26 for windows.

Peneliti memakai metode untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan menggunakan koefisien reliabilitas *alpha cronbach's* (α) karena menurut Azwar (2017) formula koefisien alpha (α) digunakan jika data yang diperoleh hanya diambil dari sekali saja penyajian skala pada sekelompok responden. Peneliti memakai metode untuk mengukur reliabilitas yaitu dengan menggunakan koefisien reliabilitas *alpha cronbach's* (α) dengan nilai minimum sebesar 0,8. Dalam menghitung koefisien *alpha cronbach's* peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26.

Tabel 8 kriteria reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
$0,80 < r < 1,00$	Sangat Reliabel
$0,60 < r < 0,80$	Reliabel
$0,40 < r < 0,60$	Cukup Reliabel

$0,20 < r < 0,40$

Tidak Reliabel

$0,00 < r < 0,20$

Sangat Tidak Reliabel

Koefisien reliabilitas bisa didapatkan dengan menggunakan persamaan dibawah ini:

$$\text{Reliabilitas} = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum \text{Variasi Butir}}{\text{Variasi Total}} \right)$$

Keterangan:

Reliabilitas = koefisien reliabilitas

k = total pertanyaan

$\sum \text{Variasi Butir}$ = total variasi butir

Variasi Total = total variasi

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2019) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak, Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, kriteria yang berlaku apabila nilai $\text{Sig.} > 0,05$ maka berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2019) uji linearitas merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat digunakan melalui *test of linearity*. Pada penelitian ini, kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikan pada $\text{linearity} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2019) uji regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel – variabel bebas (*independen*) yaitu *work life balance* dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat (*dependen*) yaitu kepuasan kerja. Pengujian hipotesis ini akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

a. Uji T (Parsial)

Menurut Sugiyono (2019) uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $<0,05$ maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2017) mengatakan bahwa Uji F yang dilakukan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau variabel bebas yang dimasukkan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengujian koefisien regresi secara menyeluruh menggunakan Uji F dengan taraf kebebasan (df) = $n - k - 1$, pada tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha = 0,05$. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2018) untuk menentukan besarnya pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan menghitung skor koefisien determinasi. Peneliti melakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.

Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

5. Uji Kategorisasi

Menurut Azwar (2019) tujuan kategorisasi adalah untuk menempatkan individu yang akan dimasukkan dalam kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur, contohnya adalah dimulai dari rendah ke tinggi dan semacamnya. Pada penelitian ini menggunakan kategorisasi 2 jenjang yang diperoleh dengan software *Microsoft Excell* dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 9 Kriteria Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Rendah	$X < (\mu - 1,0 \sigma)$
Tinggi	$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$