

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Azwar (2012), pendekatan kuantitatif menekankan analisis pada data – data *numerical* (angka) yang diolah menggunakan metode statistika. Oleh karena itu penelitian kuantitatif secara khusus dikaitkan dengan proses induksi *enumerative*, yaitu menarik kesimpulan berdasar angka dan melakukan abstraksi berdasarkan generalisasi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah atribut (misal sikap terhadap suatu objek) atau karakteristik individual yang menjadi variabel-variabel penelitian. Variabel penelitian adalah segala hal yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Tergantung (Y) : *Employee Well Being*
2. Variabel Bebas (X1) : *Work – Life Balance*
3. Variabel Bebas (X2) : *Organizational justice*

C. Definisi Operasional

Definisi Operasional dari variabel-variabel penelitian disusun untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran yang mungkin terjadi. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini adalah :

1. *Employee Well- being*

Employee well being adalah kondisi emosional karyawan yang dihasilkan dari penilaian dan pengalaman dalam bekerja, baik pengalaman negatif maupun pengalaman positif dalam organisasi yang ditunjukkan dengan kondisi fisik karyawan yang baik, rendahnya stres kerja serta tingginya kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik. *Employee well being* diukur dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi dari Grant (2007) yakni *psychological wellbeing* yang meliputi kepuasan kerja, makna kerja, dan keterlibatan karyawan saat bekerja, dimensi *physical wellbeing* yang berfokus pada kesehatan mental dan fisik karyawan serta *social wellbeing* yang meliputi hubungan sosial antar karyawan dalam perusahaan. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula *employee well- being* yang dirasakan, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah *employee well- being* yang dirasakan.

2. *Work life balance*

Work- life balance adalah keadaan dimana individu mampu mengelola dan menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaannya dengan tuntutan kehidupan lain di luar pekerjaan. *Work- life balance* diukur dengan

menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi dari Fisher (2009) yang meliputi (*Work Interference With Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference With Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement Of Work* (PLEW), *Work Enhancement Of Personal Life* (WEPL). Tinggi atau rendahnya *work – life balance* yang dirasakan dapat dilihat dari skor *work – life balance* yang diperoleh. Semakin tinggi skor pada skala *work – life balance* berarti semakin tinggi pula *work – life balance* yang dirasakan begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor *work – life balance* yang diperoleh maka semakin rendah *work – life balance* yang dirasakan.

3. Organizational justice

Organizational justice adalah persepsi karyawan terkait keadilan di perusahaan tempat mereka bekerja yang berpengaruh kepada sikap dan perilaku karyawan yang ditunjukkan melalui respons negatif atau positif. *Organizational justice* diukur menggunakan skala *organizational justice* yang mencakup empat dimensi yaitu *distributive justice*, *procedural justice*, *interactional justice* dan *informational justice*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula *organizational justice* yang ada di perusahaan, begitu sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah *organizational justice* yang ada di perusahaan.

D. Subjek Penelitian

Menentukan populasi merupakan langkah awal dari sebuah penelitian. Populasi adalah keseluruhan obyek psikologis yang dibatasi oleh kualitas dan ciri – ciri atau kriteria tertentu. Banyaknya obyek yang ada

dalam sebuah populasi disebut ukuran populasi. Keseluruhan obyek psikologis dengan batas kriteria tertentu dapat berupa kelompok atau individu (Azwar, 2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.X yang tersebar dalam beberapa divisi, dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Kriteria ini digunakan dengan pertimbangan pemahaman karyawan terkait manajemen yang kurang bila karyawan masih berada di bawah masa kerja satu tahun.

Tidak semua anggota populasi akan menjadi subjek penelitian ini, maka dari itu peneliti melakukan teknik pengambilan sampel. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili sifat-sifat populasi secara keseluruhan agar dapat ditarik generalisasi (Hadi, 2000). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified proporsional sampling*, teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila populasi yang akan diteliti atau sumber data memiliki strata atau tingkatan populasi dimana dalam penelitian ini adalah golongan jabatan yang bertingkat (Sugiyono, 2014). Strata golongan di PT.X yang akan dijadikan sampel adalah tingkatan Pejabat, Staf Pelaksana, dan Mandor (Annual Report PT.X, 2017). Sampel diambil pada dengan kriteria masa kerja minimal satu tahun. Sedangkan menurut Arikunto (2008) penentuan sampel dengan populasi berjumlah kurang dari 100 orang lebih baik menggunakan studi populasi (seluruh anggota populasi menjadi subjek). Jika jumlah subjeknya

besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari :

- 1). Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- 2). Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- 3). Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Dari penjelasan di atas maka peneliti dapat secara menentukan besaran sampel berdasarkan jumlah populasi dan kemampuan peneliti terkait waktu yang ditentukan yakni selama dua minggu. Jadi, sampel dalam penelitian ini minimal berjumlah 2.132 karyawan PT.X yang didapatkan melalui pengambilan data selama dua minggu dan terbagi menjadi tiga strata golongan jabatan yang berbeda dengan masing-masing persentase di angka 11%.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data – data penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode skala. Metode pengukuran skala merupakan daftar pertanyaan yang diajukan agar dijawab oleh subjek dan interpretasinya terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan proyeksi dari perasaan atau kepribadiannya (Azwar, 2012).

Pengukuran data menggunakan skala ini bertujuan untuk mengetahui informasi mengenai *work – life balance* dan *organizational justice* dan

hubungannya dengan *employee well-being* pada karyawan perusahaan PT.X. Metode pengumpulan data melalui skala ini menggunakan *respond method* dimana nilai atau bobot skala pada setiap pernyataan akan diperoleh langsung dari respons atau jawaban kelompok subjek (*pilot study*) yang menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang disodorkan. Skala ini terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan bersifat *favourable* dan *unfavourable*. *Favourable* artinya mendukung pada objek sikap, sedangkan *unfavourable* artinya tidak mendukung pada objek sikap (Azwar, 2012). Terdapat empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai) dengan skor 4, S (Sesuai) dengan skor 3, TS (Tidak Sesuai) dengan skor 2, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) dengan skor 1. Sebaliknya unfavorable alternatif jawaban SS (Sangat Sesuai) dengan skor 1, S (Sesuai) dengan skor 2, TS (Tidak Sesuai) dengan skor 3, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) dengan skor 4. Pada penelitian ini terdapat tiga skala yang digunakan yaitu skala tentang *employee well-being*, *work-life balance*, dan *organizational justice*.

1. Skala *Employee Well-being*

Skala ini disusun berdasarkan dimensi yang disusun oleh Grant (dalam Zhang dan Tan, 2012) :

- a. *Psychological Wellbeing*, meliputi kepuasan kerja, makna kerja, dan keterlibatan karyawan saat bekerja
- b. *Physical Wellbeing*, meliputi pengaturan kondisi lingkungan kerja, kesehatan kerja dan stres kerja

- c. *Social Wellbeing* , meliputi hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Tabel 1 Blueprint Skala Employee Well – Being

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah Item
		F	UF	
Psychological Wellbeing	Merasa puas dengan pekerjaan	2	2	4
	Memaknai pekerjaan	2	2	4
	Merasa terlibat dalam perusahaan	2	2	4
Physical Wellbeing	Sumber potensi kecelakaan kerja dalam perusahaan	2	2	4
	Pengelolaan kesehatan kerja dalam perusahaan	2	2	4
	Stress dan tekanan dalam bekerja	2	2	4
Social Wellbeing	Hubungan atasan dan bawahan	2	2	4
	Hubungan antar rekan kerja	2	2	4
TOTAL		16	16	32

Keterangan : F (Favourable), UF (Unfavourable)

Skala di atas menggunakan tiga dimensi sebagai dasar pembuatan, di mana item – item yang merupakan pernyataan terdiri dari dua kelompok yakni *favourable* dan *unfavourable*.

2. Skala *Work – Life Balance*

Skala *work – life balance* menggunakan skala yang disusun serta dikembangkan oleh Fisher (2009) serta diterjemahkan dan diadaptasi untuk digunakan di beberapa penelitian di Indonesia yang terdiri dari empat dimensi yakni *work interference with personal life*, *personal life interference*

with work, personal life enhancement of work, dan work enhancement of personal life. Skala ini berisi 24 item pernyataan

Tabel 2 Blueprint Skala Work - Life Balance

Dimensi	Indikator	Jumlah Item
<i>Work interference with personal life (WIPL)</i>	Sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi	6
<i>Personal life interference with work</i>	Sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya	6
<i>Personal life enhancement of work</i>	Sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja	6
<i>Work enhancement of personal life</i>	Sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu	6
TOTAL		24

Skala di atas menggunakan empat dimensi sebagai dasar pembuatan, dimana item – item yang merupakan pernyataan dengan jenis pernyataan *favourable* (mendukung objek sikap).

3. Skala *Organizational justice*

Variabel *organizational justice* diukur menggunakan skala yang disusun serta dikembangkan oleh Colquitt & Rodell (2015) serta diterjemahkan dan diadaptasi untuk digunakan di beberapa penelitian di

Indonesia yang terdiri dari empat dimensi yakni *procedural justice*, *distributive justice*, *interpersonal justice* dan *informational justice*. Skala ini berisi 36 item pernyataan.

Tabel 3. *Blueprint Skala Organizational justice*.

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah Item
		F	UF	
<i>Procedural Justice</i>	Kesesuaian prosedur dalam pembuatan keputusan terkait penggajian, penghargaan, evaluasi, promosi, dan tugas	7	3	10
<i>Distributive Justice</i>	Seberapa besar dan pantas gaji dan penghargaan yang karyawan dapatkan	4	4	8
<i>Interpersonal Justice</i>	Seberapa besar keterlibatan karyawan dalam membuat keputusan bersama dengan atasan	4	4	8
<i>Informational justice</i>	Kejelasan perusahaan/ atasan dalam memberikan penjelasan terkait prosedur dan keputusan yang ada	5	5	10
TOTAL				36

Keterangan : F (Favourable), UF (Unfavourable)

Skala diatas menggunakan empat dimensi sebagai dasar pembuatan, dimana item – item yang merupakan pernyataan dengan jenis pernyataan favourable (mendukung objek sikap).

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Dalam suatu penelitian diperlukan sebuah alat ukur yang valid dan reliabel. Maka dari itu, uji validitas dan reliabilitas suatu penelitian sangat

penting dilakukan guna memastikan hasil yang tercapai benar – benar mencerminkan masalah penelitian dan dapat dipertanggungjawabkan.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila tes menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukurnya sesuai dengan maksud dan tujuan diadakannya tes (Azwar, 2012). Suatu alat ukur dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurannya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukan pengukuran tersebut.

Oleh karena itu untuk mengetahui validitas suatu alat ukur dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap item dengan skor totalnya. Ancok (1995) mengatakan bahwa koefisien korelasi antara skor item dengan skor total tersebut bisa diperoleh dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang selanjutnya dikorelasi dengan korelasi *Part Whole*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Azwar (2012) mengatakan bahwa reliabilitas suatu alat ukur sering diartikan sebagai konsistensi, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek. Secara umum reliabilitas dapat diartikan sebagaimana ungkapan Ancok (1995) bahwa reliabilitas alat ukur adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana

suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Penelitian ini akan menggunakan teknik Koefisien *Alpha – Cronbach* dari Cronbach untuk menguji reliabilitas masing-masing skala.

G. Metode Analisis Data

Hipotesis Mayor yakni hubungan antara *work- life balance* dan *organizational justice* dengan *employee well- being*, akan dianalisis dengan menggunakan Teknik Analisis Korelasi Kendall Tau (non – parametrik) dikarenakan sebaran data yang tidak normal. Selanjutnya untuk menguji Hipotesis Minor yakni korelasi antara *work – life balance* dengan *employee well being*, dan korelasi antara *organizational justice* dengan *employee well being* digunakan teknik korelasi *Rank Spearman* (non – parametrik) untuk distribusi data tidak normal.

