

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan karyawan perusahaan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang sebagai objeknya, lokasinya berada di Jl. Raya Magelang-Purworejo KM 12, RT03 / RW10 Desa Tanggurejo, Kec. Tempuran, Magelang, Jawa Tengah.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:130) Populasi yaitu segala hal baik objek maupun subjek, yang akan dipelajari yang memiliki sifat yang berbeda-beda. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT Tirtakencana Tatawarna Magelang sebagai populasinya, yang berjumlah 56 orang.

Sedangkan, sampel menurut Sugiyono (2019:131) merupakan sebagian keseluruhan jumlah dan karakter dari suatu populasi. Sampel dari penelitian diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Yang semua populasinya merupakan sampel dalam penelitian ini, jumlah sampel keseluruhan merupakan 56 orang. Yang terdiri dari 2 bagian, yaitu: operasional yang berjumlah 26 karyawan dan *marketing* perusahaan yang berjumlah 30 karyawan. Berikut merupakan tabel pembagian sampel karyawan bagian operasional dan *marketing*:

Tabel 3.1 Pembagian Sampel

No	Jabatan	Jumlah
Operasional		
1	Satpam	2
2	Sopir	4
3	<i>Checker</i>	1
4	Helper	8
5	Kepala Gudang	1
6	Staff Admin	3
7	Teknisi	2
8	Kepala Admin	1
9	Admin Gudang	1
10	<i>Supervisor</i>	3
Marketing		
11	<i>Sales/SPG</i>	24
12	<i>Product Consultant</i>	6

jumlah	56
--------	----

Sumber: KCA Perusahaan (2022)

3.3 Metode pengumpulan data

3.3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, dimana datanya diperoleh secara langsung dari sumbernya yang hasilnya akan dicatat dan diamati, kemudian digunakan untuk memecahkan masalah persoalan yang akan dicari jawabannya. (Sugiyono, 2019:213)

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019:213) Kuesioner adalah teknik pengambilan data dimana respondennya nanti akan diberikan seperangkat pernyataan tertulis untuk dijawab. Dan menggunakan skala likert yang digunakan dalam pengukuran persepsi dan sikap suatu individu maupun kelompok mengenai fenomena yang ada, pendapat seseorang. Dalam skala Likert, memiliki batasan positif hingga negatif. Dengan perhitungan skor, sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju dengan skor 5
- ST = Setuju dengan skor 4
- N = Netral dengan skor 3
- TS = Tidak Setuju dengan skor 2
- STS = Sangat tidak setuju dengan skor 1

3.3.3 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas dipakai agar bisa mengukur valid tidaknya item pernyataan yang digunakan. Item pernyataan dianggap valid apabila suatu item dapat mengungkapkan apa yang diukur dari kuesioner itu. Korelasi *Pearson product Moment* digunakan dalam penelitian ini guna menguji validitas. Dengan nilai r tabel 0,266 yang dilihat pada distribusi r tabel statistik, N (jumlah responden, yaitu 56 dan nilai signifikansi 0,05. Dan kriteria pengujian:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,266), item kuesioner dianggap valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,266), item kuesioner dianggap tidak valid

Berikut merupakan tabel hasil dari uji validitas tiap indikator variabel penelitian:

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Work-Life Balance

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga.	0,729	0,266	Valid
2	Saya mampu menyisihkan waktu untuk aktivitas lainnya (liburan/refreshing) ditengah padatnya waktu bekerja	0,672	0,266	Valid
3	Saya dapat membagi beban kerja dan kehidupan pribadi saya dengan baik	0,744	0,266	Valid
4	Saya memiliki perilaku yang professional dalam bekerja (dapat memisahkan masalah pribadi dan masalah pekerjaan.)	0,685	0,266	Valid
5	Saya bersemangat untuk pulang kerumah karena pekerjaan saya berjalan dengan lancar	0,746	0,266	Valid
6	Saya puas dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang seimbang.	0,608	0,266	Valid
7	Saya senang saat berhasil mencapai target dalam bekerja sehingga kebutuhan keluarga terpenuhi.	0,660	0,266	Valid
8	Saya senang karena dapat membagi waktu untuk menyelesaikan masalah perusahaan dan kehidupan pribadi saya secara terpisah.	0,733	0,266	Valid

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Hasil keseluruhan variabel *work life balance* diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung keseluruhan indikator lebih besar dari nilai r tabelnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *work life balance* valid.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas *Burnout*

No.	Indikator diganti pernyataannya	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Saya merasa tenaga saya terkuras saat akhir jam kerja	0,523	0,266	Valid
2	Saya merasa lelah di pagi hari ketika saya bangun dan harus pergi bekerja	0,550	0,266	Valid
3	Saya merasa acuh tak acuh dengan hal yang saya minati sebelumnya	0,733	0,266	Valid

4	Saya cenderung menutup diri terhadap rekan kerja dan pekerjaan saya.	0,845	0,266	Valid
5	Saya cenderung menjauhkan diri terhadap pekerjaan dan rekan kerja ketika saya kelelahan.	0,500	0,266	Valid
6	Terkadang saya merasa tidak peduli dengan keadaan sekitar tempat saya bekerja	0,727	0,266	Valid
7	Saya merasa tidak dihandalkan dalam pekerjaan yang diberikan kepada saya.	0,699	0,266	Valid
8	Saya merasa tidak mampu untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.	0,540	0,266	Valid
9	Saya merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya.	0,652	0,266	Valid

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Hasil keseluruhan variabel *burnout* diatas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung keseluruhan indikator lebih besar dari nilai *r* tabelnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *burnout* valid.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1	Saya merasa senang karena pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya.	0,593	0,266	Valid
2	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan saya.	0,591	0,266	Valid
3	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya karena saya mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru.	0,690	0,266	Valid
4	Saya merasa puas dengan gaji yang saya dapatkan karena sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,714	0,266	Valid
5	Saya senang dengan pemberian gaji yang tepat waktu di perusahaan.	0,568	0,266	Valid
6	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya sehari-hari	0,400	0,266	Valid
7	Saya puas dengan adanya kesempatan promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan	0,756	0,266	Valid

8	Saya senang dengan adanya peraturan yang jelas dari perusahaan mengenai kebijakan promosi dalam perusahaan.	0,700	0,266	Valid
9	Saya puas dengan pelaksanaan kebijakan promosi yang sesuai di perusahaan	0,743	0,266	Valid
10	Saya merasa senang dengan supervisor yang dapat menampung aspirasi atau saran dari karyawannya.	0,804	0,266	Valid
11	Saya merasa senang dengan supervisor yang dapat menanggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja	0,724	0,266	Valid
12	Saya merasa puas dengan supervisor yang memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.	0,746	0,266	Valid
13	Saya puas dengan rekan kerja saya karena dapat bekerjasama dengan baik.	0,465	0,266	Valid
14	Saya senang karena rekan kerja saya dapat saling memberikan dukungan saat bekerja.	0,566	0,266	Valid

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Hasil keseluruhan variabel kepuasan kerja diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung keseluruhan indikator lebih besar dari nilai r tabelnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kepuasan kerja valid.

Sedangkan, reliabilitas adalah sebuah alat yang digunakan dalam pengukuran sebuah kuesioner yang menjadi indikator sebuah variabel. Dianggap reliabel apabila jawaban atas pernyataan kuesionernya sama setiap saat. (Ghozali, 2018:45)

Reliabilitas diukur dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Sebuah variabel dianggap reliabel bila nilai *cronbach alpha* $>0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut of value</i>	Kesimpulan
<i>Work-Life Balance</i>	0,845	0,60	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,818	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,891	0,60	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah (2022)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel mempunyai nilai *cronbach alpha* $>0,60$. Hingga keseluruhan variabel penelitian yang ada dapat dinyatakan reliabel.

3.4 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:226), analisis data adalah tahapan dimana suatu data yang diolah kemudian dapat disimpulkan dan dipakai dalam menjawab permasalahan yang terdapat dalam penelitian, yang terdiri dari tahapan pengolahan data hingga penemuan hasil. Teknik analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah terkumpul, yaitu:

3.3.4 Alat Analisis Data

4.2.1.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini dilakukan dengan pendeskripsian ataupun penggambaran data yang sudah ada tanpa adanya maksud untuk membuat sebuah kesimpulan, analisis statistik ini umumnya diukur dengan rentang skala (Sugiyono, 2019:226). Penentuan rentang skala akan digunakan dengan rumus:

$$\begin{aligned}RS &= \frac{(\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil})}{\text{kelas interval}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{2} \\ &= 2\end{aligned}$$

Tabel 3. 6 Rentang Skala

Variabel	Rentang Skala	
	1-2.99	3-5
Work-life balance	Tidak seimbang	Seimbang
Burnout	Rendah	Tinggi
Kepuasan Kerja	Rendah	Tinggi

Analisis deskriptif akan dilakukan di setiap variabel kuesioner dengan rentang skala untuk menghitung rata-rata per variabel, yang nantinya akan

dideskripsikan ke dalam kelas interval yaitu tidak seimbang, seimbang, rendah dan tinggi.

3.3.5 Analisis Inferensial

4.2.1.2 Regresi Linear Berganda

Analisis ini dipakai dalam melihat sebesar apa variabel independen, yaitu *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2) berpengaruh terhadap variabel dependennya, yang merupakan kepuasan kerja (Y). Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien regresi
- X1 = *Work-life balance*
- X2 = *Burnout*

Dari persamaan regresi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen kepada variabel dependennya.

4.2.1.3 Uji Statistik t

Uji t ini dipakai agar dapat melihat sejauh mana pengaruh suatu variabel independen secara sendiri dapat menjelaskan variabel dependennya.

Dengan bentuk pengujian:

- $H_0 : b_1 = 0$ berarti *work-life balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- $H_a : b_1 > 0$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.
- $H_0 : b_2 = 0$ berarti *burnout* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- $H_a : b_2 < 0$ berarti terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dan kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (2,021)$, dengan tingkat signifikansi $\alpha > 0,05$, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (2,021)$, dengan tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja.

4.2.1.4 Uji Statistik F

Uji ini dipakai guna menunjukkan jika seluruh variabel bebasnya memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terkait

Model hipotesis yang digunakan dalam uji-F statistik, yaitu:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ berarti variabel *work-life balance* dan *burnout* secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ berarti variabel *work-life balance* dan *burnout* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dengan kriteria Uji:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (3,18)$, dengan tingkat signifikansi $\alpha > 0,05$, tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel} (3,18)$, dengan tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$, terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel *work life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja.

4.2.1.5 Uji Beda t-test

Uji ini digunakan untuk melihat perbedaan burnout pada dua sampel yaitu: pada bagian operasional dan *marketing* perusahaan PT Tirtakencana Tatawarna, yang menggunakan uji beda independen.

Menurut Ghozali (2018:64) Uji beda *t-test* digunakan dalam penentuan apabila kedua sampel yang tidak berhubungan mempunyai jumlah rata-rata yang tidak sama. Hal ini dapat digunakan dengan melihat perbandingan nilai rata-rata standar error kedua sampel. Dengan model hipotesis:

- $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = 0$ berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada *burnout* karyawan bagian operasional dan *marketing* di PT Tirtakencana Tatawarna Magelang.
- $H_a : \mu_1 \neq \mu_2 \neq 0$ berarti terdapat perbedaan yang signifikan pada *burnout* karyawan bagian operasional dan *marketing* di PT Tirtakencana Tatawarna Magelang.

Dan kriteria uji:

- Jika probabilitas > 0.05 , tidak terdapat perbedaan *burnout* pada kedua sampel.
- Jika probabilitas < 0.05 , terdapat perbedaan *burnout* pada kedua sampel.

