

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Azwar (2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada analisis data numerik dan diproses secara statistik untuk mendapatkan pentingnya perbedaan kelompok atau pentingnya hubungan antar variabel. Jenis penelitian kuantitatif yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan yang terdapat pada variabel-variabel, penelitian ini mempelajari seberapa jauh variasi pada satu variabel berkaitan dengan satu atau lebih variabel lain (Azwar, 2017).

3.2. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Variabel tergantung : Kepuasan kerja

Variabel bebas : *Work-life balance*

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Azwar (2017) definisi operasional merupakan perumusan kembali definisi operasional suatu variabel sehingga variabel tersebut dapat diamati dan dapat diukur. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada penelitian ini diartikan sebagai sikap individu mengenai seberapa jauh ia merasa puas dan menyukai pekerjaannya yang ditunjukkan oleh sikap positif terhadap pekerjaan dan segala hal dihadapi dilingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan performa individu dalam bekerja. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang terdiri dari aspek gaji/upah, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan perusahaan dan manajemen atau prosedur termasuk kebijakan, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada subyek, dan sebaliknya, semakin rendah nilai yang diperoleh maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja subyek.

2. *Work-life balance*

Work-life balance merupakan suatu kemampuan individu dalam tercapainya suatu keseimbangan antar peran dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya, kehidupan keluarga dan lingkungan diluar pekerjaannya, sehingga dapat merasa puas terhadap peran pekerjaan dan kehidupan keluarga. *Work-life balance* diukur dengan menggunakan skala *work-life balance* yang terdiri dari aspek-aspek, yaitu *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enchancement with Personal Life (WEPL)*, *Personal Life Enchancement with Work (PLEW)*. Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* pada subyek, begitu pula sebaliknya, semakin rendah nilai *work-life balance* yang diperoleh maka semakin rendah tingkat *work-life balance* subyek.

3.3. Populasi dan Teknik Sampling

3.3.1. Populasi

Menentukan subjek pada penelitian yang akan dilakukan merupakan hal penting yang dilakukan sehingga penelitian menjadi terarah. Populasi adalah sekelompok subyek dengan ciri-ciri tertentu yang ditetapkan dan akan di generalisasi dari hasil penelitian yang didapatkan (Azwar, 2017). Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang berusia 26-41 tahun dengan masa kerja lebih dari satu tahun yang bekerja di Kabupaten Jepara.

3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan dalam sebuah penelitian (Azwar, 2017). Peneliti menggunakan teknik *purposive* sampling untuk memperoleh sampel. *Purposive sampling* menunjukkan bahwa teknik ini digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. *Purposive* sampling adalah teknik sampling *non random* sampling dimana pemilihan kelompok subjek didasari oleh ciri-ciri atau sifat tertentu yang dipandang memiliki kaitan yang erat dengan ciri-ciri atau sifat populasi yang telah diketahui sebelumnya (Hadi, 2022). Kriteria pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Karyawan berusia 26-41 tahun

Peneliti memilih untuk mengambil sampel pada karyawan yang berusia 26-41 tahun karena pada usia tersebut tergolong dalam usia generasi milenial, menurut data BPS (Badan Pusat Statistik) pada tahun 2020 menunjukkan bahwa populasi penduduk yang bekerja di Indonesia dikuasai oleh generasi Milenial dengan persentase sebanyak 25,87%. Data tersebut juga didukung oleh Mulyati, Himam, Riyono, dan Suhariadi (2020) bahwa dalam dunia kerja generasi milenial

mendominasi sebanyak 50% pada tahun 2020 dan meningkat sampai 75% pada tahun 2025, sehingga peneliti memilih untuk mengambil sampel pada usia tersebut.

b. Masa kerja lebih dari 1 tahun

Peneliti memilih sampel yang setidaknya sudah bekerja lebih dari satu tahun di perusahaan karena menurut Feldman dan Arnold (1983), karyawan dengan lama kerja satu sampai tiga tahun semasa kerjanya sudah dipengaruhi oleh tujuan organisasi yang membentuk sikap sesuai dengan lingkungan, aturan, nilai, dan kondisi lingkungan kerjanya (dikutip Pramudita, 2017).

3.4. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala sebagai alat perolehan data. Terdapat dua skala yang digunakan oleh peneliti yaitu skala kepuasan kerja dan skala *work-life balance*.

Skala pengukuran pada penelitian ini yaitu berbentuk skala likert. Menurut Sugiyono (2015) skala likert merupakan metode pengukuran untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial. Skala yang digunakan terdiri dari dua kelompok item pada setiap gejala, yaitu, item berisikan kalimat yang bersifat mendukung pernyataan (*favorable*) dan item yang berisi kalimat tidak mendukung pernyataan (*unfavorable*). Dalam pelaksanaan penelitian, subjek akan diminta untuk memilih satu dari alternatif jawaban yang sesuai dengan situasi dan kondisi subjek.

a. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja untuk penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari *website* yang dikembangkan dan diciptakan Spector (2022) dan didalamnya sudah berisikan terjemahan Bahasa Indonesia oleh ahli bahasa. *Job Satisfaction Survey* mengukur kepuasan kerja yang mengacu pada aspek-aspek yang meliputi aspek gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi.

Skala kepuasan kerja terdiri dari 36 item yang didalamnya berisi 19 item *unfavourable* dan 17 item *favourable*. Item *favourable* adalah item yang berisikan pernyataan mendukung ciri-ciri perilaku yang akan diukur. Sedangkan item *unfavourable* adalah item yang berisikan pernyataan yang tidak mendukung ciri-ciri perilaku yang diukur.

Pemberian skor pada skala dilakukan dengan memberikan skor dari satu sampai enam sesuai dengan *Job Satisfaction Survey* yang dikemukakan Spector (2022). Alternatif jawaban dari skala ini yaitu mulai dari "Sangat Tidak Setuju", "Tidak Setuju", "Agak Tidak Setuju", "Agak Setuju", "Setuju", "Sangat Setuju". Item yang bersifat *favourable*, memiliki nilai satu untuk jawaban "Sangat Tidak Setuju" (STS), sedangkan nilai enam diberikan pada jawaban "Sangat Setuju" (SS). Sebelum item digabungkan dan diolah, penilaian untuk item *unfavourable* harus dibalik. Dengan begitu, subjek yang kurang setuju dengan item *favourable* dan tidak setuju dengan item *unfavourable* akan memiliki skor tinggi yang mewakili kepuasan kerja. Subjek yang tidak setuju dengan item *favourable*

dan setuju dengan item *unfavourable* akan memiliki skor rendah yang mewakili ketidakpuasan kerja. Tanpa pembalikan item, sebagian besar responden akan memiliki skor sedang karena mereka akan cenderung setengah setuju dan setengah tidak setuju karena kalimat pada item berlawanan arah. Untuk membalikkan skor, peneliti memberi nomor kembali pada jawaban item *unfavourable* dari enam menjadi satu. Jawaban “Sangat Tidak Setuju” bernilai enam dan “Sangat Setuju” bernilai satu.

Semakin tinggi nilai yang didapatkan oleh responden maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah jumlah nilai yang diperoleh, semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya.

Tabel 3. 1. Blue print Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	Gaji	1, 28	10, 19	4
2	Promosi	11, 20, 33	2	4
3	Atasan	3, 30	12, 21	4
4	Tunjangan	13, 22	4, 29	4
5	Imbalan	5	14, 23, 32	4
6	Kondisi kerja	15	6, 24, 31	4
7	Rekan kerja	7, 25	16, 34	4
8	Sifat pekerjaan	17, 27, 35	8	4
9	Komunikasi	9	18, 26, 36	4
Jumlah		17	19	36

b. Skala *Work-life balance*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *work-life balance scale* (WLBS) dari Fisher, Bulger dan Smith (dalam *Journal of Occupational Health Psychology*, 2009). WLBS pada skala ini mengukur empat aspek *work-life balance* yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement with Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement with Work* (PLEW).

Skala *work-life balance* terdiri dari 17 item yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh lembaga bahasa yang terakreditasi dan dilakukan *expert validity* pada tiga orang ahli (Gianti., dkk 2019).

Untuk mempertajam deferensiasi maka peneliti membuat empat alternatif jawaban pada skala *work-life balance*. Pemberian skor pada skala dilakukan dengan memberikan nilai jawaban dari satu sampai empat. Pada item yang bersifat *unfavourable*, nilai satu diberikan pada jawaban “Sangat Sesuai” (SS), sedangkan nilai empat diberikan pada jawaban “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Sebaliknya, pada item *favourable*, nilai satu diberikan pada jawaban “ Sangat Tidak Sesuai” (SS), sedangkan nilai empat diberikan pada jawaban “Sangat Sesuai” (STS).

Semakin tinggi jumlah skor yang diperoleh subyek, semakin tinggi tingkat *work-life balance* subyek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subyek, maka semakin rendah tingkat *work-life balance* subyek.

Tabel 3. 2. Blue print Skala *Work-life balance*

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
1	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	-	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
2	<i>Interference with Work (PLIW)</i>	-	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
3	<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	13, 14, 15, 16, 17, 18	-	6
4	<i>Enhancement of Work (PLEW)</i>	19, 20, 21, 22, 23, 24	-	6
Jumlah		12	12	24

3.4.1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas memiliki arti seberapa jauh keakurasian sebuah alat ukur dalam fungsi pengukurannya (Azwar, 2012). Pengukuran akan valid ketika memberikan data yang relevan dengan tujuan pengukuran dan akan berguna ketika persyaratan validitas minimum diatas 0,3 terpenuhi (Azwar, 2012). Berdasarkan syarat minimal koefisiensi validitas, item dengan nilai lebih besar dari 0,3 dianggap valid dan layak digunakan sebagai item saat melakukan penelitian.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari validitas *Job Satisfaction Survey* (Spector, 2022) yang berisi 36 item dengan nilai validitas diatas 0,50 dan dikoreksi kembali dengan *Part Whole Correlation* dengan koefisien korelasi yaitu 0,71 dari total skala yaitu 0,91 sehingga menurut hasil dari *part-whole correlation* seluruh item dapat diterima dan dinyatakan valid.

Validitas pada skala *Work Life Balance* (Fisher, dkk., 2009) yang diadaptasi oleh Gianti, dkk., (2019) terdapat 17 item yang valid dan diukur

menggunakan metode analisis data *Confirmation Factor Analysis (CFA)* ditunjukkan dengan nilai *Standardized Loading Factor (SLF)* > 0.5 , pada item-item pertanyaan untuk *work life balance* sehingga seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas atau *reliability*, diartikan sebagai hasil pengukuran dalam rentang yang dapat diandalkan (Azwar, 2012). Pengukuran dikatakan reliabel apabila alat ukur tersebut dapat digunakan beberapa kali pada kelompok subjek yang sama dan hasilnya relatif sama sepanjang aspek yang diukur dalam kelompok subjek tersebut tidak berubah (Azwar, 2012).

Skor reliabilitas skala kepuasan kerja Spector (2022) diukur dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* yang memiliki hasil berkisar 0,37 hingga 0,74 untuk seluruh skala, artinya skala ini memiliki reliabilitas yang sangat baik dalam mengukur kepuasan kerja.

Nilai reliabilitas skala *work-life balance* (Fisher, dkk., 2009) yang diadaptasi oleh Gianti, dkk., (2019) diukur menggunakan metode analisis faktor konfirmatori (CFA) dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas multidimensi dengan menggunakan reliabilitas konstruktif (CR). Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai $CR > 0,7$ dan nilai $VE > 0,5$. Skala *work-life balance* memiliki nilai *Construct Reliability (CR)* 0,976 dan *Variance Extracted (VE)* 0,707, yang artinya skala *work-life balance* tergolong reliabel.

Hair, Black, Babin, dan Anderson (2010) menyatakan bahwa *Construct Reliability (CR)* merupakan ukuran konsistensi suatu pengukuran dari

indikator-indikator sebuah variabel, sedangkan *Variance Extracted* (VE) merupakan ukuran jumlah varian dari indikator yang diekstraksi oleh variabel yang dibentuk. Menurut Hair, dkk, (2010) konstruk memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Construct Reliability* (CR) $\geq 0,70$ dan nilai *Variance Extracted* (VE) $\geq 0,50$.

3.5. Teknik Analisis Data

Menurut Azwar (2017) tujuan pengolahan data penelitian yang diperoleh adalah untuk mengorganisasikan data tersebut sehingga dapat dibaca dan diinterpretasikan. Peneliti menggunakan metode statistik karena data yang diperoleh berupa angka dan metode statistik memberikan hasil yang objektif (Hadi, 2022). Penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment* untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat atau tergantung.

Peneliti menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) *for windows* dalam penghitungan data.