

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh *work life balance* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Sari Ater Hot Springs Ciater. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah *work life balance* (X_1) yang mencakup dimensi 1) *time balance*, 2) *involvement balance* dan 3) *satisfaction balance* serta variabel kompetensi (X_2) dengan dimensi 1) *motives* (motif), 2) *traits* (sifat), 3) *self-concept* (konsep diri), 4) *knowledge* (pengetahuan) dan 5) *skill* (keterampilan). Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel *dependent* yang terdiri dari dimensi 1) *Quantity of output*, 2) *Quality of output*, 3) *Timeliness of output*, 4) *Presence/attendance on the job*, 5) *Efficiency of work completed* dan 6) *Effectiveness of work completed*.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan departemen Sari Ater Hot Springs Ciater. Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu kurang dari satu tahun maka penelitian ini menggunakan metode *cross sectional method*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sekaran, (2014) *cross sectional method* adalah penelitian dengan cara mengumpulkan data selama periode tertentu (harian, mingguan, atau bulanan) dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian yang menggunakan metode ini informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti dilapangan.

1.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian dan Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu

situasi (Sekaran, 2014). Penelitian deskriptif mencoba menggambarkan atau memahami karakteristik atau profil dari suatu variabel penelitian. Studi deskriptif yang menampilkan data dalam bentuk yang bermakna, dengan demikian membantu untuk (1) memahami karakteristik sebuah kelompok dalam situasi tertentu, (2) memikirkan secara sistematis mengenai berbagai aspek dalam situasi tertentu, (3) memberikan gagasan untuk penyelidikan dan penelitian lebih lanjut, dan (4) membuat keputusan tertentu yang sederhana (seperti berapa banyak dan jenis orang seperti apa yang sebaiknya ditransfer dari satu departemen ke lainnya) (Sekaran, 2014).

Penelitian verifikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2017:8). Penelitian verifikatif adalah penelitian yang menjelaskan hubungan *cause-and-effect* antar variabel penelitian. Penelitian ini dilakukan saat peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah (Sekaran, 2014). Jenis penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan guna memprediksi dan menjelaskan hubungan variabel satu dengan variabel lain. Dalam penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh *work life balance* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater

Berdasarkan jenis penelitian yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan cara pengujian hipotesis. Metode *explanatory survey* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui sesuatu secara keseluruhan dari wilayah atau objek penelitian (Nasahudin 2012:56). Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut berlaku umum (*general*) untuk seluruh informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung ke tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang diteliti.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel kedalam konsep atau teori dari variabel. Variabel merupakan sesuatu yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:58). Penelitian ini meliputi tiga variabel yang dikaji yaitu variabel bebas (*independent variable*) meliputi *work life balance* dan kompetensi. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut untuk memahami penggunaan konsep dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara lengkap operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 3.1:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
<i>Work life balance</i> merupakan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan yang merupakan kunci kesuksesan dalam peran kepemimpinan seseorang bersamaan dengan peran mentor dan kepercayaan diri (Mathis et al., 2016)	<i>Time Balance</i> (Keseimbangan waktu)	• Seorang karyawan dapat membagi waktu bekerja dan keluarga	Tingkat karyawan dapat membagi waktu bekerja dan keluarga	Ordinal	1
		• Memiliki waktu untuk melakukan kegemaran	Intensitas waktu yang dimiliki untuk melakukan kegemaran	Ordinal	2
		• Mengatur waktu kerja dan hobi	Tingkat mengatur waktu kerja dan hobi	Ordinal	3
		• Dapat memaksaimalkan waktu cuti dan libur bekerja	Tingkat intensitas memaksimalkan waktu cuti dan libur bekerja	Ordinal	4
	<i>Involvement balance</i> (Keseimbangan keterlibatan)	• Keluarga memotivasi dalam melakukan pekerjaan	Tingkat keterlibatan keluarga dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	5

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		• Hubungan dengan rekan terjalin baik	Intensitas hubungan dengan rekan kerja terjalin baik	Ordinal	6
		• Menjadi anggota komunitas atau hobi	Intensitas menjadi anggota komunitas dan hobi	Ordinal	7
		• Bekerja dilokasi aman dan merasakan kesejahteraan	Tingkat keamanan dan kesejahteraan terhadap karyawan	Ordinal	8
	<i>Satisfaction balance</i> (Keseimbangan kepuasan)	• Suasana menyenangkan di tempat kerja	Tingkat suasana menyenangkan di tempat kerja	Ordinal	9
		• Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	Ordinal	10
		• Kehidupan pribadi membuat energi untuk bekerja	Tingkat kehidupan pribadi membuat energi untuk bekerja	Ordinal	11
		• Hobi membuat semangat bekerja	Intensitas hobi membuat semangat bekerja	Ordinal	12
			• Kemampuan mendorong rekan kerja bekerja lebih baik	Tingkat kemampuan mendorong rekan kerja bekerja lebih baik	Ordinal
	Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode	• Kemampuan untuk memenuhi ekspektasi perusahaan	Tingkat kemampuan untuk memenuhi ekspektasi perusahaan	Ordinal	14
		• Kemampuan dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan	Tingkat kemampuan dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan	Ordinal	15

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item	
1	2	3	4	5	6	
waktu yang cukup lama Spencer & Spencer (1993)			rekan kerja dan pimpinan			
		• Kemampuan untuk bekerja lebih baik	Tingkat kemampuan untuk bekerja lebih baik	Ordinal	16	
		<i>Traits (Sifat)</i>	• Sabar dalam bekerja	Tingkat kesabaran dalam bekerja	Ordinal	17
		• Tenang dalam situasi yang rumit	Tingkat ketenangan dalam situasi rumit	Ordinal	18	
			• Kemampuan memiliki semangat kerja yang tinggi	Tingkat kemampuan memiliki semangat kerja tinggi	Ordinal	19
			• Kemampuan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah	Tingkat kemampuan membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	20
	<i>Self-concept (Konsep diri)</i>	• Mampu menempatkan diri sesuai situasi dan kondisi	Tingkat kemampuan menempatkan diri sesuai situasi dan kondisi	Ordinal	21	
			• Mampu menghargai rekan kerja	Tingkat kemampuan menghargai rekan kerja	Ordinal	21
			• Mampu menjadi rekan yang baik	Tingkat kemampuan menjadi rekan kerja yang baik	Ordinal	23
			• Mampu menjadi seseorang yang dapat diandalkan dalam bekerja	Tingkat kemampuan menjadi seseorang yang dapat diandalkan dalam bekerja	Ordinal	24

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	<i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	• Kemampuan karyawan untuk memahami tugas yang diberikan	Tingkat kemampuan karyawan dalam tugas yang diberikan	Ordinal	25
		• Kemampuan memahami prosedur kerja yang sudah dibuat oleh perusahaan (SOP)	Tingkat pemahaman karyawan dalam prosedur kerja yang dibuat perusahaan	Ordinal	26
		• Memiliki pengalaman sesuai dengan bidang pekerjaan	Tingkat pengalaman karyawan dalam bidang yang sesuai pekerjaannya	Ordinal	27
		• Seorang karyawan mampu memahami kebijakan-kebijakan yang berlaku di perusahaan	Tingkat kemampuan karyawan memahami mengenai kebijakan-kebijakan yang berlaku diperusahaan	Ordinal	28
	<i>Skill</i> (Keterampilan)	• Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat	Ordinal	29
		• Mampu menyusun rencana kerja secara mandiri	Tingkat kemampuan menyusun rencana kerja secara mandiri	Ordinal	30
		• Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	Ordinal	31
		• Kemampuan menggunakan	Tingkat kemampuan menggunakan	Ordinal	32

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
Kinerja Karyawan kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan serta kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Mathis et al., 2016)	<i>Quantity of output</i> (Kuantitas kerja)	peralatan kantor saat bekerja	peralatan kantor dalam bekerja		
		• Menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu	Tingkat menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu	Ordinal	33
		• Bekerja melebihi target yang ditentukan	Tingkat karyawan bekerja melebihi target yang ditentukan	Ordinal	34
		• Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan	Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan	Ordinal	35
	<i>Quality of output</i> (Kualitas kerja)	• Mengurangi kesalahan dalam bekerja	Tingkat karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja	Ordinal	36
		• Memiliki ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan tugas	Tingkat ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan tugas	Ordinal	37
		• Rapih dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kerapihan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	38
		• Memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	Tingkat keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	39
		• Inisiatif dalam mengerjakan tugas	Tingkat inisiatif dalam mengerjakan tugas	Ordinal	40
		<i>Timeliness of output</i>	• Melakukan pekerjaan sesuai dengan	Intensitas menyelesaikan pekerjaan sesuai	Ordinal

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	(Ketepatan waktu)	waktu yang telah ditetapkan	waktu yang telah ditetapkan		
		• Melakukan pekerjaan dengan seksama	Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan seksama	Ordinal	42
		• Tidak menunda-nunda pekerjaan	Tingkat intensitas tidak menunda-nunda pekerjaan	Ordinal	43
		• Mengambil langkah tepat dalam menghadapi kesulitan	Tingkat mengambil langkah tepat dalam menghadapi kesulitan	Ordinal	44
	<i>Presence/attendance on the job</i> (Kehadiran kerja)	• Pulang sesuai jadwal bekerja	Intensitas karyawan melakukan posting kehadiran	Ordinal	45
		• Hadir tepat pada waktu yang telah ditentukan	Tingkat kemampuan karyawan hadir tepat pada waktu	Ordinal	46
		• Melakukan posting kehadiran	Intensitas pulang sesuai dengan jadwal bekerja	Ordinal	47
		• Hadir dalam pelatihan	Tingkat kehadiran dalam pelatihan	Ordinal	48
	<i>Efficiency of work completed</i> (Efisiensi kerja)	• Keserasian ucapan, perilaku dan perbuatan	Tingkat keserasian ucapan, perilaku dan perbuatan	Ordinal	49
		• Berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja	Tingkat komunikasi yang baik dengan rekan kerja	Ordinal	50
		• Fokus dalam bekerja	Tingkat fokus dalam melakukan pekerjaan	Ordinal	51

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		<ul style="list-style-type: none"> Mengetahui sangat detail setiap jenis pekerjaan 	Tingkat karyawan mengetahui sangat detail setiap jenis pekerjaan	Ordinal	52
	<i>Effectiveness of work completed</i> (Efektifitas kerja)	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan 	Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan	Ordinal	53
		<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target 	Tingkat pekerjaan karyawan yang dihasilkan sesuai dengan target	Ordinal	54
		<ul style="list-style-type: none"> Hasil kerja baik dan memuaskan 	Tingkat hasil kerja karyawan selalu baik dan memuaskan	Ordinal	55
		<ul style="list-style-type: none"> Hasil kerja tertata dengan baik, lengkap dan tertib 	Tingkat hasil kerja karyawan tertata dengan baik, lengkap dan tertib	Ordinal	56

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian baik yang diperoleh secara langsung kepada pengumpul data (data primer, maupun tidak langsung kepada pengumpul data) atau melalui orang lain/dokumen (data sekunder yang berhubungan dengan objek penelitian (Sugiyono, 2017:129). Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Arikunto, 2010:129).

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dari penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan. Menurut Malhotra (2010) mengungkapkan definisi data primer dan data sekunder tersebut, antara lain:

Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER HOT SPRINGS CIATER

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

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari penelitian secara langsung dan diperoleh dari tangan pertama dengan tujuan menjawab permasalahan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah kuesioner yang disebarakan kepada sampel dari populasi data penelitian, yaitu pada karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dan telah dikumpulkan peneliti yang tersedia di berbagai sumber publikasi dan belum dipublikasikan yang berguna bagi peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta studi internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Secara lebih jelasnya mengenai data primer dan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Jenis Dan Sumber Data

No.	Data	Jenis Data	Sumber Data
1.	Standar Penilaian HRD Sari Ater Hot Springs Ciater	Sekunder	Sari Ater Hot Springs Ciater
2.	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater	Sekunder	Sari Ater Hot Springs Ciater
3.	Rekapitulasi Hasil Rata-rata Penilaian Karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater	Sekunder	Sari Ater Hot Springs Ciater
4.	Rata-rata Tingkat Kehadiran karyawan selama tiga tahun terakhir	Sekunder	Sari Ater Hot Springs Ciater
5.	Keluhan Kinerja Pelayanan Karyawan	Sekunder	Sari Ater Hot Springs Ciater

Sumber: Berdasarkan hasil pengolahan data

3.2.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.4.1 Populasi

Populasi yaitu kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi merupakan sejumlah objek yang akan dijadikan sumber penelitian (Yang et al., 2016). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara

jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya. Berdasarkan pengertian populasi menurut ahli, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater sebanyak 402 orang. Berikut Tabel 3.3 menunjukkan data jumlah karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater.

Tabel 3.3
Data Jumlah Karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater

No.	Departemen	Jumlah karyawan
1.	<i>Finance & Accounting</i>	65
2.	<i>Front Office Department</i>	18
3.	<i>Housekeeping Department</i>	38
4.	<i>Food & Beverage Department</i>	70
5.	<i>S&M Department</i>	12
6.	<i>Engineering Department</i>	42
7.	<i>Human Resources Dept.</i>	13
8.	<i>Security</i>	41
9.	<i>Resort Department</i>	103
Jumlah		402

Sumber: HR Departement Sari Ater Hot Springs Ciater

3.2.4.2 Sampel

Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017: hlm 84). Beberapa metode sampling probabilitas menurut Sugiyono (2017:82) yaitu *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *cluster sampling*, atau *sampling area*. Sedangkan metode *sampling non probabilitas* yaitu *sampling* sistematis, kuota, aksidental, *purposive*, jenuh, dan *snowball*.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono, 2017: hlm 82). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:174). Pendapat lain

Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER HOT SPRINGS CIATER

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

menurut Sugiyono, (2017:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa, sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Arikunto, 2010:116). Pengambilan sampel untuk penelitian, jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih menurut (Arikunto, 2010:112).

Berdasarkan pengertian sampel di atas, maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebagian dari populasi penelitian, yaitu sebagian dari karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater yang berjumlah 402 orang. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur sampel, yaitu rumus Slovin (Janti, 2014: 154) yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya untuk tingkat kesalahan 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel minimal

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan yang masih dapat ditolelir (5%)

Di mana dalam penelitian ini populasi adalah karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater yaitu sebanyak 402 orang. Menurut rumus proporsi *Slovin*, jumlah sampel minimum pada penelitian adalah:

$$n = \frac{402}{1+402(0,05)^2}$$

$$n = 200,49 \approx 200$$

Berdasarkan perhitungan yang dibuat dengan tingkat kesalahan sebesar 5% diperoleh ukuran sampel untuk karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater adalah sebanyak 200 orang.

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dilihat jumlah sebaran sampel karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER HOT SPRINGS CIATER

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

Tabel 3.4
Sebaran Sampel

No.	Departemen	Jumlah Karyawan	Perhitungan	Jumlah Sampel
1.	<i>Finance & Accounting</i>	65	$(65/402) \times 200$	32
2.	<i>Front Office Department</i>	18	$(18/402) \times 200$	9
3.	<i>Housekeeping Department</i>	38	$(38/402) \times 200$	19
4.	<i>Food & Beverage Department</i>	70	$(70/402) \times 200$	35
5.	<i>S&M Department</i>	12	$(12/402) \times 200$	6
6.	<i>Engineering Department</i>	42	$(42/402) \times 200$	21
7.	<i>Human Resources Dept.</i>	13	$(13/402) \times 200$	6
8.	<i>Security</i>	41	$(41/402) \times 200$	20
9.	<i>Resort Department</i>	103	$(103/402) \times 200$	52
Jumlah		402		200

Sumber: HR Departement Sari Ater Hot Springs Ciater

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2013:224). Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis (Arikunto, 2010:265). Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:224). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pernyataan dan pertanyaan kuesioner yang disebar kepada responden harus sesuai dengan variabel yang akan diteliti sebagai bentuk pengukuran dari indikator-indikator variabel X_1 , X_2 , dan Y . Kuesioner dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater.
2. Studi dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah serta objek penelitian yang diteliti.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Suatu penelitian data merupakan hal yang sangat penting, karena data merupakan penggambaran variabel yang akan diteliti, serta berfungsi untuk membentuk hipotesis. Benar atau tidaknya suatu data akan sangat menentukan mutu hasil penelitian. Kebenaran data dapat dilihat dari instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*

3.2.6.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas merupakan bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur (Sekaran, 2014). Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017:361). Uji validitas instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:168).

Penelitian mengenai pengaruh *work life balance* (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) survei pada karyawan Sari Ater Hot Springs Ciater dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel X memiliki pengaruh terhadap Y dengan menafsirkan data yang terkumpul melalui angket. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2017:109). Perhitungan korelasi antara pernyataan dengan skor total, digunakan alat uji korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson sebagai berikut:

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

Sugiyono (2017:248)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor yang diperoleh dari subjek seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER HOT SPRINGS CIATER

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

ΣXY = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
 N = Banyaknya responden

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel menggunakan derajat bebas (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid (Anwar, 2013:77). Keputusan pengujian validitas pada item kuesioner dikatakan valid dan tidak valid sebagai berikut:

1. *Item* pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).
2. *Item* pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan daripada r_{tabel} ($r_{hitung} \leq r_{tabel}$).

Perhitungan validitas item instrument dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product for Service Solution*) 25.0 for windows. Teknik perhitungan yang digunakan untuk menganalisis tes ini adalah teknik korelasi biasa, yakni korelasi antar skor-skor tes yang divalidasikan dengan skor-skor tes tolak ukurnya dari peserta yang sama. Pengujian validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mencari data primer dalam sebuah penelitian dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya terukur. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah validitas dari instrumen *work life balance* sebagai variabel (X_1), kompetensi variabel (X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y). Jumlah pertanyaan untuk variabel X_1 adalah 12, variabel X_2 adalah 20 dan variabel Y sebanyak 24 pertanyaan. Adapun jumlah angket yang diuji sebanyak 30 responden. Berdasarkan kuesioner yang diuji sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) n-2 (30-2=28), maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 mengenai hasil pengujian validitas variabel *work life balance* (X_1) berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas *Work Life Balance*

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>Time Balance (Keseimbangan Waktu)</i>				
1.	Mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga	0,780	0,374	Valid

Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER HOT SPRINGS CIATER

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

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
2.	Memiliki waktu untuk melakukan kegemaran atau hobi	0,597	0,374	Valid
3.	Memiliki kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan hobi	0,597	0,374	Valid
4.	Memiliki kemampuan memaksimalkan waktu cuti dan libur	0,813	0,374	Valid
<i>Involvement balance (Keseimbangan Keterlibatan)</i>				
5.	Aktivitas dalam kehidupan pribadi mendukung dan memotivasi saya dalam menjalankan pekerjaan dengan baik	0,596	0,374	Valid
6.	Hubungan dengan rekan kerja terjalin baik	0,469	0,374	Valid
7.	Menjadi bagian dari suatu komunitas atau hobi	0,785	0,374	Valid
8.	Kepedulian perusahaan terhadap karyawan	0,465	0,374	Valid
<i>Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan)</i>				
9.	Mendapatkan suasana yang menyenangkan di tempat kerja	0,620	0,374	Valid
10.	Pekerjaan saya sesuai dengan kepribadian	0,667	0,374	Valid
11.	Kehidupan pribadi memberikan energi untuk melakukan pekerjaan	0,810	0,374	Valid
12.	Melakukan hobi dan kegemaran memberikan semangat dalam bekerja	0,625	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021 (Menggunakan SPSS 25.0 for Windows)

Tabel 3.5 hasil uji validitas *work life balance* memperoleh temuan, bahwa pada instrumen variabel *work life balance* dapat diketahui nilai validitas tertinggi berada pada dimensi *time balance* (keseimbangan waktu) dengan pernyataan memiliki kemampuan memaksimalkan waktu cuti dan libur yang bernilai 0,813, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan) dengan pernyataan hubungan dengan rekan kerja terjalin baik yang bernilai 0,469.

Hasil uji coba instrumen untuk variabel *work life balance* berdasarkan pada hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product for Service Solutions (SPSS) 25.0 for windows*, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner bersifat valid karena skor dari r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan skor r_{tabel} yang bernilai 0,374. Variabel lainnya yaitu kompetensi (X_2). Berikut ini Tabel 3.6 mengenai hasil uji validitas variabel kompetensi.

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Kompetensi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>Motives (Motif)</i>				

Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER HOT SPRINGS CIATER

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

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
13.	Mampu mendorong rekan kerja untuk bekerja lebih baik	0,705	0,374	Valid
14.	Memiliki keinginan untuk memenuhi ekspektasi perusahaan	0,579	0,374	Valid
15.	Ingin dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan	0,701	0,374	Valid
16.	Memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik	0,773	0,374	Valid
Traits (Sifat)				
17.	Sabar dalam bekerja	0,770	0,374	Valid
18.	Tetap tenang dalam situasi rumit	0,633	0,374	Valid
19.	Memiliki semangat kerja yang tinggi	0,801	0,374	Valid
20.	Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah	0,735	0,374	Valid
Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan)				
21.	Mampu menempatkan diri sesuai situasi dan kondisi	0,591	0,374	Valid
22.	Mampu menghargai rekan kerja	0,537	0,374	Valid
23.	Empati terhadap rekan kerja	0,528	0,374	Valid
24.	Menjadi seseorang yang dapat diandalkan di tempat kerja	0,655	0,374	Valid
Knowledge (Pengetahuan)				
25.	Seorang karyawan dituntut memahami tugas yang diberikan	0,462	0,374	Valid
26.	Memahami prosedur kerja yang sudah dibuat oleh perusahaan (SOP)	0,458	0,374	Valid
27.	Memiliki pengalaman sesuai dengan bidang pekerjaan	0,815	0,374	Valid
28.	Seorang karyawan harus memahami kebijakan perusahaan yang berlaku di perusahaan	0,750	0,374	Valid
Skill (Keterampilan)				
29.	Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	0,801	0,374	Valid
30.	Mampu menyusun rencana kerja secara mandiri	0,679	0,374	Valid
31.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan	0,515	0,374	Valid
32.	Mahir menggunakan peralatan kantor saat bekerja	0,773	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021 (Menggunakan SPSS 25.0 for Windows)

Bersasarkan Tabel 3.6 hasil uji validitas kompetensi memperoleh temuan, bahwa pada instrumen variabel kompetensi dapat diketahui nilai validitas tertinggi pada dimensi *knowledge* (pengetahuan) dengan pernyataan memiliki pengalaman sesuai dengan bidang pekerjaan yang bernilai 0,815, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *knowledge* (pengetahuan) dengan pernyataan memahami prosedur kerja yang dibuat oleh perusahaan yang bernilai 0,462.

Hasil uji coba instrumen untuk variabel kompetensi berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Variabel lainnya yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut ini Tabel 3.7 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan.

Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER HOT SPRINGS CIATER

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

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
<i>Quantity of output (Kuantitas kerja)</i>				
33.	Menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu	0,758	0,374	Valid
34.	Mampu bekerja melebihi target yang telah ditentukan	0,518	0,374	Valid
35.	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan	0,757	0,374	Valid
36.	Mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja	0,511	0,374	Valid
<i>Quality of output (Kualitas kerja)</i>				
37.	Memiliki ketelitian yang tinggi dalam melaksanakan tugas	0,573	0,374	Valid
38.	Rapih dalam menyelesaikan pekerjaan	0,523	0,374	Valid
39.	Memiliki keterampilan dalam bekerja	0,561	0,374	Valid
40.	Inisiatif dalam melaksanakan tugas	0,480	0,374	Valid
<i>Timeliness of output (Ketepatan waktu)</i>				
41.	Mampu bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,473	0,374	Valid
42.	Melakukan pekerjaan dengan seksama	0,519	0,374	Valid
43.	Tidak menunda-nunda pekerjaan	0,517	0,374	Valid
44.	Dapat mengambil langkah tepat dalam kesulitan	0,617	0,374	Valid
<i>Presence/attendance on the job (Kehadiran kerja)</i>				
45.	Melakukan posting kehadiran	0,517	0,374	Valid
46.	Hadir sesuai dengan yang telah ditentukan	0,468	0,374	Valid
47.	Pulang sesuai dengan jadwal bekerja	0,462	0,374	Valid
48.	Hadir dalam setiap kegiatan yang telah dijadwalkan	0,577	0,374	Valid
<i>Efficiency of work completed (Efisiensi kerja)</i>				
49.	Keserasian ucapan, perilaku dan perbuatan	0,590	0,374	Valid
50.	Berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,694	0,374	Valid
51.	Fokus dalam bekerja	0,720	0,374	Valid
52.	Mengetahui sangat detail setiap jenis pekerjaan	0,501	0,374	Valid
<i>Effectiveness of work completed (Efektivitas kerja)</i>				
53.	Kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan	0,438	0,374	Valid
54.	Hasil pekerjaan sesuai dengan target	0,685	0,374	Valid
55.	Hasil kerja baik dan memuaskan	0,552	0,374	Valid
56.	Hasil kerja tertata dengan baik, lengkap dan tertib	0,705	0,374	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021 (Menggunakan SPSS 25.0 for Windows)

Berdasarkan Tabel 3.7 hasil uji validitas kinerja karyawan memperoleh temuan, bahwa pada instrumen variabel kompetensi dapat diketahui nilai validitas tertinggi pada dimensi *quantity of output* (kuantitas kerja) dengan pernyataan menyelesaikan setiap tugas dengan tepat waktu yang bernilai 0,758, sedangkan nilai validitas terendah terdapat pada dimensi *effectiveness of work completed* (hasil kerja) dengan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar perusahaan yang bernilai 0,438. Hasil uji coba instrumen untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program

SPSS 25.0 *for windows*, menunjukkan item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374.

3.2.6.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau konsisten (Sugiyono, 2017:183). Reliabilitas merupakan alat ukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya, alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan ataupun sebaliknya (Sanusi 2013:80) Karena reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus Alpha. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,7 (Umar, 2014:60). Rumus koefisien *Alpha Croanbach* adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

Sumber : (Sekaran, 2014:179)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

S_t^2 = deviasi standar total

$\sum S_b^2$ = jumlah deviasi standar butir

Sedangkan rumus variansinya adalah :

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Sumber: (Sekaran, 2014:176)

Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER HOT SPRINGS CIATER

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

Keterangan:

N = Jumlah populasi

σ = Nilai varians

X = Nilai skor yang dipilih

Hasil uji reliabilitas ditentukan oleh ketentuan sebagai berikut.

1. Jika koefisien internal sebuah item $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Berdasarkan jumlah angket yang diuji kepada sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($30-2=28$), maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 25.0 *for Windows* diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang dapat dilihat berdasarkan Tabel 3.8 berikut.

Tabel 3.8
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	<i>Work Life Balance</i>	0,879	0,374	Reliabel
2.	Kompetensi	0,931	0,374	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,909	0,374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2021 (Menggunakan SPSS 25.0 *for Windows*)

3.3 Teknik Analisis Data

Rancangan penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif Teknik analisis deskriptif yaitu untuk variabel yang bersifat kualitatif, dan verifikatif untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistika. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017:428). Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan

Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER HOT SPRINGS CIATER

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

Pada penelitian ini alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu mengenai pengaruh *work life balance* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Sari Ater Hot Springs Ciater. Kemudian analisis data dapat dilakukan setelah kuesioner seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

- Pemeriksaan data (*Editing*), yaitu pemeriksaan kuisisioner atau angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan ini berkaitan dengan kelengkapan kuisisioner atau angket secara menyeluruh.
- Pembuatan kode (*Semantic Differential*), yaitu pembobotan untuk setiap item instrumen. Penghitungan bobot nilai dari setiap item atau pernyataan dalam kuisisioner atau angket menggunakan skala likert kategori lima.
- Tabulasi (*Tabulating*), yaitu tabulasi hasil scoring, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel.
- Analisis. Analisis ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan penelitian, meliputi dua hal yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengukuran dengan menggunakan skala *systematic differential*. Skala *systematic differential* merupakan skala bipolar yang mengukur sikap atau perasaan seseorang mengenai objek tertentu (Hermawan, 2014:132). Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 angka seperti pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 3.9
Skor Alternatif Jawaban

Alternatif jawaban	Setuju/selalu/sesuai	Rentang Jawaban							Tidak Setuju/selalu/sesuai
		7	6	5	4	3	2	1	
	Positif	7	6	5	4	3	2	1	Negatif

3.3.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi (Sekaran, 2014).

Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER HOT SPRINGS CIATER

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

Analisis data deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:148). Analisis deskriptif digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikasinya, penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Skor Ideal

Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan *skoring* untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam *skoring* pada angket harus memenuhi ketentuan. Terdapat rumus untuk mencari hasil skor ideal menurut (Sugiyono, 2017:174) sebagai berikut:

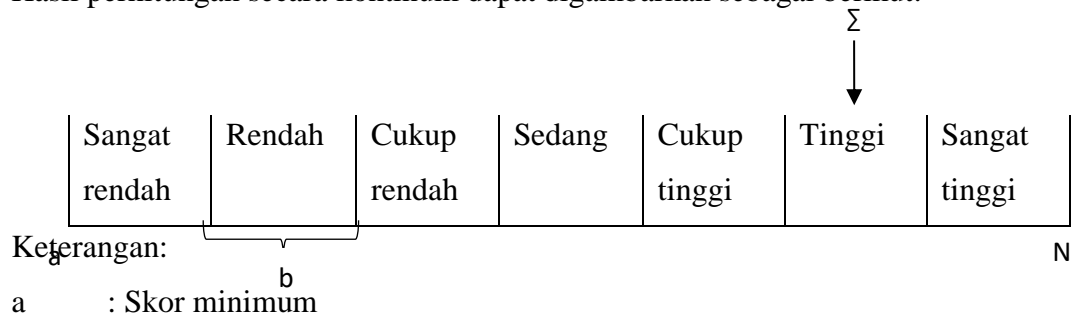
Nilai Indeks Maksimum = Skor Ordinal Tertinggi x Jumlah Item
Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Nilai Indeks Minimum = Skor Ordinal Terendah x Jumlah Item
Pertanyaan Setiap Dimensi x Jumlah Responden

Jarak Interval = [Nilai Maksimum – Nilai Minimum] : Skor
Ordinal

Persentase Skor = [(Total Skor) : Nilai Maksimum] x 100

Hasil perhitungan secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Hanani Fauziatunisa, 2022

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER
HOT SPRINGS CIATER**

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

- b : Jarak interval
 Σ : Jumlah perolehan skor
 N : Skor Ideal

2. Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain

1. Analisis deskriptif *work life balance* (X_1)

Variabel X_1 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif *work life balance*, yang meliputi 1) *time balance*, 2) *involment balance* dan 3) *satisfaction balance*

2. Analisis deskriptif kompetensi (X_2)

Variabel X_2 terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kompetensi, yang meliputi 1) *motives* (motif), 2) *traits* (sifat), 3) *self-concept* (konsep diri), 4) *knowledge* (pengetahuan) dan 5) *skill* (keterampilan)

3. Analisis deskriptif kinerja karyawan (Y)

Variabel Y terfokus pada penelitian terhadap analisis deskriptif kinerja karyawan, yang meliputi 1) *Quantity of output*, 2) *Quality of output*, 3) *Timeliness of output*, 4) *Presence/attendance on the job*, 5) *Efficiency of work completed* dan 6) *Effectiveness of work completed*

Mengategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.10 Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden sebagai berikut:

Tabel 3.10
Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangan
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali, (2013)

1.3.2 Analisis Data Verifikatif

Teknik analisis data verifikatif yang digunakan untuk melihat pengaruh *work-life balance* (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menganalisis tiga variabel yaitu *work life balance*, kompetensi dan kinerja karyawan.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154) Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak dilakukan menggunakan SPSS dengan melihat hasil dari *Kolmogorov Smirnov test*.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$D = \text{maksimum } [S(x) - F_o(x)]$$

(Sugiyono, 2017)

Ketengan:

D = Deviasi

S(x) = Distribusi frekuensi yang diobservasi

Fo(x) = Distribusi frekuensi kumulatif teoritis

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode Glejser, yang dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap

absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonearitas yang masih dapat ditolerir. Walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang sering berkorelasi.

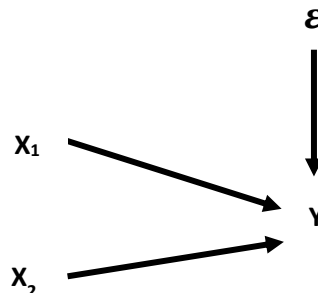
Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai VIF > 10, terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi, dengan menggunakan rumus:

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

(H. Umar, 2014:179)

2. Path Analisis

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan korelasi dalam penelitian ini yaitu teknik analisis jalur (*path analysis*). Dalam memenuhi persyaratan digunakannya metode analisis jalur maka sekurang-kurangnya data yang diperoleh adalah data interval. Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh variabel *Work life balance* (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggambar struktur hipotesis pada Gambar 3.1 sebagai berikut.



Gambar 3.1
Struktur Hubungan Kausal X Terhadap Y

Keterangan:

X_1 : *Work Life Balance*

X_2 : Kompetensi

Y: Kinerja Karyawan

ϵ : Variabel lain (Epsilon)

Struktur hubungan Gambar 3.1 menjelaskan bahwa *work life balance* berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi hubungan antara *work life balance* (X_1) dan kompetensi (X_2) serta

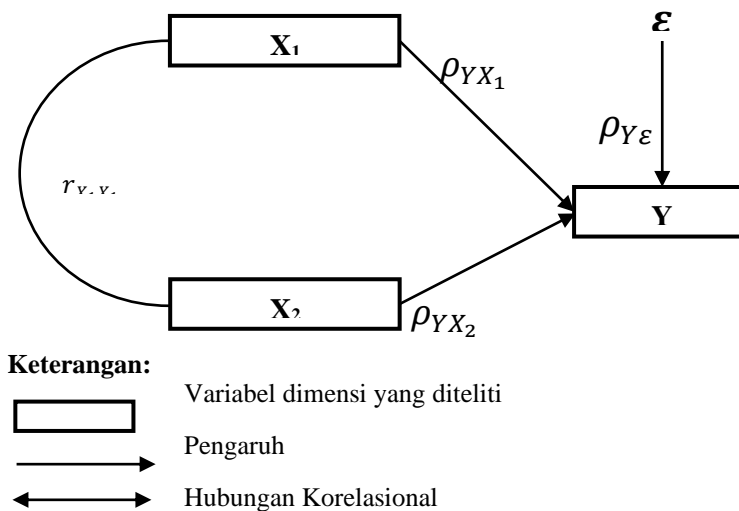
Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER HOT SPRINGS CIATER

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

variabel kinerja karyawan (Y) yaitu variabel residu dan dilambangkan dengan ϵ namun pada penelitian ini variabel tersebut tidak diperhatikan. Struktur hubungan antara X_1 , X_2 dan Y diuji melalui analisis jalur dengan hipotesis “terdapat pengaruh yang signifikan antara faktor-faktor *work life balance* (X_1) dan kompetensi (X_2) dalam membangun variabel endogen (Y) yaitu kinerja karyawan. Berikut merupakan langkah – langkah analisis sesuai dengan prosedur *path analysis* (Sarwono, 2012):

1. Menggambarkan struktur hipotesis utama
2. Selanjutnya diagram hipotesis di atas diterjemahkan ke dalam beberapa subhipotesis yang menyatakan pengaruh subvariabel independen (eksogen)
3. yang paling dominan terhadap variabel dependen (endogen). Lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 3.2 sebagai berikut:



Gambar 3.2
Diagram Sub Hipotesis

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (endogen)

X_1 = *Work-life balance* sebagai variabel bebas (eksogen)

X_2 = Kompetensi sebagai variabel bebas (eksogen)

ϵ = Faktor lain yang mempengaruhi

Hanani Fauziatunisa, 2022

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER
 HOT SPRINGS CIATER

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

4. Susunan matriks korelasi antara variabel bebas

$$R_1 = \begin{array}{cc|c} & X_1 & X_2 & \\ \hline & 1 & r_{x_1 \cdot x_2} & X_1 \\ \hline & & 1 & X_2 \end{array}$$

Jika pengujian koefisien jalur dari variabel eksogen ke variabel endogen memiliki nilai yang negatif, artinya tidak bermakna dan harus dilakukan penghitungan ulang dengan mengeluarkan variabel eksogen yang bernilai negatif dari model (Hair, Anderson, & Tatham, 1998). Model *trimming* adalah metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model (Heise; Ridwan & Engkos, 2012).

5. Identifikasi persamaan sub hipotesis dengan cara menghitung matriks invers korelasi

$$R_1^{-1} = \begin{array}{cc|c} & X_1 & X_2 & \\ \hline & C_{1.1} & C_{1.2} & C_1 \\ \hline & & C_{2.2} & C_2 \end{array}$$

6. Menghitung semua koefisien jalur melalui rumus

$$\begin{array}{l} \left| \begin{array}{c} \rho_{YX_1} \\ \rho_{YX_2} \end{array} \right| \left| \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \\ C_{1.1} & C_{1.2} \\ 1 & 2 \\ & C_{2.2} \\ & 2 \end{array} \right| \left| \begin{array}{c} r_{YX_1} \\ r_{YX_2} \end{array} \right| \end{array}$$

7. Untuk menghitung R^2Y (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) yaitu hasil penghitungan koefisien determinasi total yang menyatakan pengaruh X_1 dan X_2 , secara simultan terhadap Y dengan menggunakan rumus:

$$R^2 Y (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) = [\rho_{YX_1}, \rho_{YX_2},]$$

$$\begin{bmatrix} r_{YX_1} \\ r_{YX_2} \end{bmatrix}$$

8. Menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari setiap variabel

1. Pengaruh (X_1) terhadap Y

$$\text{Pengaruh langsung} = \rho_{YX_1} \cdot \rho_{YX_1}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_2) = \rho_{YX_1} \cdot r_{X_1.X_2} \cdot \rho_{YX_2}$$

+

$$\text{Pengaruh total } (X_1) \text{ terhadap Y} = \dots\dots\dots$$

2. Pengaruh (X_2) terhadap Y

$$\text{Pengaruh langsung} = \rho_{YX_2} \cdot \rho_{YX_2}$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung melalui } (X_1) = \rho_{YX_2} \cdot r_{X_2.X_1} \cdot \rho_{YX_1}$$

$$+$$

$$\text{Pengaruh total } (X_2) \text{ terhadap Y} = \dots\dots\dots$$

9. Menghitung variabel lain (ϵ) dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho_{Y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2 Y(X_1 X_2)}$$

10. Keputusan penerimaan atau penolakan H_0 Rumusan hipotesis operasional:

$$H_0: \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = 0$$

$$H_a: \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{YX_i} \neq 0, i=1 \text{ dan } 2$$

Jika pengujian koefisien jalur dari variabel eksogen ke variabel endogen memiliki nilai yang negatif, artinya tidak bermakna dan harus dilakukan penghitungan ulang dengan mengeluarkan variabel eksogen yang bernilai negatif dari model (Hair, Anderson, & Tatham, 1998). Model *trimming* adalah metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model (Heise; Ridwan & Engkos, 2012).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y, sehingga diketahui besarnya persentase pengaruh variabel X terhadap Y, koefisien determinasi dapat diketahui dengan rumus yang dikemukakan (Sugiyono, 2017:257), yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi

100% : Konstanta

3.4 Pengujian Hipotesis

Agar dapat menafsirkan sejauh mana pengaruh *work life balance* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan maka diperlukan pedoman interpretasi koefisien tertentu. Nilai koefisien penentu berada diantar 0-100%. Jika nilai koefisien mendekati 100% maka semakin kuat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Namun apabila semakin mendekati 0% artinya semakin lemah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut ini Tabel 3.11 pedoman interpretasi koefisien untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh.

Tabel 3.11
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh
(Guilford)

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017:9)

Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial atau individual dengan rumus menggunakan rumus statistik:

$$t = \frac{\rho_{YX_i}}{\sqrt{\frac{1 - R^2_{Y(X_1, X_2, \dots, X_k)}}{n - k - i} C_{ii}}}$$

Hanani Fauziatunisa, 2022

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SARI ATER
HOT SPRINGS CIATER**

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

(Saworno, 2012)

Keterangan:

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

R = koefisiensi korelasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Prosedur pengujian di atas mengikuti distribusi t , dengan *Degree of Freedom* = $(n - k - 1)$. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Secara statistik, hipotesis utama yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0: \rho \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif dari *work life balance* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \rho > 0$, terdapat pengaruh positif *work life balance* dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Adapun subhipotesis yang diuji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1) $H_0: \rho \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif *work-life balance* terhadap kinerja karyawan

$H_a: \rho > 0$, terdapat pengaruh positif *work-life balance* terhadap kinerja karyawan

2) $H_0: \rho \leq 0$, tidak terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan

$H_a: \rho > 0$, terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan