

## BAB III METODE PENELITIAN

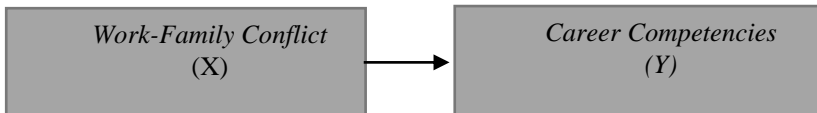
Bab ini membahas mengenai metode penelitian yang digunakan, diantaranya membahas pendekatan dan desain penelitian, variabel dan definisi operasional, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan prosedur penelitian.

### 3.1 Pendekatan dan Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian dimana peneliti memutuskan apa yang akan diteliti, mengajukan pertanyaan khusus, mengumpulkan data yang dapat dihitung (berbentuk angka) dari partisipan, menganalisis data menggunakan statistik, dan memperlakukan penelitian secara objektif (Creswell, 2008).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Penelitian ini mengkorelasikan variabel *work-family conflict* (X) terhadap variabel *career competencies* (Y), dengan tujuan mengetahui adakah kontribusi atau pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

**Gambar 3.1**  
**Skema Desain Penelitian**



### 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 3.2.1 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diteliti, yaitu *work-family conflict* (X) dan *career competencies* (Y).

### 3.2.2 Definisi Operasional

#### a. *Work-Family Conflict*

*Work-family conflict* dalam penelitian ini adalah konflik peran antara peran pekerjaan dan keluarga. *Work-family conflict* dalam penelitian ini dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985).

#### b. *Career Competencies*

*Career competencies* dalam penelitian ini adalah usaha seorang individu untuk menunjukkan kualitas dirinya melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan agar dapat meningkatkan karirnya.

*Career competencies* tersebut dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu *reflective career competencies*, *communicative career competencies*, dan *behavioral career competencies* (Akkermans *et al*, 2013).

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawati bank di Kota Bandung dengan jumlah yang tidak diketahui. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling *non-probability*. *Non-probability sampling* adalah suatu cara pengambilan sampel dimana besarnya peluang anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak dapat diketahui secara pasti (Azwar, 2012).

Teknik *non-probability* yang digunakan adalah *quota sampling*, yang artinya sampel diambil dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah sampel yang diinginkan (kuota) terpenuhi. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan jumlah sampel sebanyak 150 sampel. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wanita dewasa yang bekerja sebagai karyawati bank di Kota Bandung. Banyaknya perubahan yang terjadi pada manajerial perbankan, mengharuskan sumber daya manusianya untuk

**Afida Ayu Aprilliant, 2018**

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP CAREER COMPETENCIES  
PADA KARYAWATI BANK DI KOTA BANDUNG**

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

memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi (Sani, 2013); jam kerja yang juga terkadang tidak menentu menjadi salah satu pemicu seorang wanita kesulitan membagi perannya antara peran pekerjaan dengan peran keluarga; dalam beberapa penelitian terdahulu, wanita dikatakan lebih banyak mengalami *work-family conflict* (Marshall & Tracy, 2009).

2. Berusia 25-40 tahun. Dalam teori perkembangan karir yang diungkapkan oleh Donald Super (1990) usia 25-40 tahun seseorang berada dalam tahap implementasi, dimana seseorang berambisi untuk dapat mengimplementasikan ilmu yang sesuai dengan bidang atau keahliannya (Dariyo, 2004). Selain itu, usia 25-40 adalah usia yang matang untuk berkeluarga terutama untuk perempuan.

### 3.4 Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.4.1 Instrumen *Work-Family Conflict*

##### a. Spesifikasi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *work-family conflict* pada penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan dari teori Greenhaus (1985) yang dibuat oleh Carlson, Kacmar, dan William (2000) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti. Instrumen ini terdiri dari 18 item yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Instrumen ini menggunakan skala *likert*, cara pengisian instrumen ini adalah dengan memberikan tanda *checkbox* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan responden.

##### b. Penyekoran

Jawaban responden akan diberi skor dalam rentang nilai 1 sampai dengan 5. Skor ini ditentukan sesuai dengan yang dipakai oleh Carlson, Kacmar, dan William (2000) sebagai pembuat serta

**Afida Ayu Aprilliant, 2018**

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP CAREER COMPETENCIES  
PADA KARYAWATI BANK DI KOTA BANDUNG**

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

yang mengembangkan instrumen ini. berikut tabel penyekoran pada instrumen *work-family conflict*:

**Tabel 3.1**  
**Penyekoran Instrumen *Work-Family Conflict***

Item	Nilai Item				
	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)
<i>Favorable</i>	5	4	3	2	1

**Afida Ayu Aprilliant, 2018**

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP CAREER COMPETENCIES  
PADA KARYAWATI BANK DI KOTA BANDUNG**

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

### c. Kisi-kisi Instrumen

Adapun kisi-kisi instrumen *work-family conflict* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kisi-kisi Instrumen *work-family conflict***

Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
		<i>Favorable</i>	
<i>Time-Based Conflict</i>	<i>WIF</i>	2, 3, 5	3
	<i>FIW</i>	1, 4, 6	3
<i>Strain-Based Conflict</i>	<i>WIF</i>	9, 11, 12	3
	<i>FIW</i>	7, 10, 13	3
<i>Behavior-Based Conflict</i>	<i>WIF</i>	8, 14, 16	3
	<i>FIW</i>	15, 17, 18	3
<b>Jumlah</b>			<b>18</b>

### d. Kategori Skala

Azwar (2012) menjelaskan bahwa kategorisasi skala berfungsi sebagai cara untuk menempatkan subjek penelitian pada kelompok-kelompok tertentu agar sesuai dengan atribut penelitian. Kategorisasi tersebut diketahui berdasarkan *mean*, standar deviasi, skor Z, dan skor T yang kemudian dibuat kategorisasi berdasarkan rumusan tiga level yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah kategorisasi skala untuk variabel *work-family conflict*:

**Tabel 3.3**  
**Kategorisasi Skala Variabel *Work-Family Conflict***

Kategori	Rumus	Skor
Sangat Tinggi	$T > \mu + 1,5\sigma$	$T > 73$
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma < T \leq \mu + 1,5\sigma$	$60 < T \leq 73$
Sedang	$\mu - 0,5\sigma < T \leq \mu + 0,5\sigma$	$48 < T \leq 60$
Rendah	$\mu - 1,5\sigma < T \leq \mu - 0,5\sigma$	$36 < T \leq 48$
Sangat Rendah	$T \leq \mu - 1,5\sigma$	$T \leq 36$

Keterangan :  $\mu$  = rata-rata  
 $\sigma$  = standar deviasi

**Afida Ayu Aprilliant, 2018**

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP CAREER COMPETENCIES  
PADA KARYAWATI BANK DI KOTA BANDUNG**

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

### 3.4.2 Instrument *Career Competencies*

#### a. Spesifikasi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *career competencies* pada penelitian ini adalah *Career Competencies Scale*. Instrumen ini dikembangkan oleh Akkermans *et al* (2012) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh peneliti. Instrumen ini terdiri dari 21 item yang terdiri dari tiga dimensi yaitu *reflective career competencies*, *communicative career competencies*, dan *behavioral career competencies*. Instrumen ini menggunakan skala *likert*, cara pengisian instrumen ini adalah dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan responden.

#### b. Penyekoran

Jawaban responden akan diberi skor dalam rentang nilai 1 sampai dengan 5. Skor ini ditentukan sesuai dengan yang dipakai oleh Akkermans *et al* (2012) sebagai pembuat serta yang mengembangkan instrumen ini. berikut tabel penyekoran pada instrumen *career competencies*:

**Tabel 3.4**  
**Penyekoran Instrumen *Career Competencies***

Item	Nilai Item				
	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)
<i>Favorable</i>	5	4	3	2	1

#### c. Kisi-kisi Instrumen

Adapun kisi-kisi instrumen *Career Competencies* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Kisi-kisi Instrumen *Career Competencies***

**Afida Ayu Aprilliant, 2018**

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP CAREER COMPETENCIES  
PADA KARYAWATI BANK DI KOTA BANDUNG**

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

Dimensi	Indikator	Nomor Item	Jumlah
		Favorable	Item
Reflective Career Competencies	Reflection of Motivation	3, 6, 8	3
	Reflective of Qualities	5, 9, 11, 12	4
Communicative Career Competencies	Networking	2, 4, 7, 10	4
	Self-Profiling	13, 14, 16	3
Behavioral Career Competencies	Work Exploration	15, 18, 19	3
	Career Control	1, 17, 20, 21	4
Jumlah			21

#### d. Kategori Skala

Azwar (2012) menjelaskan bahwa kategorisasi skala berfungsi sebagai cara untuk menempatkan subjek penelitian pada kelompok-kelompok tertentu agar sesuai dengan atribut penelitian. Kategorisasi tersebut diketahui berdasarkan *mean*, standar deviasi, skor Z, dan skor T yang kemudian dibuat kategorisasi berdasarkan rumusan tiga level yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah kategorisasi skala untuk variabel *work-family conflict*:

**Tabel 3.6**  
**Kategorisasi Skala Variabel Career Competencies**

Kategori	Rumus	Skor
Sangat Tinggi	$T > \mu + 1,5\sigma$	$T > 65$
Tinggi	$\mu + 0,5\sigma < T \leq \mu + 1,5\sigma$	$55 < T \leq 65$
Sedang	$\mu - 0,5\sigma < T \leq \mu + 0,5\sigma$	$45 < T \leq 55$
Rendah	$\mu - 1,5\sigma < T \leq \mu - 0,5\sigma$	$35 < T \leq 45$
Sangat Rendah	$T \leq \mu - 1,5\sigma$	$T \leq 35$

Keterangan :  $\mu$  = rata-rata  
 $\sigma$  = standar deviasi

### 3.5 Pengembangan Instrumen

#### 3.5.1 Validitas

Untuk dapat mengetahui ketepatan suatu instrumen dalam mengukur variable yang akan diteliti, maka harus dilakukan uji validitas. Validitas mengacu pada aspek ketepatan hasil pengukuran serta untuk melihat sejauhmana alat ukur mampu

**Afida Ayu Aprilliant, 2018**

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP CAREER COMPETENCIES PADA KARYAWATI BANK DI KOTA BANDUNG**

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

mengukur atribut yang seharusnya diukur (Azwar, 2012). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan validitas isi dalam pengujian datanya.

Validitas isi merujuk pada cara yang digunakan peneliti dengan menggunakan penilaian ahli dibidangnya, yang mana hal tersebut lebih dikenal dengan istilah *expert judgement*. Dalam penilaian instrumen ini, para ahli memberikan pendapat dan mengoreksi setiap item pernyataan dari segi konstruk isi dan redaksi penulisan, adapun ahli yang terlibat dalam penilaian instrumen ini yaitu Ita Juwitaningrum, S.Psi, M.Pd. dan Diah Zaleha Wyandini, M, Si. Selain itu, peneliti juga melakukan uji keterbacaan pada 10 orang karyawan bank di kota Bandung untuk memastikan alat ukur yang digunakan dapat dipahami oleh responden penelitian. Setelah semua penilaian instrumen dilakukan, terdapat beberapa item yang direvisi untuk diganti redaksi penulisannya.

### 3.5.2 Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji coba instrumen *work-family conflict* untuk kemudian diolah untuk mencari validitas konstruk, analisis item, dan realibilitas. Uji coba instrumen dilakukan pada 205 responden yang merupakan ibu bekerja yang dilaksanakan pada tanggal 3 April – 18 Mei 2017, dengan cara disebarkan secara *offline* dan *online*. Uji coba instrumen ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan atau tidak.

Realibilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan teknik koefisien *alpha cronbach*, yaitu dengan membelah item sejumlah itemnya, sehingga diketahui seberapa konsisten alat ukur yang digunakan.

Hasil uji realibilitas *alpha cronbach* pada instrumen *work-family conflict* menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0.916 sedangkan instrumen *career competencies* menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0.909. Selanjutnya, peneliti melakukan pengambilan data penelitian kepada 150 subjek penelitian yang

**Afida Ayu Aprilliant, 2018**

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP CAREER COMPETENCIES  
PADA KARYAWATI BANK DI KOTA BANDUNG**

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



dilakukan secara *offline* dan hasilnya menunjukkan koefisien reliabilitas instrumen *work-family conflict* sebesar 0.916 sedangkan koefisien reliabilitas instrumen *career competencies* sebesar 0.891. Menurut Guiford, angka tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan sangat reliabel.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier untuk mengetahui pengaruh antara *work-family conflict* dengan *career competencies*. Data dalam penelitian ini merupakan data ordinal, sehingga peneliti melakukan transformasikan data tersebut ke data interval dengan menggunakan program *rasch*, yang selanjutnya diolah menggunakan program SPSS.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier. Analisis linier dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

### 3.7 Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa prosedur, yaitu:

1. Persiapan

Peneliti merumuskan masalah dan menentukan variabel, kemudian melakukan kajian kepustakaan dan mencari instrument, kemudian peneliti melakukan uji coba dan mempersiapkan lapangan penelitian.

2. Pengambilan dan Pengolahan data

Peneliti mulai memasuki lapang penelitian dan setelah mendapatkan data peneliti melakukan pengolahan data. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menitipkan kuesiner kepada karyawati-karyawati bank yang peneliti kenal untuk kemudian mereka bantu sebarakan pada karyawati bank lain yang sesuai dengan kriteria sampel penelitian pada masing-masing bank tempat mereka bekerja dan sebagian lagi disebarakan melalui *front office* bank dengan mengikuti prosedur pengambilan data di bank yang berlaku. Namun cara penyebaran yang dilakukan peneliti tersebut, pada

**Afida Ayu Aprilliant, 2018**

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP CAREER COMPETENCIES  
PADA KARYAWATI BANK DI KOTA BANDUNG**

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

kenyataannya tidak efektif karena proses dari penyebaran kuesioner sampai diterima kembalinya kuesioner itu lama (pada beberapa bank ada yang 2 minggu sampai 1 bulan).

3. Analisis Data

Untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian, setelah melakukan pengolahan, data kemudian dianalisis dan dibuat laporannya.

**Afida Ayu Aprilliant, 2018**

*PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP CAREER COMPETENCIES  
PADA KARYAWATI BANK DI KOTA BANDUNG*

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