

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan desain penelitian pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Creswell, 2012). Dengan tujuan untuk mengetahui apakah *Work Family Conflict* (X1) dan *Organizational Based Self Esteem* (X2) memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement* (Y) pada wanita bekerja yang sudah menikah di Kota Bandung

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Abdullah (2015), populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi subjek utama yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah wanita bekerja yang sudah menikah yang sudah menikah di Kota Bandung.

3.2.2 Sampel

Menurut Creswell (2012), sampel adalah sebagian anggota populasi yang dipilih oleh peneliti untuk dijadikan fokus penelitian dan dianalisis lebih lanjut. Prinsip utama dalam pemilihan sampel adalah harus mewakili atau merepresentasikan populasi. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas, yaitu *accidental sampling*. Responden dipilih berdasarkan ketersediaan dan kemudahan akses, dengan kriteria spesifik meliputi:

1. Wanita
2. Sudah menikah
3. Aktif bekerja di Kota Bandung

Merujuk pada tabel penentuan ukuran sampel dari Isaac dan Michael (dalam Sugiyono, 2018), ketika jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, jumlah minimum sampel yang disarankan pada tingkat kepercayaan 90% adalah sebanyak 272 responden. Berdasarkan ketentuan tersebut, sampel yang diperoleh peneliti adalah sebanyak 314 orang.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel X1: *Work Family Conflict*
2. Variabel X2: *Organizational Based Self Esteem* (OBSE)
3. Variabel Y: *Work Engagement*

3.3.2 Definisi Operasional

1. *Work Family Conflict*

Work-Family Conflict adalah bentuk konflik peran yang dialami wanita bekerja yang sudah menikah di Kota Bandung, yang terjadi ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling mengganggu. Konflik ini diukur berdasarkan persepsi individu terhadap sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga (*work-to-family conflict*) dan sejauh mana kehidupan keluarga mengganggu pekerjaan (*family-to-work conflict*).

2. *Organizational Based Self esteem*

Organizational Based Self-Esteem adalah penilaian diri wanita bekerja yang sudah menikah di Kota Bandung mengenai nilai, kompetensi, dan signifikansi mereka sebagai anggota dalam lingkungan organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencerminkan keyakinan individu bahwa mereka adalah bagian yang penting, mampu, dan berharga bagi organisasi.

3. *Work Engagement*

Work Engagement adalah kondisi psikologis positif pada wanita bekerja yang sudah menikah di Kota Bandung yang ditandai oleh tingkat semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan mendalam (*absorption*) terhadap pekerjaan mereka.

3.4 Instrumen Penelitian

3.4.1 *Work and Family Conflict Scale*

a. Identitas

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Work and Family Conflict Scale (WAFCS)* yang dikembangkan oleh Haslam, Filus, Morawska, Sanders, dan Fletcher (2014), dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Pinanditha (2016). Skala ini terdiri dari 9 item dengan dua dimensi utama, yaitu 4 item pada dimensi *work-to-family conflict* (konflik dari pekerjaan ke keluarga) dan 5 item pada dimensi *family-to-work conflict* (konflik dari keluarga ke pekerjaan). Item diukur menggunakan skala Likert 7 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju). Hasil uji validitas isi dilakukan melalui proses alih bahasa, *expert judgement*, dan uji keterbacaan. Reliabilitas skala diukur menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $\alpha = 0,819$, yang menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi. Skor total mencerminkan tingkat *work-family conflict* yang dirasakan individu, dengan skor tinggi menunjukkan konflik peran yang lebih tinggi (Pinanditha, 2016).

b. Skoring

Penyekoran jawaban responden pada instrumen WAFCS ini memiliki 9 item *favourable* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1 Penyekoran Instrumen WAFCS

Pilihan Jawaban	Nilai Pernyataan (<i>favourable</i>)
-----------------	---

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Sedikit Tidak Setuju	3
Netral	4
Sedikit Setuju	5
Setuju	6
Sangat Setuju	7

c. Kategorisasi Skor

Kategorisasi skala digunakan untuk mengelompokkan sebuah kelompok skala ke dalam beberapa tingkatan, (Ihsan, 2013). Tabel berikut ini merupakan kategorisasi skala untuk variabel *Work Family conflict*:

Tabel 3. 2 Kategorisasi WAFCS

Kategori	Rumus Kategorisasi Skor
Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

d. Interpretasi skor

Skor total pada instrumen *Work and Family Conflict Scale (WAFCS)* menunjukkan tingkat konflik peran yang dirasakan individu antara tuntutan pekerjaan dan keluarga. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi pula tingkat konflik yang dialami, baik dalam bentuk gangguan pekerjaan terhadap peran keluarga (*work-to-family conflict*), maupun gangguan keluarga terhadap peran pekerjaan (*family-to-work conflict*).

e. Kisi Kisi Instrumen

Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Instrumen WAFCS

Dimensi	Nomor Item		Jumlah Item
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Work to Family Conflict</i>	1,2,3,4	-	4
<i>Family to Work Conflict</i>	5,6,7,8,9	-	5
Total Item			9

3.4.2 *Organizational Based self Esteem Scale*

a. Identitas

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Organization-Based Self-Esteem Scale* yang dikembangkan oleh Pierce, Gardner, Cummings, dan Dunham (1989), dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Andayani (2014) melalui proses *expert judgement* oleh ahli bahasa. Skala ini merupakan skala unidimensional yang terdiri dari 10 item yang bersifat *favourable*, yang disusun untuk mengukur sejauh mana individu menilai dirinya bernilai, mampu, dan kompeten dalam organisasi tempatnya bekerja. Setiap item disusun berdasarkan konstruk kepercayaan terhadap nilai dan kontribusi diri dalam organisasi. Skala OBSE ini secara konseptual dan empiris dirancang sebagai instrumen unidimensional, yang berarti semua itemnya mengukur satu konstruk tunggal, yaitu harga diri individu dalam konteks organisasi (Satriawan, 2012). Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji menggunakan Cronbach's Alpha dan memperoleh nilai sebesar 0,905, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Nilai ini memperkuat validitas dan reliabilitas skala OBSE sebagai alat ukur psikologis yang handal.

b. Skoring

Setiap item dalam skala OBSE diukur menggunakan skala likert 6 poin, dengan jawaban sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Penyebaran Instrumen OBSE

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Agak Tidak Setuju (ATS)	3
Agak Setuju (AS)	4
Setuju (S)	5
Sangat Setuju (SS)	6

Seluruh item bersifat *favourable*, sehingga skor akhir diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor dari masing-masing item. Semakin tinggi skor total, maka semakin tinggi pula tingkat *organization-based self-esteem* yang dimiliki individu.

c. Kategorisasi

Tabel 3. 5 Kategorisasi Instrumen OBSE

Kategori	Rumus Kategorisasi Skor
Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

d. Interpretasi

Skor total pada instrumen *Organization-Based Self-Esteem (OBSE)* mencerminkan tingkat kepercayaan individu terhadap nilai, kontribusi, dan kemampuannya dalam organisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat OBSE yang dimiliki individu, yang berarti individu tersebut merasa dihargai, diakui, dan percaya diri dalam menjalankan perannya di tempat kerja. Sebaliknya, skor yang rendah menunjukkan bahwa individu mungkin merasa kurang dihargai, tidak cukup kompeten, atau tidak memiliki peran yang berarti dalam organisasi. Kategori skor berkisar dari sangat rendah hingga

sangat tinggi, dan digunakan untuk menggambarkan sejauh mana individu menilai dirinya sebagai bagian yang berharga dalam lingkungan kerjanya.

e. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3. 6 Kisi-Kisi Instrumen OBSE

Dimensi	Nomor Item		Jumlah Item
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Organizaton Based Self Esteem</i>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	-	10
Total Item			10

3.4.3 *Work Engagement Scale*

a. Identitas

Penelitian ini menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kristiana dan Purwono (2019). Skala ini terdiri dari 9 item yang merepresentasikan tiga aspek utama dari *work engagement*, yaitu *Vigor* (semangat dan energi), *Dedication* (dedikasi terhadap pekerjaan), dan *Absorption* (keterlibatan mendalam dalam pekerjaan). Pengujian validitas terhadap UWES-9 versi Bahasa Indonesia dilakukan menggunakan model Rasch, yang menunjukkan bahwa skala ini memiliki reliabilitas yang tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar $\alpha = 0,85$ dan reliabilitas person sebesar 0,71.

b. Skoring

Tabel 3. 7 Penyekoran Instrumen UWES

Pilihan Jawaban	Skor
Tidak Pernah	0
Hampir Tidak Pernah	1
Jarang	2

Kadang-kadang	3
Sering	4
Sangat sering	5
Selalu	6

Semua item merupakan pernyataan *favourable*, sehingga skor total diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor item. Skor total yang lebih tinggi menunjukkan tingkat *work engagement* yang lebih tinggi.

c. Kategorisasi

Tabel 3. 8 Kategorisasi Instrumen UWES

Kategori	Rumus Kategorisasi Skor
Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

d. Interpretasi

Skor total pada instrumen *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) menunjukkan tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bersemangat, berdedikasi, dan terlibat secara mendalam dalam tugas-tugasnya. Individu dengan skor tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dan energi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, serta merasa terhubung secara emosional dengan apa yang mereka kerjakan. Sebaliknya, skor rendah mencerminkan rendahnya semangat, kurangnya dedikasi, dan keterlibatan emosional yang lemah terhadap pekerjaan, yang dapat berdampak pada menurunnya motivasi dan produktivitas.

e. Kisi Kisi Instrumen

Tabel 3. 9 Kisi-Kisi Instrumen UWES

Dimensi	Nomor Item		Jumlah Item
	Favorable	Unfavorable	
<i>Vigor</i>	1,2,3	-	3
<i>Dedication</i>	4,5,6	-	3
<i>Absorption</i>	7,8,9	-	3
Total Item			9

3.5 Analisis Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen tidak dilakukan secara langsung pada sampel penelitian, melainkan merujuk pada hasil uji yang telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang mengadaptasi dan memvalidasi alat ukur yang digunakan.

3.5.1 Analisis Validitas

Analisis validitas item dilakukan dengan meninjau sejauh mana item dapat membedakan individu yang memiliki atribut yang diukur dengan yang tidak memilikinya. Kemampuan item dalam membedakan tersebut disebut daya diskriminasi item. Pengukuran daya diskriminasi ini dilakukan melalui nilai *corrected item-total correlation*, dengan nilai ambang minimal sebesar 0,30 sebagaimana disarankan oleh Azwar (2015).

Instrumen *Work and Family Conflict Scale* (WAFCS) yang dikembangkan oleh Haslam, Filus, Morawska, Sanders, dan Fletcher (2014) serta diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Pinanditha (2016) telah melalui prosedur alih bahasa, *expert judgment*, dan uji keterbacaan. Hasil uji validitas item yang dilakukan oleh Pinanditha (2016) menunjukkan bahwa seluruh 9 item memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas 0,30, sehingga dinyatakan layak dan konsisten dalam mengukur konstruk *work-family conflict*.

Selanjutnya, instrumen *Organization-Based Self-Esteem Scale* (OBSE) yang dikembangkan oleh Pierce, Gardner, Cummings, dan Dunham (1989) dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Andayani (2014) juga telah melalui proses *expert judgment* oleh ahli bahasa untuk memastikan validitas isinya. Penelitian Andayani (2014) mengonfirmasi bahwa ke-10 item dalam skala ini valid dan secara unidimensional mampu mengukur konstruk *organization-based self-esteem*.

Adapun instrumen *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) serta diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kristiana dan Purwono (2019) telah diuji validitasnya menggunakan model Rasch. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa UWES-9 memiliki validitas yang baik dan sesuai untuk mengukur tiga aspek utama *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, dalam konteks responden di Indonesia.

3.5.2 Analisis Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau stabilitas pengukuran suatu instrumen. Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen dipastikan dengan merujuk pada nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh dari penelitian adaptasi sebelumnya.

Reliabilitas instrumen *Work and Family Conflict Scale* (WAFCS) yang diadaptasi oleh Pinanditha (2016) diukur menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $\alpha = 0,819$. Nilai ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi sehingga instrumen dapat diandalkan dalam mengukur *work-family conflict*. Selanjutnya, instrumen *Organization-Based Self-Esteem Scale* (OBSE) yang diadaptasi oleh Andayani (2014) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $\alpha = 0,905$. Nilai ini sangat tinggi, menegaskan bahwa skala OBSE memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat digunakan secara andal untuk mengukur

organization-based self-esteem. Sementara itu, reliabilitas instrumen *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) versi Bahasa Indonesia yang diadaptasi oleh Kristiana dan Purwono (2019) ditunjukkan melalui nilai Cronbach's Alpha sebesar $\alpha = 0,85$ serta reliabilitas person sebesar 0,71. Hasil ini mengindikasikan bahwa UWES-9 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan konsisten dalam mengukur tiga dimensi utama *work engagement*. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas dari ketiga instrumen tersebut, yang semuanya berada di atas ambang batas yang diterima (umumnya 0.70), dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai untuk pengumpulan data.

3.6 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *work-family conflict* terhadap *work engagement* dan apakah terdapat pengaruh antara *organization based self esteem* terhadap *work engagement*, serta analisis regresi berganda untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X1 (*Work-Family Conflict*) dan X2 (*Organization-Based Self-Esteem*) terhadap variabel Y (*Work Engagement*) pada wanita bekerja yang sudah menikah di Kota Bandung.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menjalankan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik sebagai syarat utama dalam analisis regresi. Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik yang dilakukan meliputi tiga jenis uji, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal

Andika, 2025

PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN ORGANIZATION BASED SELF ESTEEM TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA WANITA BEKERJA YANG SUDAH MENIKAH DI KOTA BANDUNG

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

(Ghozali, 2017). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2017). Adapun hasil uji normalitas untuk ketiga variabel yang diteliti disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	314
Asymp. Sig. (2-tailed)	.065

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2017). Suatu model dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai *tolerance* melebihi 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah angka 10. Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. 11 Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistic	
Model		Tolerance	VIF
1	WAFCS	.717	1.395
	OBSE	.717	1.395

a. Dependent Variable: UWES

Mengacu pada Tabel 3.17, nilai *tolerance* sebesar 0,717 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* sebesar 1,395 yang berada di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam penelitian ini.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu observasi dengan observasi lainnya (Ghozali, 2017). Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas adalah metode Spearman. Suatu data dianggap tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian heteroskedastisitas ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 3. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>coefficients</i>	
Model	<i>Sig. 2-tailed</i>
<i>Work-Family Conflict</i>	.066
<i>Organization Based Self Esteem</i>	.840

Mengacu pada Tabel 3.18, variabel *Work-Family Conflict* menunjukkan nilai *Sig. 2-tailed* sebesar 0,066 (lebih besar dari 0,05), dan variabel *Organization-Based Self-Esteem* memiliki nilai *Sig. 2-tailed* sebesar 0,840 (lebih besar dari 0,05). Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear, sehingga dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi.

Tabel 3. 13 Hasil Uji Linearitas *Work-Family Conflict* terhadap *Work Engagement*

ANOVA Table	
	Sig.
WE * WAFCS	0.000

Tabel 3. 14 Hasil Uji Linearitas *Organization Based Self Esteem* terhadap *Work Engagement*

ANOVA Table	
	Sig.
WE * OBSE	0.000

Hasil uji linearitas pada hubungan *work engagement* dengan *work-family conflict* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang linear antara *work-family conflict* dan *work engagement*. Demikian pula, hasil uji linearitas pada hubungan *work engagement* dengan *organization-based self-esteem* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti hubungan antara kedua variabel juga bersifat linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi asumsi linearitas, sehingga analisis regresi dapat dilakukan untuk menguji pengaruh antarvariabel.