

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, definisi konseptual dan operasional, instrumen penelitian analisis data semua tercakup dalam bab ini.

#### **3.1 Desain Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis korelasional, yang digunakan untuk evaluasi dan mendeteksi sejauh mana variabel independen atau variabel bebas yaitu *quality of work life* berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat yaitu *work life balance*.

#### **3.2 Partisipan**

##### **3.2.1 Populasi**

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah karyawan PT. “X” Bandung yang berjumlah 387 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT “X” Bandung yang diambil menggunakan teknik *proportional random sampling*. Total keseluruhan karyawan PT. “X” Bandung berjumlah 387 orang, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Rumus Slovin (Riyanto, 2020) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n : Jumlah sampel
- N : Jumlah populasi = 387

- $e^2$  : Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel (ditetapkan sebesar 5%)

Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu :

$$= \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{387}{1 + 387 \cdot 0.05^2} = \frac{387}{1.9675} = 196,69$$

Berdasarkan hasil rumus tersebut didapatkan hasil bahwa jumlah sampel yaitu 196,69 orang karyawan dan dibulatkan menjadi sebanyak 197. Maka dari itu, penelitian yang digunakan untuk mengkaji pengaruh *quality work of life* terhadap *work life balance* memiliki jumlah sampel minimal sebesar 197 orang.

Sampel diambil pada tiap divisi dengan cara jumlah karyawan pada divisi dibagi dengan karyawan keseluruhan, sehingga peroleh jumlah proporsional sampel kepada masing-masing. Berdasarkan teknik proporsional random sampling maka sampel diambil dari berbagai direktorat di PT “X” Bandung dengan sebaran sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah sampel penelitian PT. “X” Bandung Berdasarkan Divisi

Divisi	Total	Proporsi	Sampel
<b>Direktorat Bisnis &amp; Kerjasama</b>			
Marketing & Sales - Commercial Sektor	10	21/387= 0,05	197x0,05=
Marketing & Sales - Defence	11		11
<b>Direktorat Keuangan, Manajemen Risiko, dan SDM</b>			
Finance & Accounting	22		
Human Capital & General Affairs	23	86/387= 0,22	197x0,22=
Risk Management, Governance & Legal	15		43
Subsidiaries Portfolio Management	10		
Supply Chain Management	16		
<b>Direktorat Teknologi dan Manajemen Portofolio</b>			
Engineering & Project Planning	62		
Information System & Business Process Management	24	121/387= 0,31	197x0,31=
Quality Assurance	15		61
Technology & Research Development Center	20		
<b>Direktorat Utama</b>			
Corporate Secretary	20		
Corporate Strategic Planning	10	41/387= 0,10	197x0,10=
Direktorat Utama	1		20
Internal Audit	10		
<b>Direktur Operasi</b>			
Manufacturing Center	37	118/387= 0,31	197x0,31=
Project Development Center	81		61
<b>TOTAL</b>	<b>387</b>		<b>197</b>

### 3.3 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

#### 2.1.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti yaitu:

X : *Quality of Work Life*

Y : *Work Life Balance*

#### 2.1.3 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional *Work Life Balance*

##### 1 Definisi Konseptual

*Work life balance* merupakan terpenuhinya seluruh kewajiban yang harus dilakukan oleh individu (Smeltzer, dkk., 2016).

##### 2 Definisi Operasional

*Work life balance* adalah kondisi di mana individu mampu secara efektif memenuhi dan mengelola seluruh tanggung jawab dan kewajiban yang harus dihadapi dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, tanpa mengorbankan kualitas dan kesejahteraan dalam salah satu aspek tersebut. Dalam artian, *work life balance* mengindikasikan adanya distribusi waktu dan perhatian yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, sehingga individu dapat merasa produktif dan bahagia dalam kedua bidang ini. *Work life balance* ini diukur dengan beberapa dimensi, yaitu: 1) *work interference with personal life*, 2) *personal life interference with work* dan 3) *work/personal life enhancement* dapat dilihat pada halaman 9.

### 2.1.4 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional *Quality of Work Life*

#### 1 Definisi Konseptual

*Quality of work life* didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai kesejahteraan mental dan kesejahteraan fisik mereka di lingkungan kerja (Cascio, 1986).

#### 2 Definisi Operasional

*Quality of work life* merupakan konsep yang mengacu pada pandangan yang dimiliki oleh para karyawan mengenai tingkat kesejahteraan mental dan fisik mereka dalam konteks lingkungan kerja. Dengan kata lain, *quality of work life* mencerminkan bagaimana karyawan merasa dan berfungsi dalam hal kesejahteraan secara keseluruhan selama mereka berada di tempat kerja. *Quality of work life* ini diukur dengan beberapa dimensi, yaitu: 1)partisipasi kerja, 2)pengembangan karir, 3)penyelesaian konflik, 4)komunikasi, 5)kesehatan kerja, 6)keselamatan kerja, 7)keamanan kerja, 8)kompensasi yang layak dan 9)kebanggaan dapat dilihat pada halaman 14.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data untuk mengukur suatu variabel dengan cara memberi beberapa pertanyaan tertulis kepada responden (Shaughnessy dkk., 2012).

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan bentuk kertas yang akan disebar secara *offline* mengenai *quality of work life* dan *work life balance*. Kuesioner *offline* berisi instruksi

pengisian instrumen serta instrumen penelitian, dan diberikan kepada responden karyawan PT. “X” Bandung dengan jumlah 197.

### 3.5 Instrumen Penelitian

#### 3.6.1 Instrumen *Work Life Balance*

Pada penelitian ini *work life balance* akan diukur menggunakan *work life balance assessment scale* dari tokoh Smeltzer, dkk., 2016 yang telah diadaptasi dengan reliabilitas sebesar 0,97 oleh (Hartini, N 2019). Skala ini dibuat berdasarkan dimensi *work interference with personal life*, *personal life interference with work* dan *work/personal life enhancement* sehingga menghasilkan 15 item.

Pada item-item pernyataan yang telah disediakan peneliti, responden diminta untuk mengisi kuesioner dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu dari lima pilihan jawaban (mulai dari 1 sangat tidak pernah hingga 7 sangat sering). Skala terdiri dari 7 pilihan jawaban yaitu tidak pernah, hampir tidak pernah, jarang, kadang-kadang, dan sering.

Penyekoran ini dilakukan berdasarkan jenis item yaitu favorable yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Penyekoran Item *Work Life Balance*

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Sering (SS)	7
Sering (S)	6
Pernah (P)	5
Kadang-Kadang (KK)	4
Jarang (J)	3
Tidak Pernah (TP)	2
Sangat Tidak Pernah (STP)	1

Tabel 3.3 Blueprint skala Work Life Balance

No.	Dimensi	Nomor Item Favorable	Nomor Item Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Work Interference With Personal Life</i>	12, 14	2, 5, 7, 8, 10	7
2.	<i>Personal Life Interference With Work</i>		4, 6, 9,11	4
3.	<i>Work/Personal Life Enhancement</i>	1, 3, 13, 15		4

Kategorisasi skor didapatkan dari rata-rata populasi, kemudian pengkategorian dilakukan menggunakan skor Z yang merupakan representasi dari deviasi distribusi normal, kemudian melakukan perhitungan dua level dari skor T (Azwar, 2013).

Berdasarkan hasil data didapatkan, dengan mean sebesar 70,72 dan standar deviasi sebesar 9,53, berikut ini kategorisasi skor *work life balance*:

Tabel 3.4 Kategorisasi Work Life Balance

Kategori	Rumus
Tinggi	$X > 80,25$
Sedang	$61,19 \leq 80,25$
Rendah	$X < 61,19$

### 3.6.2 Instrumen *Quality of Work Life*

Pada penelitian ini *quality of work life* akan diukur menggunakan QWL atau *quality work of life* dari tokoh Cascio, 1986) yang telah diadaptasi dengan reliabilitas sebesar 0,902 oleh (Iramadhani. D, 2014). Skala ini dibuat berdasarkan dimensi partisipasi kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang layak dan kebanggaan sehingga menghasilkan 33 item.

Pada item-item pernyataan yang telah disediakan peneliti, responden diminta untuk mengisi kuesioner dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu dari tujuh pilihan

jawaban (mulai dari 1 tidak penting hingga 7 paling utama/sangat sangat penting). Skala dari 7 pilihan jawaban yaitu sangat tidak penting, tidak penting, tidak terlalu penting, agak penting, cukup penting, sangat penting, paling utama/sangat sangat penting.

Penyekoran ini dilakukan berdasarkan jenis item yaitu favorable yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5 Penyekoran Item Quality of Work Life

Pilihan Jawaban	Skor
Paling Utama / Sangat Sangat penting (SSP)	7
Sangat Penting (SP)	6
Cukup Penting (CP)	5
Agak Penting (AP)	4
Tidak Terlalu Penting (TTP)	3
Tidak Penting (TP)	2
Sangat Tidak Penting (STP)	1

Tabel 3.6 Blueprint Skala Work Life Balance

No.	Dimensi	Nomor Item Favorable	Nomor Item Unfavorable	Jumlah
1.	Partisipasi Kerja	1, 2, 10, 11, 21		5
2.	Pengembangan Karir	13, 25, 26, 32, 33		5
3.	Penyelesaian Konflik	4, 6, 16, 24, 31		5
4.	Komunikasi	9, 15, 18, 19, 27, 28		6
5.	Kebanggaan	5, 7, 8, 17		4
6.	Kompensasi yang Wajar	12, 20, 23		3
7.	Keselamatan Lingkungan	2		1
8.	Keselamatan Kerja	22, 29		2
9.	Pemeliharaan Kesehatan	14, 30		2

Kategorisasi skor didapatkan dari rayt-rata populasi, kemudian pengkategorian dilakukan menggunakan skor Z yang merupakan representasi dari deviasi distribusi normal, kemudian melakukan perhitungan dua level dari skor T (Azwar, 2013).

Berdasarkan hasil data didapatkan, dengan mean sebesar 190,12 dan standar deviasi sebesar 18,34, berikut ini kategorisasi skor *quality of work life*:

Tabel 3.7 Kategorisasi Quality of Work Life

Kategori	Rumus
Tinggi	$X > 208,46$
Sedang	$171,18 \leq X < 208,46$
Rendah	$X < 171,18$

### 3.6 Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dibantu *IBM SPSS Statistics 29.0* Untuk menjawab pertanyaan apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap *work life balance*. Untuk melakukan analisis regresi linier sederhana datanya harus normal. Maka peneliti melakukan uji asumsi sebelum menggubajan regresi linier sederhana menggunakan uji normalitas dan uji linearitas variabel.

#### 3.7.1 Uji Asumsi

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data residual dari analisis regresi memiliki sebaran normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dengan melalui program *IBM SPSS 26 Statistics*. Jika  $p$  lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang dimiliki secara distribusi tidak normal. Sebaliknya, jika  $p$  lebih besar dari 0,05 maka data yang dimiliki secara distribusi normal (Santoso, 2010).

##### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel bergantung dan variabel bebas memiliki hubungan

linier (Siregar, 2014). Uji linearitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *test of linearity* melalui program IBM SPSS 26 *Statistics*. Jika nilai signifikansi p lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antara kedua variabel dapat dikatakan linear. Sebaliknya, jika nilai signifikansi p lebih besar dari 0,05 maka hubungan antar kedua variabel dapat dikatakan tidak linear (Santoso, 2010)

### 3.7.2 Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan teknik regresi linear sederhana. Teknik regresi linier digunakan untuk menguji pengaruh *quality work of life* terhadap *work life balance* (Sugiyono, 2017). Hasil pengujian dapat diketahui dengan langkah-langkah sebagai berikut.

#### 1 Menentukan Hipotesis

Secara statistik, hipotesis koefisien yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan dapat ditulis sebagai berikut:

- Koefisien a: (konstanta) signifikan jika nilai  $p \leq 0,05$ , artinya nilai konstanta tidak sama dengan nol  $H_0: a \neq 0$
- Koefisien a: (konstanta) tidak signifikan jika nilai  $p > 0,05$ , artinya nilai konstanta sama dengan nol  $H_0: a = 0$
- Koefisien b: (konstanta) signifikan jika nilai  $p \leq 0,05$  tidak sama dengan nol  $H_0: b \neq 0$

Koefisien b: (konstanta) tidak signifikan jika nilai  $p > 0,05$  sama dengan nol  $H_0: b = 0$

#### 2 Memasukan nilai konstanta dan koefisien regresi ke dalam persamaan analisis regresi sederhana berikut.

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

Dimana:

- $\hat{Y}$  = Variabel prediksi terhadap Y
- $\alpha$  = Harga Y bila  $X = 0$  (harga konstan)
- $b$  = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan prediksi terhadap variabel y didasarkan pada variabel independen. Bila  $b (+)$  maka naik, dan bila  $b (-)$  maka garis regresi turun.
- $X$  = Variabel independen nilai tertentu.