

BAB III

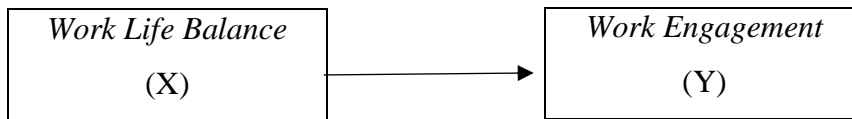
METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Aspek yang akan dibahas mencakup desain penelitian, partisipan penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan prosedur penelitian.

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell, 2012) yaitu *work life balance* (X) terhadap *work engagement* (Y) pada karyawan yang belum menikah.

Gambar 3.1 Bagan Desain Penelitian



B. Partisipan, Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan swasta di Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu karyawan yang belum menikah, merupakan pekerja tetap, bekerja secara *offline/work from office* dan sudah bekerja minimal satu tahun di Kota Bandung, Jawa Barat yang diasumsikan sudah mampu beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja (Safira, 2008). Jumlah sampel minimal yaitu sebanyak 384 orang ditentukan dengan menggunakan rumus Lemeshow (1990) karena jumlah populasi yang tidak diketahui. Kemudian $384 + 10\%$ (*margin of error*) sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 422 orang.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Independen : *work life balance*
2. Variabel Dependen : *work engagement*

b. Definisi Konseptual Variabel Penelitian

1. *Work Life Balance*

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) menyebutkan bahwa *work life balance* merupakan keseimbangan waktu atau energi individu dalam menjalani suatu peran dalam kehidupan (pekerjaan/keluarga) tanpa meninggalkan atau mengutamakan salah satunya.

2. *Work Engagement*

Work engagement didefinisikan sebagai keadaan pikiran positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004).

c. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Work life Balance*

Work life balance adalah tingkat keseimbangan antara waktu/energi dalam pekerjaan dan peran dalam kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan yang belum menikah di Kota Bandung.

2. *Work Engagement*

Work engagement adalah tingkat keterikatan karyawan dengan pekerjaannya pada karyawan yang belum menikah ditandai dengan pikiran positif dan memuaskan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

D. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *self-report questionnaire* dengan skala sebagai berikut:

a. Skala *Work Life Balance*

Work life balance akan diukur menggunakan *Work Life Balance Scale* (WLBS) yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) meliputi empat dimensi yaitu WIPL (*work interference with personal life*); PLIW (*personal life interference with work*); WEPL (*work enhancement of personal life*); PLEW (*personal life enhancement of work*). Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari milik Fauzi (2018) dengan reliabilitas 0,841 yang terdiri dari 17 item.

1. *Blueprint* Skala *Work Life Balance*

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala *Work Life Balance*

| No | Dimensi | Indikator | Fav | Unfav | Total |
|----|--|--|------------|--------------------|-------|
| 1 | WIPL (<i>work interference with personal life</i>) | Merasa bahwa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi. | | 1, 2, 5, 6, 9 | 5 |
| 2 | <i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW) | Merasa bahwa kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan | | 3, 4, 7, 8, 10, 11 | 6 |
| 3. | <i>Work Enhancement</i> | Merasa bahwa pekerjaan meningkatkan | 12, 13, 14 | | 3 |

| | | | | |
|--|--|------------|-----------|-----------|
| <i>of Personal Life (WEPL)</i> | kualitas kehidupan pribadi. | | | |
| 4. <i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i> | Merasa bahwa kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja dalam kehidupan kerja. | 15, 16, 17 | | 3 |
| Jumlah | | 6 | 11 | 17 |

2. Kategori Skala

Penilaian dalam skala ini digunakan dengan *summated rating scale* mencakup 5 pilihan jawaban yaitu, (1) tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, (4) sering, dan (5) sangat sering.

3. Penyekoran

Tabel 3.2 Penyekoran Skala Work Life Balance

| Skor Favorable | Skor Unfavorable | Kategori |
|-----------------------|-------------------------|-----------------|
| 1 | 5 | Tidak Pernah |
| 2 | 4 | Jarang |
| 3 | 3 | Kadang-kadang |
| 4 | 2 | Sering |
| 5 | 1 | Sangat Sering |

4. Kategorisasi Skor

Pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala responden, akan dilakukan kategorisasi skor. Kategorisasi skor ini akan memberikan gambaran dan menjadi sumber informasi tentang keadaan subjek pada aspek variabel yang diteliti (Azwar dalam Putri, 2011). Kategorisasi skor akan dilakukan dengan kategorisasi dua jenjang, yaitu rendah dan tinggi yang akan diperoleh dengan rumus:

Tabel 3.3 Kategorisasi Skor Skala Work Life Balance

| Rumus | Kategori |
|-----------|----------|
| $X > \mu$ | Tinggi |
| $X < \mu$ | Rendah |

5. Interpretasi Skor

- Tinggi artinya adalah bahwa tingkat keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi tinggi.
- Rendah artinya adalah tingkat keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi rendah.

b. Skala *Work Engagement*

Work engagement akan diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) berdasarkan tiga dimensi menurut Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari milik Indah (2018) dengan reliabilitas 0,912 yang terdiri dari 17 item mencakup *vigor* (terdiri dari 6 butir), *dedication* (terdiri dari 5 butir), dan *absorption* (terdiri dari 6 butir).

1. *Blueprint Skala Work Engagement***Tabel 3.4 Blueprint Skala Work Engagement**

| No | Dimensi | Indikator | Fav | Unfav | Total |
|----|-------------------|---|---------------------------|-------|-------|
| 1 | <i>Vigor</i> | Memiliki semangat dalam bekerja, berusaha sekuat tenaga ketika bekerja, dan tetap bertahan pada pekerjaan walaupun dalam keadaan sulit. | 1, 4, 8, 12, 15, 17 | | 6 |
| 2 | <i>Dedication</i> | Merasa bangga, tertantang, antusias dan terinspirasi atas pekerjaan yang dilakukan. | 2, 5, 7, 10, 13 | | 5 |
| 3. | <i>Absorption</i> | Merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan, merasa senang dengan pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat, dapat berkonsentrasi | 3, 6, 9, 11, 14, 16 | | 6 |

mengerjakan tugas,
terbawa suasana
dengan pekerjaan.

Jumlah

17

17

2. Kategori Skala

Penilaian dalam skala ini digunakan dengan metode *summated rating scale* mencakup 5 pilihan jawaban yaitu, (1) tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, (4) sering, dan (5) sangat sering.

3. Penyekoran

Tabel 3.5 Penyekoran Skala Work Engagement

| Skor Favorable | Kategori |
|-----------------------|-----------------|
| 1 | Tidak Pernah |
| 2 | Jarang |
| 3 | Kadang-kadang |
| 4 | Sering |
| 5 | Sangat Sering |

4. Kategorisasi Skor

Pemberian makna atau interpretasi terhadap skor skala responden, akan dilakukan kategorisasi skor. Kategorisasi skor ini akan memberikan gambaran dan menjadi sumber informasi tentang keadaan subjek pada aspek variabel

yang diteliti (Azwar dalam Putri, 2011). Kategorisasi skor akan dilakukan dengan kategorisasi dua jenjang, yaitu rendah dan tinggi yang akan diperoleh dengan rumus:

Tabel 3.6 Kategorisasi Skor Skala Work Engagement

| Rumus | Kategori |
|-----------|----------|
| $X > \mu$ | Tinggi |
| $X < \mu$ | Rendah |

5. Interpretasi Skor

- Tinggi artinya adalah tingkat *work engagement* karyawan dengan pekerjaan tinggi.
- Rendah artinya adalah tingkat *work engagement* karyawan dengan pekerjaan rendah.

E. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas akan digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Kriteria dalam Uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menentukan hasil salah satunya dapat melihat nilai signifikansi Monte Carlo. Distribusi data berdasarkan nilai signifikansi Monte Carlo dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 dan sebaliknya jika nilai signifikansi Monte Carlo kurang dari 0.05 dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan dependen membentuk garis linear (lurus). Hasil uji

linearitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *work life balance* dan *work engagement* linear.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan yang belum menikah di Kota Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan yang belum menikah di Kota Bandung.

Untuk menguji hipotesis statistik, maka dilakukan uji regresi linier sederhana.

F. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, langkah awal yang dilakukan adalah penyusunan proposal penelitian yang berisi rancangan penelitian, teori, dan metode yang digunakan. Tahap ini dilakukan melalui proses bimbingan dengan dosen pembimbing. Kemudian peneliti menyiapkan dan menyusun *informed consent* beserta instrumen berupa *self-reported questionnaire* yang akan digunakan untuk mengumpulkan data.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini, peneliti mulai mengambil data untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian. Kuesioner yang telah disiapkan akan disebar secara *online* dengan memperhatikan kriteria yang dibutuhkan untuk melengkapi data.

3. Tahap Pelaporan

Pada tahap ini, yang merupakan tahapan akhir dalam penelitian yang dilakukan, data yang telah didapat dan dikumpulkan akan diolah. Kemudian peneliti menyusun laporan dari hasil pengumpulan data sehingga akan diperoleh hasil penelitian mengenai hal yang dimaksud dan dituju oleh peneliti kemudian hasil tersebut akan disusun secara sistematis berdasarkan prosedur penelitian laporan.