

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Dan Lokasi Penelitian**

Objek dari penelitian ini adalah karyawan bank XYZ KCU Pekalongan. Yang berlokasi tepat di Jl. Diponegoro , Dukuh, Kecamatan Pekalongan Utara, Kota Pekalongan, Jawa Tengah 51116. Bank XYZ KCU Pekalongan merupakan bank swasta yang merupakan cabang utama di Kota Pekalongan

#### **3.2. Metode Pengumpulan Data**

##### **3.2.1 Populasi Dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai mutu atau ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan tetap Bank XYZ KCU Pekalongan berjumlah 40 orang.

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini, mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Dimana seluruh anggota dari populasi dijadikan sampel yang berjumlah 40 orang.

##### **3.2.2. Jenis Data**

Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif yaitu data sumber yang digunakan adalah angka. Sumber data pada penelitian ini adalah karyawan bank XYZ KCU Pekalongan. Jenis data pada penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019). Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner yang berupa pernyataan kepada karyawan tetap bank XYZ KCU Pekalongan. Data yang diperoleh berupa identitas dan persepsi

atau pendapat responden tentang Budaya Organisasi, *Work Life Balance*, dan *Employee Branding*

### 3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019). Teknik pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh data dan keterangan yang mendukung untuk penelitian. Apabila peneliti tidak mengetahui metode pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang ingin diperoleh. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Wawancara dalam pengumpulan data menggunakan Wawancara tidak struktur terhadap beberapa karyawan sebagai *key informan*. Penyebaran kuesioner merupakan metode dimana peneliti Menyusun daftar pertanyaan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden untuk mendapatkan data variabel penelitian. Isi dari kuesioner penelitian tersebut adalah :

1. Identitas responden seperti usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan Pendidikan.
2. Pernyataan terhadap tanggapan responden mengenai variabel : *Budaya Organisasi, Work Life Balance, Employee Branding*.

Dalam penelitian ini, tanggapan yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor yang mengacu pada skala likert. Skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang berkaitan dengan keadaan social (Sugiyono, 2019). Dengan penggunaan skala likert ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana respon yang diberikan responden terhadap pernyataan tersebut. Skala likert yang digunakan dalam kuesioner adalah skala 1-5 dengan penjelasan :

- 1) 1. SS : Sangat Setuju diberikan skor 5
- 2) 2. S : Setuju diberikan skor 4
- 3) 3. N : Netral diberikan skor 3
- 4) 4. TS : Tidak Setuju diberikan skor 2
- 5) 5. STS : Sangat Tidak Setuju diberikan skor 1

Urutan skala terdiri dari 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 ( Sangat Setuju ) untuk variabel Budaya Organisasi, *Work Life Balance*, *Employee Branding*. Skala 1-5 dipilih untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan

### 3.3. Uji Validitas Dan Reliabilitas

#### 3.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data ( mengukur) valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan rumus  $df = (N-2)$  dengan taraf signifikan 5%. Pengolahan data yang digunakan dibantu menggunakan program SPSS versi 22.0. Kriteria yang dapat dikatakan valid apabila jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel. Sebaliknya jika dikatakan tidak valid jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil dari Uji Validitas dari masing-masing variabel :

**Tabel 3.1**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

NO	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	hasil
1	X1.01	0,642	0,320	Valid
2	X1.02	0,794	0,320	Valid
3	X1.03	0,797	0,320	Valid
4	X1.04	0,692	0,320	Valid
5	X1.05	0,693	0,320	Valid
6	X1.06	0,687	0,320	Valid
7	X1.07	0,687	0,320	Valid
8	X1.08	0,564	0,320	Valid

Sumber data : Februari 2023

Tabel penelitian uji validitas variabel Budaya Organisasi diatas, diketahui bahwa setiap item pernyataan dari tiap indikator pada budaya organisasi yang berjumlah 8 item pernyataan memiliki r hitung  $> 0,320$ . Sehingga kuesioner budaya organisasi yang digunakan adalah valid.

**Tabel 3.2**

**Hasil uji validitas *Work Life Balance***

NO	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	hasil
1	X2.01	0,677	0,320	Valid
2	X2.02	0,730	0,320	Valid
3	X2.03	0,920	0,320	Valid
4	X2.04	0,914	0,320	Valid
5	X2.05	0,474	0,320	Valid

Sumber data : Februari 2023

Tabel penelitian uji validitas variabel *Work Life Balance* diatas, diketahui bahwa setiap item pernyataan dari tiap indikator pada *Work Life Balance* yang berjumlah 5 item pernyataan memiliki r hitung  $> 0,320$ . Sehingga kuesioner budaya organisasi yang digunakan adalah valid.

**Tabel 3.3**

**Hasil Uji Validitas *Employee Branding***

NO	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	hasil
1	Y1	0,528	0,320	Valid
2	Y2	0,781	0,320	Valid
3	Y3	0,560	0,320	Valid
4	Y4	0,683	0,320	Valid
5	Y5	0,709	0,320	Valid
6	Y6	0,684	0,320	Valid

Sumber data : Februari 2023

Tabel penelitian uji validitas variabel *Employee Branding* diatas, diketahui bahwa setiap item pernyataan dari tiap indikator pada *Employee Branding* yang berjumlah 6 item pernyataan memiliki r hitung > 0,320. Sehingga kuesioner *employee branding* yang digunakan adalah valid.

### 3.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:130) reliabilitas merupakan hasil pengukuran objek serupa yang menghasilkan data yang serupa. Maksud adalah jika dilakukan pengukuran ulang kembali dalam waktu yang berbeda akan menghasilkan data yang sama atau tetap. Metode yang digunakan untuk mengukur skala jarak, seperti skala likert 1-5 yaitu *cronbach alpha*. Nilai *cronbach alpha* dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya > 0,60, sebaliknya jika tidak reliabel apabila koefisien reliabilitasnya <0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	Cut Of	Hasil
<b>Budaya Organisasi</b>	<b>0,749</b>	<b>0,60</b>	<b>Reliabel</b>
<i>Work Life Balance</i>	<b>0,813</b>	<b>0,60</b>	<b>Reliabel</b>
<i>Employee Branding</i>	<b>0,680</b>	<b>0,60</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber data : Februari 2023

Tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat dinyatakan bahwa nilai *Cronbach alpha* budaya organisasi, *work life balance*, dan *employee branding* menunjukkan nilai lebih dari 0,60. Untuk variabel budaya organisasi diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* yang dihasilkan adalah 0,749. Untuk variabel *work life balance* diketahui nilai *Cronbach alpha* adalah 0,813, dan untuk variabel *employee branding* nilai *Cronbach alpha* adalah 0,680. Berdasarkan hasil data ini kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

### 3.4 Teknik Analisis Data

#### 3.4.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono(2019) metode analisis deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat suatu kesimpulan secara umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden. Dibutuhkan rentang skala yang dapat diperoleh sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(\text{Nilai Terbesar} - \text{Nilai Terkecil})}{\text{Kelas Interval}}$$

$$RS = \frac{40(5-1)}{4}$$

$$RS = 40$$

Maka dari itu Masing-masing dari jenjang kategori sebagai berikut :

40 – 80 = Sangat Rendah

81 – 120 = Rendah

121 – 160 = Tinggi

161 – 200 = Sangat Tinggi

**Tabel 3.5**

#### **Kategori Variabel**

Rentang Skala	Budaya Organisasi	<i>Work Life Balance</i>	<i>Employee Branding</i>
40 – 80	Sangat Lemah	Sangat Tidak Seimbang	Sangat Rendah
81 – 120	Lemah	Tidak Seimbang	Rendah
121 – 160	Kuat	Seimbang	Tinggi
161 – 200	Sangat Kuat	Sangat Seimbang	Sangat Tinggi

Analisis Deskriptif akan dilakukan di setiap variabel kuesioner dengan kategori variabel untuk menghitung rata-rata per variabel yang akan di deskripsikan kedalam kelas interval tinggi atau rendah.

### 3.4.2. Analisis Inferensial

Menurut Sugiyono (2019) analisis Inferensial adalah tehnik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda dgunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan *Work Life Balance* (X2) terhadap variabel dependen nya yaitu *Employee Branding* ( Y ), dengan rumus menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y	= <i>Employee Branding</i>
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> b <sub>2</sub>	= Koenfisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Budaya Organisasi
X <sub>2</sub>	= <i>Work life Balance</i>

## 3.5 Pengujian Hipotesis

### 3.5.1. Uji Parsial ( Uji t )

Uji statistic t digunakan untuk menunjukkan bagaimana pengaruh suatu variabel independent secara individual dalam menjelaskan variabel dependen nya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Employee Branding.*, sedangkan variabel independent nya adalah Budaya Organisasi dan *Work Life Balance.* Hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

- H01 : artinya bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Branding*.
- Ha1 : artinya bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Employee Branding*.
- H02 : artinya bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Branding*.
- Ha2 : artinya bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Branding*.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% ( dua arah) dikatakan sebagai berikut :

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H0 ditolak dan Ha diterima

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka H0 diterima dan Ha ditolak

Maka perhitungan pada t tabel adalah sebagai berikut :

$$(df) = n - k$$

$$(df) = 40 - 3 = 37, \text{ maka } t_{tabel} \text{ adalah } 2,026$$

Keterangan :

df : *degree of freedom* ( derajat bebas)

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel

### 3.5.2. Uji Simultan ( Uji F )

Uji F digunakan untuk menguji apabila semua variabel bebas ( Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* ) mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terkait ( *Employee Branding* ). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.

Hipotesis yang digunakan adalah :



- $H_0$  = artinya bahwa Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Employee Branding*.
- $H_a$  = artinya bahwa Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Branding*

Perhitungan F tabel dengan tingkat signifikansi = 5% sebagai berikut :

Df untuk pembilang (N1) :

$$Df (N1) = K-1$$

$$Df (N1) = 3-1 = 2$$

Df untuk penyebut (N2) :

$$Df (N2) = n-k$$

$$Df_2 = 40-3 = 37, \text{ maka diperoleh } f \text{ tabel adalah } 3,25$$

