

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

Bab tiga merupakan metode penelitian yang memuat desain penelitian, populasi, sampel, dan responden, teknik pengambilan sampel, teknik pengambilan data, variabel penelitian dan definisi operasional, dan metode analisis data.

#### A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini, peneliti mengkaji pengaruh *work-life balance* dan *perceived organizational support* terhadap *subjective career success*. Teknik yang digunakan yaitu korelasional yang bertujuan untuk melihat pengaruh *work-life balance* (X1) dan *perceived organizational support* (X2) terhadap *subjective career success* (Y) pada pekerja perempuan di kota Bandung.

#### B. Populasi dan Sampel

Saat ini diketahui bahwa perempuan yang bekerja di Kota Bandung pada tahun 2021 berjumlah 453.358 jiwa, dengan status pekerjaan yang beragam. Peneliti menggunakan rumus Isaac dan Michael berdasarkan jumlah populasi yang telah diketahui. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*.

N	S		
	1%	5%	10%
10	10	10	10
15	15	14	14
20	19	19	19
25	24	23	23
30	29	28	27
...	...	...	...

50000	663	348	270
-------	-----	-----	-----

**Atasya Ramadhana, 2024**

***PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP  
SUBJECTIVE CAREER SUCCESS PADA PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA BANDUNG***

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

55000	663	348	270
60000	663	348	270
...	...	...	...
1000000	663	348	271
$\infty$	663	349	272

Tabel 3. 1 *Isaac and Michael*

Berdasarkan tabel diatas dan jumlah populasi yang telah diketahui, maka diperoleh hasil jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 348 orang dengan presisi 5%.

### C. Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

#### 1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu:

Variabel Independen (X1) : *Work-Life Balance*

Variabel Independen (X2) : *Perceived Organizational Support*

Variabel Dependen (Y) : *Subjective Career Success*

#### 2. Definisi Konseptual

##### a. *Work-Life Balance (WLB)*

*Work-life balance* adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang sedang dijalannya (Fisher et al., 2009).

##### b. *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* di definisikan sebagai interpretasi karyawan terkait dengan seberapa jauh organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kemakmuran karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

##### c. *Subjective career success*

*Subjective career success* dapat didefinisikan sebagai persepsi seseorang dan evaluasi yang dilakukan karyawan terhadap karirnya melalui beberapa aspek yang penting menurut dirinya sendiri (Shockley, et al., 2015).

### 3. Definisi Operasional

#### a. *Work-Life Balance*

*Work-life balance* merupakan usaha pekerja perempuan dalam menciptakan kondisi yang seimbang antara kehidupan bekerja dengan kehidupan pribadinya. *Work-Life Balance* juga diukur melalui dimensi *Demands dan Resources*.

#### b. *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* merupakan persepsi pekerja perempuan mengenai penilaian organisasi dalam kontribusi mereka, peduli pada kesejahteraan mereka, serta dukungan yang diberikan oleh organisasi, hal ini dapat diukur dengan aspek keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

#### c. *Subjective Career Success*

*Subjective career success* merupakan penilaian pekerja perempuan pada pengalaman karirnya yang dapat diukur melalui *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality of work, recognition*, serta *satisfaction*.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner yang akan disebarluaskan melalui *google form*. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari responden atau partisipan dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan, dan kemudian setelah diisi secara lengkap, kuesioner akan dikembalikan kepada peneliti (Creswell, 2013).

### E. Instrumen Penelitian

#### 1. Instrumen Penelitian *Work-Life Balance*

##### a. Spesifikasi Instrumen

Penelitian ini akan diukur menggunakan *work-life balance scale* (WLBS) yang dikembangkan oleh Fisher et al (2009). Alat ukur ini memiliki empat dimensi, yaitu *work interference with personal*

*life, personal life interference with work, work enhancement of personal life, dan personal life enhancement of work.* Skala *work-life balance scale* dalam penelitian ini telah dipergunakan oleh peneliti sebelumnya Fauzi (2018) dengan reliabilitas 0.841 dan reliabilitas sebesar 0.865 dalam penelitian ini, yang berjumlah 17 item.

### b. Pengisian Instrumen

Skala pengisian instrumen WLBS menggunakan *summated rating scale* 1-5 yang terdiri dari Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Kadang-Kadang (KK), Sering (S) dan Sangat Sering (SS). Responden nantinya akan diminta untuk memilih alternatif pilihan tersebut di setiap itemnya melalui *google form*.

Item	Alternatif Jawaban				
	TP	J	KK	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5
<i>Unfavorable</i>	5	4	3	2	1

Tabel 3. 2 Proporsi Nilai Skala *Work- Life Balance*

### c. Sebaran Item

Instrumen *work-life balance scale* memiliki 17 item yang mewakili variabel *work-life balance* yang terdiri dari dimensi *work interference with personal life, personal life interference with work, work enhancement of personal life, dan personal life enhancement of work.* Di bawah ini merupakan sebaran item untuk *work-life balance*.

Dimensi	Indikator	No Item		Jumlah
		F	UF	
<i>Work interference with personal life (WIPL)</i>	Merasa bahwa pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi	-	1, 2, 5, 6, 9	5 item
<i>Personal Life interference with work (PLIW)</i>	Merasa bahwa kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan	-	3, 4, 7, 8, 10, 11	6 item
<i>Work enhancement of</i>	Merasa bahwa pekerjaan	12,13,14	-	3 item

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

Tabel 3. 3 Kisi – Kisi Instrumen *Work-Life Balance*

#### d. Kategorisasi skor

Kategorisasi skor ini akan memberikan gambaran dan menjadi sumber informasi tentang keadaan subjek pada aspek variabel yang diteliti (Azwar, 2012).

Kategori Skor	Rumus
Tinggi	$X > \mu$
Rendah	$X < \mu$

Tabel 3. 4 Norma Instrumen *Work Life Balance*

#### e. Interpretasi Kategori Skor

Kategorisasi ini akan memperlihatkan seberapa banyak karakteristik-karakteristik yang muncul pada seseorang yang mengalami *work-life balance* yang baik. Tinggi diinterpretasikan bahwa tingkat keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi tinggi. Rendah diinterpretasikan sebagai tingkat keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi rendah.

## 2. Instrumen Penelitian *Perceived Organizational Support*

### a. Spesifikasi Instrumen

*Perceived organizational support* diukur dengan menggunakan *Perceived Organizational Support scale (POSS)* yaitu skala pengukuran POS yang dikembangkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu *Fairness*, *supervisor*, dan penghargaan dan kondisi kerja. Alat ukur ini

digunakan oleh Mawaddah (2019) dengan reliabilitas 0,662 dan reliabilitas sebesar 0.846 dalam penelitian ini, yang berjumlah 6 item.

### b. Pengisian Instrumen

*Instrumen perceived organizational support* ini di isi dengan menggunakan skala Likert yang dikategorikan sebagai berikut: (STS) Sangat Tidak Setuju, (TS) Tidak Setuju, (CS) Tidak Yakin/Ragu-ragu, (S) Setuju, (SS) Sangat Setuju.

Item	Alternatif Jawaban				
	STS	TS	CS	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5

Tabel 3. 5 Proporsi Nilai Skala *Perceived Organizational Support*

### c. Sebaran Item

Alat ukur *perceived organizational support* memiliki 6 item *favorable* yang mewakili 3 dimensi, yaitu *fairness*, *supervisor support*, penghargaan dan kondisi kerja.

No	Dimensi	Nomor Item	Jumlah
1	<i>Fairness</i>	1,2	2 item
2	<i>Supervisor Support</i>	3,4	2 item
3	Penghargaan dan kondisi kerja	5,6	2 item

Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen *Perceived Organizational Support*

### d. Kategori Skor

Kategorisasi skor ini akan memberikan gambaran dan menjadi sumber informasi tentang keadaan subjek pada aspek variabel yang diteliti (Azwar dalam Putri, 2011; Asri 2023).

Kategori Skor	Rumus
Tinggi	$X > \mu$
Rendah	$X < \mu$

Tabel 3. 7 Norma Istrumen *Perceived Organizational Support*

### e. Interpretasi Skor

Kategorisasi ini akan memperlihatkan seberapa banyak karakteristik-karakteristik yang muncul pada seseorang yang memiliki *perceived organizational support* yang baik. Tinggi apabila individu merasa perusahaan mengevaluasi kinerja, meninjau kemakmuran pegawai, menanggapi kritik dan saran, menjamin kesejahteraan pekerja, dan memberdayakan pekerja dengan adil. Rendah diinterpretasikan apabila penilaian individu terhadap dukungan yang diberikan organisasi dirasa kurang.

### 3. Instrumen Penelitian *Subjective Career Success*

#### a. Spesifikasi Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam mengukur *subjective career success* ini adalah skala dari Shockley et al (2015) yaitu SCSI (*subjective career success inventory*) yang kemudian diadaptasi oleh Ingarianti et al (2022) ke dalam bahasa Indonesia. SCSI ini terdiri dari 8 dimensi, meliputi *authenticity* dengan reliabilitas 0,71, *growth and development* dengan reliabilitas sebesar 0,89, *influence* dengan reliabilitas sebesar 0,84, *meaningful work* dengan reliabilitas sebesar 0,70, *personal life* dengan reliabilitas sebesar 0,87, *quality of work* dengan reliabilitas sebesar 0,80, *recognition* dengan reliabilitas sebesar 0,83, dan *satisfaction* dengan reliabilitas sebesar 0,86. Kemudian hasil reliabilitas dalam penelitian ini sebesar 0,882 yang berjumlah 24 item.

#### b. Pengisian Instrumen

Instrumen SCSI (*Subjective Career Success Inventory*) ini diisi dengan menggunakan skala Likert yang dikategorikan sebagai berikut: (STS) Sangat Tidak Setuju, (TS) Tidak Setuju, (TY/RR) Tidak Yakin/Ragu-ragu, (S) Setuju, (SS) Sangat Setuju.

Item	Alternatif Jawaban				
	STS	TS	TY/RR	S	SS
<i>Favorable</i>	1	2	3	4	5

Tabel 3. 8 Porpori Nilai Skala *Subjective Career Success*



### c. Sebaran Item

Instrumen SCSI (*Subjective Career Success Inventory*) memiliki 24 item yang mewakili variabel *subjective career success* yang terdiri dari dimensi *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality of work, recognition, dan satisfaction*.

No	Dimensi	Nomor Item	Jumlah
1	<i>Recognition</i>	1, 2, 3	3 item
2	<i>Quality of Work</i>	4, 5, 6	3 item
3	<i>Meaningful Work</i>	7, 8, 9	3 item
4	<i>Influence</i>	10, 11, 12	3 item
5	<i>Authenticity</i>	13, 14, 15	3 item
6	<i>Personal Life</i>	16, 17, 18	3 item
7	<i>Growth and Development</i>	19, 20, 21	3 item
8	<i>Satisfaction</i>	22, 23, 24	3 item
<b>Jumlah</b>			24

Tabel 3. 9 Kisi-Kisi Instrumen *Subjective Career Success*

### d. Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor ini akan memberikan gambaran dan menjadi sumber informasi tentang keadaan subjek pada aspek variabel yang diteliti (Azwar, 2012).

Kategori Skor	Rumus
Tinggi	$X > \mu$
Rendah	$X < \mu$

Tabel 3. 10 Norma Instrumen *Subjective Career Success*

### e. Interpretasi Kategori Skor

Kategorisasi ini akan memperlihatkan seberapa banyak karakteristik-karakteristik yang muncul pada seseorang yang mengalami *subjective career success* yang baik. Tinggi diinterpretasikan bahwa penilaian atau evaluasi yang dilakukan seseorang selama ia berkarir itu tinggi. Rendah diinterpretasikan

sebagai penilaian yang dilakukan seseorang terhadap pengalaman karirnya rendah.

## **F. Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengeksplorasi dampak atau arah hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel tergantung. Penelitian ini melibatkan penggunaan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Berikut adalah uji asumsi klasik dan uji regresi berganda yang telah dilakukan:

### **1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah pola distribusi data bersifat normal atau tidak. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, terdapat kriteria khusus untuk mengevaluasi hasilnya, di antaranya dapat ditemukan dalam nilai signifikansi Monte Carlo. Jika nilai signifikansi Monte Carlo  $> 0,05$ , maka distribusi data dianggap normal, sedangkan jika nilainya  $< 0,05$ , data dianggap tidak memiliki distribusi normal. Dalam konteks penelitian ini, hasil uji normalitas menunjukkan signifikansi sebesar  $0,147 > 0,05$ . Kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas menyatakan bahwa jika signifikansi data  $> 0,05$ , maka data dapat dianggap terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, kesimpulan dapat diambil bahwa nilai residual dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki distribusi normal.

### **2. Uji Linearitas**

Uji linearitas adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menunjukkan apakah setiap variabel independen memiliki hubungan linear dengan variabel dependen. Kriteria untuk menilai linearitas hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah jika nilai  $p > 0,05$ , maka hubungan dianggap linear, sementara jika nilai  $p < 0,05$ , hubungan dianggap tidak linear. Hasil uji linearitas antara variabel menunjukkan tingkat signifikansi sebesar  $0,909 > 0,05$ , yang

mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel *work-life balance* dan *perceived organizational support* dengan variabel *subjective career success* bersifat searah atau linear.

### 3. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu analisis statistik yang dilakukan ketika dua atau lebih variabel menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi. Tujuannya adalah untuk menilai kemungkinan adanya interkorelasi di antara variabel independen. Untuk mengambil keputusan dari hasil uji multikolinearitas, perhatian diberikan pada apakah nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10,00. Apabila keduanya memenuhi kriteria tersebut, dapat diartikan bahwa tidak ada multikolinearitas. Dari hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,880 ( $> 0,10$ ), dan nilai VIF memiliki tingkat signifikansi sebesar 1,136 ( $< 10,00$ ). Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada keberadaan multikolinearitas. Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa tidak ada interkorelasi yang signifikan antara variabel independen.

### 4. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda adalah suatu metode statistik yang berkembang dari regresi sederhana, dimanfaatkan untuk menilai dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam regresi berganda, tujuan utamanya adalah menciptakan model yang paling efektif dalam memproyeksikan nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.

