

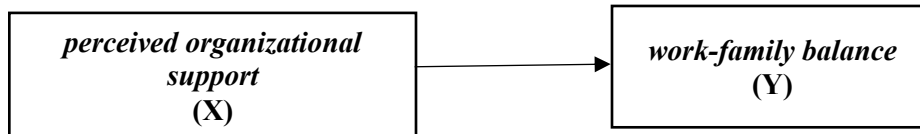
BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini merupakan bagian yang bersifat prosedural, berisikan desain penelitian, populasi, sampel, partisipan, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, analisis data, prosedur penelitian dan agenda kegiatan.

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Menurut Creswell (2014: 32) kuantitatif adalah metode yang berfungsi menguji teori-teori tertentu mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain. Tujuan dari penelitian korelasional dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara *perceived organizational support* (X) terhadap *work-family balance* (Y).

Bagan 3. 1 Desain Penelitian



B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini yaitu ibu bekerja di daerah Jabodetabek.

2. Sampel

Teknik *non-probability sampling* dengan metode *snowball* digunakan dalam penelitian ini disebabkan karena populasi tidak diketahui jumlahnya. Menurut Azwar (2015), teknik *non probability sampling* merupakan sebuah bentuk dalam teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik *snowball sampling* merupakan teknik pengambilan data yang berawal dengan jumlah sedikit kemudian membesar karena sumber data yang sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang memuaskan, sehingga mencari informan

kembali yang digunakan sebagai sumber data (Sugiyono, 2018). Bila populasi dalam penelitian tidak diketahui secara pasti jumlahnya, maka digunakan rumus dari Cochran (Sugiyono, 2018):

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

z = Harga dalam kurva normal untuk simpangan 5%, dengan nilai 1,96

p = Peluang benar 50% = 0,5

q = Peluang salah 50% = 0,5

e = Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*), biasanya 5%

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(0,5)^2}$$

$$n = 385 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 385 orang.

C. Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

Variabel bebas/independen (X) : *Perceived organizational support*

Variabel terikat/dependen (Y) : *Work-family balance*

D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. *Perceived organizational support*

Secara konseptual, *perceived organizational support* (POS) didefinisikan sebagai keadaan seorang anggota yang merasa yakin atas besarnya kepedulian organisasi terhadap kontribusi yang telah diberikan oleh anggota dengan mengusahakan kesejahteraan mereka (Eisenberger & Rhoades, 2002).

Secara operasional, *perceived organizational support* didefinisikan sebagai kepercayaan ibu bekerja bahwa organisasinya menghargai kontribusinya serta peduli akan kesejahteraan dan kebutuhannya.

b. *Work-family balance*

Secara konseptual, *work-family balance* didefinisikan sebagai sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran dalam urusan pekerjaan dan keluarga (Greenhauss, Collins, & Shaw, 2003).

Secara operasional, *work-family balance* didefinisikan sejauh mana ibu bekerja terlibat akan peranan pekerjaan dan keluarga mereka serta kepuasan yang dirasakan karna dapat menyeimbangkan kedua peranan tersebut.

E. Instrumen Penelitian

Dua instrumen digunakan dalam penelitian ini, yaitu instrumen untuk mengukur *perceived organizational support* yang yang diadaptasi oleh Nova (2022) berdasarkan teori *perceived organizational support* Eisenberger dan Rhoades (2002), dan instrumen untuk mengukur *work-family balance* yang diadaptasi oleh Novenia dan Ratnaningsih (2017) berdasarkan teori Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003).

1. Instrumen *Perceived Organizational Support*

a. Identitas Instrumen *Perceived Organizational Support*

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support* adalah skala *perceived organizational support* yang diadaptasi oleh Nova (2022) berdasarkan teori *perceived organizational support* Eisenberger dan Rhoades (2002), dengan jumlah 31 item. Empat dimensinya yaitu penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan. Nilai reliabilitas sebesar 0,920.

b. Kisi-Kisi Instrumen *Perceived Organizational Support*

Adapun kisi-kisi instrumen *perceived organizational support*, seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3. 1 *Blue Print Skala Perceived Organizational Support*

No	Dimensi	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
				Fav	Unfav	
1.	Keadilan	-	Organisasi mendistribusikan sumber daya diantara anggota sesuai dengan prosedur.	1	6, 17	3
			Organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan anggota.	12	24	2
2.	Dukungan Supervisor	-	Atasan menilai kontribusi anggota dalam organisasi.	2, 21	7	3
			Atasan peduli terhadap kesejahteraan anggota.	13	18	2
			Atasan mengarahkan kinerja anggota.	-	25	1
			Atasan mengevaluasi kinerja anggota	-	29	1
3.	Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	Imbalan, pengakuan, dan promosi	Kesempatan untuk mendapatkan imbalan	3	8, 19	3
			Kesempatan untuk mendapatkan pengakuan	14	26	2
			Kesempatan untuk mendapatkan promosi	22, 27	30	3
		Keamanan dalam bekerja	Adanya jaminan bahwa organisasi mempertahankan keanggotaan di masa depan.	-	9	1
		Kemandirian	Tidak ada kontrol penuh dari organisasi tentang bagaimana anggota melakukan pekerjaannya.	4	-	1
			Organisasi memberikan kepercayaan terhadap kemandirian anggota dalam melaksanakan pekerjaannya	15	-	1
		Peran <i>stressor</i>	Tuntutan yang melebihi kemampuan anggota untuk bekerja dalam waktu tertentu (<i>work overload</i>)	16	10	2
			Kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (<i>role-ambiguity</i>)	23	20	2

		Adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (<i>role-conflict</i>)	28	31	2
	Pelatihan	Pelatihan dalam bekerja	5	11	2
Total			15	16	31

c. Pengisian Instrumen *Perceived Organizational Support*

Responden menilai *perceived organizational support* yang dirasakan pada skala *likert*. Dengan skala *likert* responden perlu menentukan tingkat persetujuan terhadap pernyataan-pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang sudah disediakan. Setiap item memiliki nilai 1 sampai 4 dengan bobot tertentu, berikut penjabaran skor pada skala *likert* lima jenjang seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Sesuai	4
2.	Sesuai	3
3.	Tidak Sesuai	2
4.	Sangat Tidak Sesuai	1

d. Interpretasi Skor *Perceived Organizational Support*

Skor dalam instrumen *perceived organizational support* dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Adapun interpretasi dari kategori tersebut yaitu:

1. Kategori Rendah

Responden yang masuk pada kategori rendah adalah responden merasa kurang memiliki kepercayaan pada organisasi dalam menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya ditandai dengan adanya keadilan, dukungan *supervisor*, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

2. Kategori Sedang

Responden yang masuk pada kategori sedang adalah responden merasakan kepercayaan namun belum sepenuhnya pada organisasi dalam menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya ditandai

dengan adanya keadilan, dukungan supervisor, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

3. Kategori Tinggi

Responden yang masuk pada kategori tinggi adalah responden sangat memiliki kepercayaan pada organisasi dalam menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya ditandai dengan adanya keadilan, dukungan *supervisor*, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

2. Instrumen *Work-Family Balance*

a. Identitas Instrumen *Work-Family Balance*

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *work family balance* adalah skala *work-family balance* yang merupakan modifikasi dari peneliti sebelumnya yaitu penelitian Novenia dan Ratnaningsih (2017) berdasarkan teori Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) yang terdiri dari 20 item yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang bersifat memihak pada aspek *work-family balance*, sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang bersifat tidak memihak pada aspek *work-family balance*. Adapun ketiga dimensinya yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Nilai reliabilitas sebesar 0,893.

b. Kisi-Kisi Instrumen *Work-Family Balance*

Adapun kisi-kisi instrumen *work-family balance*, seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3. 3 Blue Print Skala *Work-Family Balance*

No.	Dimensi	Indikator	Item	
			Favorable	Unfavorable
1.	Keseimbangan Waktu	Keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk melakukan peran individu dalam pekerjaan dan peran individu dalam keluarga.	1, 7, 12, 17.	4, 19.
2.	Keseimbangan Keterlibatan	Seimbangya keterlibatan individu secara psikologis dan komitmennya terhadap peran dalam pekerjaan maupun peran dalam keluarga.	2, 8, 13, 18.	5, 10, 15, 20.

3.	Keseimbangan Kepuasan	Menekankan pada tingkat kepuasan individu yang seimbang dalam menjalankan perannya pada pekerjaan maupun peranya dalam keluarga.	3, 9, 14.	6, 11, 16.
----	-----------------------	--	-----------	------------

c. Pengisian Instrumen *Work-Family Balance*

Responden menilai *work-family balance* yang dirasakan pada skala *likert*. Dengan skala *likert* responden perlu menentukan tingkat persetujuan terhadap pernyataan-pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang sudah disediakan. Setiap item memiliki nilai 1 sampai 4 dengan bobot tertentu, berikut penjabaran skor pada skala *likert* lima jenjang seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3. 4 Skala *Likert*

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

d. Interpretasi Skor *Work-Family Balance*

Skor dalam instrumen *work-family balance* dibagi menjadi tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Adapun interpretasi dari kategori tersebut yaitu:

1. Kategori Rendah

Responden yang masuk pada kategori rendah adalah responden kurang dalam memiliki keterlibatan dan puas dengan peran pekerjaan dan keluarga yang ditandai dengan keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

2. Kategori Sedang

Responden yang masuk pada kategori sedang adalah responden yang memiliki keterlibatan namun belum sepenuhnya dan puas dengan peran pekerjaan dan keluarga yang ditandai dengan keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

3. Kategori Tinggi

Responden yang masuk pada kategori tinggi adalah responden yang sangat memiliki keterlibatan dan puas dengan peran pekerjaan dan keluarga yang ditandai dengan keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*).

F. Teknik pengumpulan data

Dalam proses pengambilan atau pengumpulan data teknik kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner dalam bentuk *online* yaitu melalui *google formulir* dengan jumlah responden sebanyak 355 serta secara *offline* menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 30 dan disebarikan kepada seluruh responden melalui bantuan media sosial pada tanggal 16 Maret sampai dengan 23 Maret 2024 yang dibantu oleh kerabat yang memiliki rekan ibu bekerja di JABODETABEK. Kuesioner dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Identitas subjek
2. Instrumen *perceived organizational support*
3. Instrumen *work-family balance*

Berdasarkan proses pengambilan data didapatkan sebanyak 385 responden pada penelitian ini.

G. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk mengetahui “pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *work-family balance* pada Ibu yang bekerja” menggunakan beberapa teknik analisis data dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25 dan *Microsoft Excel* versi 2019.

1. Uji Normalitas

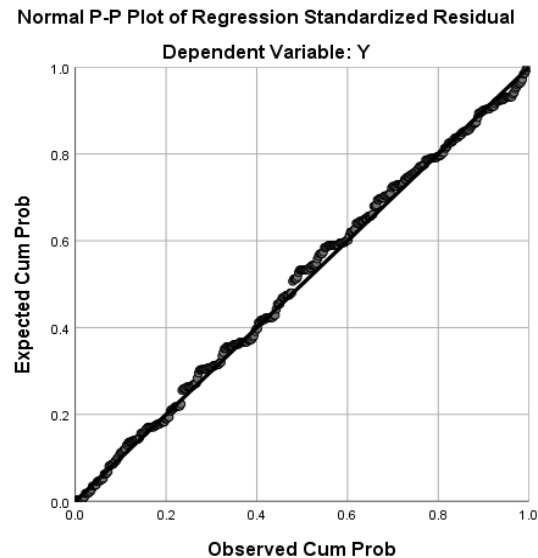
Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Sig. > 0,05 (Sugiyono, 2012). Berikut adalah hasil pengujian normalitas:

Nadira Ananda Thamrin, 2024

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP WORK FAMILY BALANCE PADA IBU BEKERJA

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

Gambar 3. 1 Hasil Uji Normalitas



2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi sederhana.

Korelasi *perceived organizational support* (X) terhadap *work-family balance* (Y):

$H_0: r_s = 0$; Tidak terdapat pengaruh antara *organizational support* (X) terhadap *work-family balance* (Y).

$H_1: r_s \neq 0$; Terdapat pengaruh antara *organizational support* (X) terhadap *work-family balance* (Y).

3. Uji Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

\hat{Y} = variabel tak bebas (nilai variabel yang akan diprediksi)

a = konstanta

b = nilai koefisien regresi

X = variabel bebas

Nadira Ananda Thamrin, 2024

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP WORK FAMILY BALANCE PADA IBU BEKERJA

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

4. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk menguji keberartian model regresi. Menurut Sujarweni (2015: 162) Uji F merupakan pengujian signifikansi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, digunakan tabel Anova. Berikut kriteria pengambilan keputusan dalam uji signifikansi:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (Sig. F) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak atau secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel X terhadap Y.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (Sig. F) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima atau secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X terhadap Y.