

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Dan Subjek Penelitian

Penelitian ini menganalisis efek mediasi Komitmen Organisasi pada *Work Life Balance* dan *Workload* terhadap kinerja karyawan PT. KMK Plastics Indonesia. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Kinerja Karyawan (Y), *Work Life Balance* (X_1), *Workload* (X_2) dan Komitmen Organisasi (M). Kinerja karyawan merupakan variabel terikat (*dependent variable*), sementara *Work Life Balance* dan *Workload* merupakan variabel bebas (*independent variable*), serta Komitmen Organisasi merupakan variabel mediasi. Sedangkan yang menjadi subjek penelitian atau unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai PT KMK Plastics Indonesia.

3.2 Metode Penelitian

Agar dapat melakukan penelitian, terlebih dahulu penulis harus menentukan metode yang akan digunakan karena hal ini merupakan pedoman atau langkah-langkah yang harus dilakukan dalam melakukan sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2015, hlm. 30) dalam bukunya mengemukakan bahwa metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian survey. Metode penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambilan keputusan (Abdurahman, Muhidin, & Somantri, 2011, hlm. 17).

Abdurahman, Muhidin, & Somantri (2011, hlm. 17) menjelaskan bahwa penelitian survey ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya survey menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Metode survey ini penulis gunakan dengan cara menyebarkan angket mengenai variabel *Work life*

balance (X1), variabel *Workload* (X2), variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Komitmen Organisasi (M) yang dilakukan di PT KMK Plastics Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis melakukan pengamatan dilapangan dengan menggunakan metode survey yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work life balance* dan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediator.

3.3 Variabel

Variabel merupakan karakteristik yang akan diobservasi dari satuan pengamatan. Dimana karakteristik merupakan ciri tertentu pada objek yang akan diteliti yang dapat membedakan objek tersebut dengan objek lainnya (Abdurahman, Muhidin, & Somantri, 2011, hlm. 33). Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini bersifat saling mempengaruhi. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah variabel *Work life balance*, *Workload*, Kinerja karyawan dan Komitmen organisasi. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi tiga, yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *work-life balance* (X1) dan *workload* (X2).

2. Variabel Mediator (M)

Variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini variabel mediator adalah komitmen organisasi (M).

3. Variabel Dependen (Y)

Variabel Dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

3.4 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan secara rinci mengenai variabel, untuk mengukur indikator dari variabel sehingga dengan menggunakan alat bantu pengujian hipotesis dapat lebih tepat. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel/ Subvariabel	Konsep Variabel/ Subvariabel	Item Pernyataan	Skala	No Item
1	2	3	5	6
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sekumpulan nilai organisasi dari perilaku diskrit di mana hasil kerja yang dicapai individu melampaui standar dalam kurun waktu yang ditentukan (Motowidlo, Borman & Smith, 1997)			
<i>Task Performance</i> (Y ₁)	Kinerja dalam mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab terkait pada produktivitas barang ataupun jasa, dan tugas administrative, biasanya ini merupakan tugas yang ada dalam deskripsi pekerjaan konvensional (Robbins & Judge, 2022).	Tingkat pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	1
		Tingkat keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	2
		Tingkat kebiasaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	3
<i>Adaptive Performance</i> (Y ₂)	Kemampuan karyawan beradaptasi karena adanya perubahan cepat pada lingkungan bisnis yang dinamis (Pulakos et al., 2000).	Tingkat kemampuan karyawan beradaptasi pada perubahan	Interval	4
		Tingkat kemampuan proaktif karyawan dalam organisasi	Interval	5
		Tingkat efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval	6
		Tingkat fleksibilitas karyawan terhadap pekerjaan	Interval	7
		Tingkat kemampuan penyesuaian karyawan terhadap perubahan organisasi	Interval	8
<i>Contextual Performance</i> (Y ₃)	Perilaku karyawan yang pro terhadap lingkungan, social dan psikologis dari organisasi yang harus dijalankan secara teknisnya (Borman & Motowidlo, 1993).	Tingkat kesukarelaan karyawan bekerja	Interval	9
		Tingkat kontribusi karyawan membantu orang lain	Interval	10
		Tingkat antusiasme karyawan bekerja	Interval	11
		Tingkat kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja	Interval	12
		Tingkat pengembangan dan berbagi informasi	Interval	13
		Tingkat kepatuhan pada aturan	Interval	14

Yuniar Lestari, 2024

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN WORKLOAD TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI: STUDI PADA KARYAWAN PT. KMK PLASTICS INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel/ Subvariabel	Konsep Variabel/ Subvariabel	Item Pernyataan	Skala	No Item
1	2	3	5	6
		Tingkat dukungan pada keputusan organisasi	Interval	15
Work-Life Balance (X1)	<i>Work-life balance</i> didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani (Fisher, 2009)			
<i>Work Interference With Personal Life (WIPL)</i> (X1.1)	Gangguan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi	Keseimbangan waktu bekerja (sesuai dengan UU no.13 tahun 2003 pasal 77 ayat 1)	Interval	16
		Pekerjaan tidak mengganggu waktu bertemu keluarga	Interval	17
<i>Personal Life Interference With Work (PLIW)</i> (X1.2)	Gangguan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan	Pengambilan keputusan individu	Interval	18
		Tanggung jawab atas keluarga	Interval	19
		Penyelesaian tugas tepat waktu	Interval	20
<i>Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)</i> (X1.3)	Peningkatan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan	Keadaan lingkungan Perusahaan	Interval	21
		Hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja	Interval	22
		Lingkungan sosial seseorang	Interval	23
<i>Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)</i> (X1.4)	Peningkatan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi	Pekerjaan yang diberikan memberikan dampak pada tingkat kualitas individu	Interval	24
		Pekerjaan memberikan energi positif untuk kehidupan pribadi	Interval	25
		Pekerjaan dapat meningkatkan kemampuan	Interval	26
Workload (X2)	Henry R. Jex (1998) dalam bukunya <i>Human Mental Workload</i> , beban kerja merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi (Henry R. Jex. 1998)			
Kondisi Pekerjaan (X2.1)	Tingkat pengetahuan karyawan	Kekurang pahaman terhadap pekerjaan	Interval	27

Variabel/ Subvariabel	Konsep Variabel/ Subvariabel	Item Pernyataan	Skala	No Item
1	2	3	5	6
Penggunaan Waktu Kerja (X _{2.2})	Keseimbangan waktu	Waktu kerja tidak sesuai SOP	Interval	28
		Waktu kerja menambah beban	Interval	29
Target Yang Harus Dicapai (X _{2.3})	Ketepatan target	Waktu penyelesaian target tidak seimbang	Interval	30
		Volume kerja tidak seimbang	Interval	31
Komitmen Organisasi (M)	Komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi (Colquitt, LePine et al., 2020:214)			
Komitmen Afektif (M ₁)	Keinginan bertahan di organisasi	Tingkat keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi	Interval	32
Komitmen Berkelanjutan (M ₂)	Keinginan bertahan karena tunjangan dan karir	Tingkat keinginan bertahan di organisasi karena pengaruh tunjangan dan karir	Interval	33
Komitmen Normatif (M ₃)	Rasa tanggung jawab di organisasi	Tingkat keinginan bertahan di organisasi karena memiliki rasa tanggung jawab terhadap kewajiban	Interval	34

3.5 Populasi Dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi merupakan kelompok orang atau peristiwa yang akan diteliti (Sekaran, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT XYZ sebanyak 135 orang. Berikut rincian yang ditemukan diantaranya :

Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Keseluruhan

No	Nama Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Technical Advisor	1
2	Mechanical Advisor	1
3	Manager Sales+Marketing	4
4	Asisten Manager Sales+Marketing	1
5	Staf Sales+Marketing	13
6	Asisten Manager Export-Import+Purchasing	1

Yuniar Lestari, 2024

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN WORKLOAD TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI: STUDI PADA KARYAWAN PT. KMK PLASTICS INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

7	Staf Export-Import+Purchasing	7
8	Asisten Manager Finance+Accounting	1
9	Staf Manager Finance+Accounting	11
10	Asisten Manager Personalia+General Affair	1
11	Staf Personalia+General Affair	13
12	Ass. Man. Purchasing&Prod. Inv. Control	1
13	Chief&Staf Warehouse/Invoice	9
14	Staff Purchasing	11
15	Ass. Man. Production&Plan Control	1
16	Chief&Staff Produvtion Plan	2
17	Chief Production	4
18	Ass. Man. Maintenance	1
19	Chief &Staff Maintenance	5
20	Ass. Man Utility	1
21	Staf Utility	15
22	Staff Quality Control	10
23	Manager Laboratorium	12
24	Staff Laboratorium	9
Jumlah		135

Sumber: *Human Capital KMK 2023*

3.5.2 Sampel Jenuh Dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mengidentifikasi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability* sampling dan *nonprobability* sampling.

Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability* sampling. Menurut Sugiyono (2017:84) definisi *nonprobability* sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability* sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan PT. KMK Plastics Indonesia yang berjumlah 135 karyawan.

3.6 Teknik Dan Alat Pengumpulan Data

Data merupakan segala fakta atau keterangan tentang sesuatu yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi (Abdurahman, Muhidin, & Somantri, 2011, hlm. 33). Setiap informasi diharapkan dapat memberikan gambaran, keterangan, dan fakta yang akurat mengenai suatu kejadian atau kondisi tertentu (Abdurahman, Muhidin, & Somantri, 2011, hlm. 38). Oleh karena itu, dalam penelitian perlu dipilih suatu teknik pengumpulan data yang tepat dan sesuai dengan karakteristik dari satuan pengamatan sehingga memudahkan dalam proses pengolahan data.

Abdurahman, Muhidin, & Somantri (2011, hlm. 38) menyebutkan teknik pengumpulan data merupakan cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dimana terdapat tiga teknik pengumpulan data yaitu teknik observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner.

3.6.1 Teknik Kuisisioner

Kuesioner atau yang juga dikenal sebagai angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan harus diisi oleh responden (Abdurahman, Muhidin, & Somantri, 2011, hlm. 44). Dalam penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *Likert*. Dimana skala *Likert* memiliki lima kategori alternatif jawaban dan setiap alternatif jawaban diberi skor yang tergantung dari 1-5. Ukuran sikap yang digunakan dalam kuesioner ini adalah Sangat Setuju, Setuju, Ragu-ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Fatihudin (2020) dikatakan bahwa instrument penelitian merupakan kumpulan pernyataan, pertanyaan, bahan atau alat untuk diberikan kepada subjek atau untuk uji coba pada objek penelitian. Instrumen dapat berupa kuesioner atau alat bahan di laboratorium. Sebelum disebar, instrument diujicobakan terlebih dahulu pada responden yang berbeda untuk dilihat validitas dan reliabilitasnya. Bila ada kekurangan maka di revisi dan bila sudah akurat maka disebar langsung ke responden.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Riduwan (2012, hlm. 32) menyebutkan langkah-langkah menyusun instrumen penelitian diantaranya :

1. Mengidentifikasi variable yang digunakan dalam judul penelitian
2. Menjabarkan variabel menjadi sub variabel atau dimensi
3. Mencari indikator atau aspek setiap sub variabel
4. Membuat deskripsi dari setiap indikator
5. Merumuskan setiap deskripsi menjadi butir-butir instrument
6. Melengkapi instrumen dengan petunjuk pengisian dan kata pengantar.

Skala yang digunakan adalah Skala *Likert*. Menurut Sekaran (2016) skala *likert* merupakan sebuah skala yang dibuat dalam pengujian responden terkait sejauhmana mereka setuju dengan pernyataan yang diberikan, biasanya digunakan untuk mengukur sikap. Skala likert masih menjadi bahan perdebatan apakah termasuk pada ordinal atau interval, ketika dimasukkan pada skala ordinal tidak dapat diasumsikan bahwa semua tingkatan yang berdekatan memiliki jarak yang sama, namun sebagian umumnya skala likert digolongkan ke skala interval (Sekaran dan Bougie, 2016, hlm. 216). Terdiri dari skala lima poin 1 sampai 5.

Adapun contoh skala *Likert* dengan pernyataan positif yang digunakan :

Saya bertahan di organisasi karena keinginan sendiri.

Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju
------------------------	---	---	---	---	---	------------------

Responden mengisi dengan membulati nomor yang sesuai dengan yang dirasakan pada setiap item yang tersedia pada skala 5 poin sesuai dengan contoh. Hasil tanggapan dari responden kemudian dirangkum.

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Arikunto (2010, hlm 231). Dalam penelitian kali ini menggunakan uji validitas dengan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	: Koefisien korelasi butir
ΣX	: Jumlah skor tiap item
ΣY	: Jumlah skor total item
ΣX^2	: Jumlah skor-skor X yang dikuadratkan
ΣY^2	: Jumlah skor-skor Y yang dikuadratkan
ΣXY	: Jumlah perkalian X dan Y
N	: Jumlah responden

Dalam hal ini kriterianya adalah sebagai berikut:

$r_{xy} < 0,20$	= Validitas sangat rendah
0,20 – 0,39	= Validitas rendah
0,40 – 0,59	= Validitas sedang/cukup
0,60 – 0,89	= Validitas tinggi
0,90 – 1,00	= validitas sangat tinggi

Dengan menggunakan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil penelitian dari hasil perhitungan, dibandingkan dengan tabel korelasi tabel nilai r dengan derajat kebebasan (N-2) dimana N menyatakan jumlah baris atau banyak responden.

“Jika $r_{xy} > r_{0,05}$ maka valid, dan jika $r_{xy} < r_{0,05}$ maka tidak valid”

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software Microsoft Excel 2016. Syarat minimum yang digunakan untuk menilai apakah pernyataan-pernyataan dalam kuisioner itu valid adalah r hitung $>$ r tabel = 1,259. Berikut adalah hasil perhitungan pengujian validitas.

Tabel 3.3
Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	WLB 1	0,466	0,141	Valid
	WLB 2	0,687	0,141	Valid
	WLB 3	0,779	0,141	Valid
	WLB 4	0,745	0,141	Valid
	WLB 5	0,738	0,141	Valid
	WLB 6	0,689	0,141	Valid

	WLB 7	0,769	0,141	Valid
	WLB 8	0,651	0,141	Valid
	WLB 9	0,632	0,141	Valid
	WLB 10	0,758	0,141	Valid
	WLB 11	0,683	0,141	Valid
<i>Workload (X2)</i>	WL 1	0,444	0,141	Valid
	WL 2	0,918	0,141	Valid
	WL 3	0,951	0,141	Valid
	WL 4	0,942	0,141	Valid
	WL 5	0,909	0,141	Valid
Komitmen Organisasi (M)	KO 1	0,812	0,141	Valid
	KO2	0,831	0,141	Valid
	KO 3	0,766	0,141	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK 1	0,715	0,141	Valid
	KK 2	0,351	0,141	Valid
	KK 3	0,568	0,141	Valid
	KK 4	0,772	0,141	Valid
	KK 5	0,799	0,141	Valid
	KK 6	0,817	0,141	Valid
	KK 7	0,210	0,141	Valid
	KK 8	0,620	0,141	Valid
	KK 9	0,528	0,141	Valid
	KK 10	0,687	0,141	Valid
	KK 11	0,867	0,141	Valid
	KK 12	0,620	0,141	Valid
	KK 13	0,747	0,141	Valid
	KK 14	0,646	0,141	Valid
	KK 15	0,631	0,141	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2023

3.8.2 Uji Reliabilitas

Yuniar Lestari, 2024

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN WORKLOAD TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KOMITMEN ORGANISASI: STUDI PADA KARYAWAN PT. KMK PLASTICS INDONESIA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Arikunto (2010:221) “reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik”.

Untuk mencari realibilitas dari butir pernyataan skala sikap yang tersedia, maka dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$r_{hitung} = \frac{2 \times r_{1/21/2}}{1 + r_{1/21/2}} \quad (\text{Arikunto, 2010, hlm. 224})$$

Dengan keterangan:

r_{hitung} = reliabilitas instrument

$r_{1/21/2} = r_{hitung}$ yang disebutkan sebagai indeks korelasi antara dua belahan instrument.

Selanjutnya dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, nilai reliabilitas yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai dari tabel korelasi nilai r dengan derajat kebebasan (N-2) dimana N menyatakan jumlah baris atau banyak responden.

“Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka reliabel, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak reliabel”.

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)	Keterangan
Work Life Balance	0,884	Reliabel
Workload	0,824	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,702	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,895	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 3.4 dengan total item sebanyak 34 butir, maka pengujian menunjukkan hasil **reliabel**. Hal ini dapat dilihat nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel} 0,7$ artinya **reliabel**. Pada variabel *work life balance* menunjukkan hasil r hitung sebesar $0,884 \geq 0,7$ artinya variabel ini reliabel. Variabel *workload* menunjukkan hasil r hitung sebesar $0,824 \geq 0,7$ artinya reliabel. Variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil r hitung sebesar $0,702 \geq 0,7$ artinya reliabel. Variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil $0,895 \geq 0,7$ artinya reliabel.

3.9 Teknik Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

3.9.1 Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif yaitu suatu analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan data secara umum. Analisis data yang dilakukan meliputi:

menentukan kriteria kategorisasi, menghitung nilai statistik deskriptif, dan mendeskripsikan variabel Kusnendi (2018, hlm. 6).

1. Kriteria Kategorisasi

$$\begin{aligned} X > (\mu + 1,0\sigma) & : \text{Tinggi} \\ (\mu - 1,0\sigma) \leq X \leq (\mu + 1,0\sigma) & : \text{Moderat/ Sedang} \\ X < (\mu - 1,0\sigma) & : \text{Rendah} \end{aligned}$$

Dimana:

X = Skor Empiris

μ = rata-rata teoritis = (skor min + skor maks)/ 2

σ = simpangan baku teoritis = (skor maks – skor min)/ 6

2. Distribusi Frekuensi

Merubah data variabel menjadi data ordinal, dengan ketentuan pada tabel 3.5

Tabel 3.5
Distribusi Frekuensi

Kategori	Nilai
Tinggi	3
Moderat/Sedang	2
Rendah	1

3.9.2 Teknik Analisis Data Verifikatif (SEM-PLS)

Analisis data verifikatif pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hipotesis yang diajukan. PLS digunakan dengan alasan pendekatan ini memungkinkan untuk pemodelan persamaan struktural dengan sampel relatif kecil dan tidak perlu berdistribusi normal, sehingga pendekatan ini dapat diterapkan pada semua skala data penelitian. PLS juga dapat digunakan pada model dengan variabel laten dan indikator yang bersifat reflektif (variabel hasil cerminan indikator) ataupun formatif (variabel dibentuk oleh indikator).

Metode SEM-PLS memiliki tiga tahapan dalam prosesnya, yaitu evaluasi *outer model*, evaluasi *inner model*, dan pengujian hipotesis. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hair *et al.* (2016) terkait dua tahap prosedur analitikal, yakni uji model pengukuran dan model struktural. Secara definisi, *inner model* merupakan model struktural yang menghubungkan antar variabel laten, sedangkan *outer model*

merupakan model pengukuran yang menghubungkan indikator (variabel *manifest*) dengan konstruknya (variabel laten) (Hair *et al.*, 2016).

Pada SEM-PLS koefisien regresi yang digunakan adalah koefisien yang di standarkan yang biasa disebut dengan koefisien jalur. Dalam penelitian ini, uji *indirect effect* digunakan untuk melihat peranan komitmen organisasi M sebagai mediator terhadap pengaruh *work life balance* X1 dan *workload* X2 dengan kinerja karyawan (Y).

3.9.2.1 Model Pengukuran Atau *Outer Model*

Sebelum melakukan uji model struktural terkait hubungan kausalitas antar variabel laten, peneliti pertama-tama melakukan uji model pengukuran. Model pengukuran pada pendekatan Partial Least Square (PLS) disebut juga dengan *outer model*, yang dilakukan guna menjelaskan hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Hair *et al.* (2011) menyatakan bahwa parameter-parameter yang digunakan pada tahapan model pengukuran pada SEM-PLS adalah sebagai berikut:

1. *Convergent validity*, nilai *factor loadings* harus lebih besar dari 0,70. Indikator dengan nilai *factor loadings* antara 0,40 dan 0,70 harus dihilangkan dari daftar indikator agar dapat meningkatkan nilai composite reliability. Selain itu, nilai average variance extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,50.
2. *Discriminant validity*, nilai AVE square-root harus lebih besar dari nilai korelasi variabel laten, kemudian *factor loadings* dari konstruk harus lebih besar daripada nilai cross loading-nya pada konstruk lainnya.
3. *Internal consistency reliability*, nilai composite reliability harus lebih besar dari 0,70.

3.9.2.2 Model Struktural Dan *Inner Model*

Pada pendekatan *Partial Least Square* (PLS) model struktural terkait hubungan kausalitas antar variabel laten disebut juga dengan *inner model*. Setelah evaluasi model pengukuran terkait validitas dan reliabilitas model selesai dilakukan, selanjutnya peneliti melakukan evaluasi model struktural dengan kalkulasi terhadap koefisien jalur dan signifikansinya. Kriteria evaluasi utama untuk model

struktural adalah tingkat *R-square*. Nilai *R-square* dari model akan menunjukkan hubungan antara variabel laten (independen dan dependen). Nilai *R-square* akan berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 maka mengindikasikan pengaruh yang semakin besar dari variabel independen yang dipilih tersebut. Adapun kriteria nilai *R-square* berdasarkan *rule of thumb* yaitu 0,67 dikategorikan kuat, 0,33 dikategorikan moderat dan 0,19 dikategorikan lemah (Ghozali & Latan, 2020).

3.9.2.3 Rancangan Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis ini, peneliti menetapkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.

Setelah melakukan uji model struktural, peneliti akan melakukan uji hipotesis parsial dan hipotesis mediasi dengan *bootstrapping* untuk mendapatkan parameter uji *p-value* yang dibandingkan dengan kriteria uji hipotesis guna memprediksi hubungan kausalitas atau menganalisa hubungan signifikansi koefisien jalur antar variabel laten (Preacher dan Hayes, 2004), di mana SEM-PLS dapat menghitung koefisien jalur bersamaan dengan tingkat signifikansi dari seluruh hubungan dalam model struktural (Sobti, 2018). Hipotesis akan diterima ketika $t\text{-value} > 1,65$ (*one tailed*) dan $t\text{-value} > 1,96$ (*two tailed*), atau dapat juga dengan menggunakan indikator *p-value* dengan nilai $< 0,05$ (Ghozali & Latan, 2020). Adapun hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Hipotesis 2 : *Workload* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

Hipotesis 3 : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan

Hipotesis 4 : *Workload* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 5 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 6 : Komitmen organisasi memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 7 : Komitmen organisasi memediasi pengaruh *workload* terhadap kinerja karyawan