

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

1. Variabel bebas (Variabel Independen)  
Variabel bebas sering disebut sebagai variabel antecedent stimulus, predictor. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah “*Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2)”.
2. Variabel terikat (Variabel Dependen)  
Variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, konsekuen dan kriteria. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Objek yang diteliti merupakan karyawan BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

##### **3.1.2 Unit Analisis dan Sumber Data**

Tempat dilaksanakannya penelitian ini yaitu di BKPSDM Kabupaten Purwakarta yang beralamatkan di Jl. Veteran, Komplek Perum Hegarmanah Kel.Ciseureuh, Kec.Purwakarta, Kab.Purwakarta, Jawa Barat 41118. Sumber data adalah karyawan BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

#### **3.2 Desain Dan Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Desain kausalitas merupakan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yang memiliki tujuan untuk memperoleh bukti adanya hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel lainnya. Oleh sebab itu, desain kausalitas dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

### 3.2.2 Metode Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti yaitu "Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19", digunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk memberikan gambaran atau lukisan yang sistematis, akurat, realistis tentang ciri-ciri, fakta dan hubungan antara peristiwa yang diteliti. Sedangkan tujuan dari penelitian verifikatif adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 pada BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel *Work Life Balance* (X1)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
<p><i>Work Life Balance</i> (X1)</p> <p>“<i>Work life balance</i> merupakan ukuran kepuasan yang terkait dengan peran atau tugas ganda dalam kehidupan seseorang”.</p> <p>(Hudson, 2005)</p>	<i>Time Balance</i>	Ketersediaan waktu	Tingkat ketersediaan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Tingkat ketersediaan waktu untuk keluarga saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja saat masa pandemi covid-19	Ordinal
		Pembagian waktu antara pekerjaan dengan aktivitas diluar pekerjaan	Tingkat kemudahan membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi saat	Ordinal

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

			masa pandemi covid-19	
	<i>Involvement Balance</i>	Keterlibatan psikologis	Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Tingkat pembagian keterlibatan peran dalam pekerjaan dan keluarga saat masa pandemi covid-19	Ordinal
		Komitmen	Sikap professional dalam bekerja (memisahkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi) saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Kesungguhan atau komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyeimbangkannya dengan kehidupan pribadi saat masa pandemi covid-19	Ordinal

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

	<i>Satisfaction Balance</i>	Pemenuhan harapan	Tingkat kepuasan karena adanya dukungan dari keluarga saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Tingkat kepuasan atas kontribusi yang sudah diberikan dalam urusan pekerjaan dan urusan keluarga saat masa pandemi covid-19	Ordinal
		Kepuasan terhadap diri	Tingkat kepuasan atas pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saat ini dijalani di masa pandemi covid-19	Ordinal
			Tingkat kepuasan atas hasil yang didapat dari bekerja selama ini di masa pandemi covid-19	Ordinal

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Stres Kerja (X2)**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
Stres Kerja (X2)  Stres kerja merupakan “sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting”. (Robbins & Judge, 2019)	Stres Lingkungan	Ketidakpastian Ekonomi	Tingkat kekhawatiran karena adanya permasalahan perekonomian di Indonesia saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Tingkat kebutuhan lebih tinggi daripada penghasilan saat masa pandemi covid-19	Ordinal
		Ketidakpastian Politik	Tingkat ketidaknyamanan yang dirasakan karena adanya situasi politik yang tidak pasti saat masa pandemi covid-19	Ordinal
		Ketidakpastian Teknologi	Tingkat kesulitan mengikuti teknologi yang berkembang saat ini	Ordinal

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

			Tingkat kecemasan karena dituntut harus menguasai teknologi yang berkembang saat ini	Ordinal
	Stres Organisasional	Tuntutan Tugas	Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan bersamaan saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Peralatan atau fasilitas pendukung yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan kurang memadai	Ordinal
		Tuntutan Peran	Bekerja lebih lama dari batas waktu kerja yang telah ditentukan saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Tingkat pemahaman karyawan terhadap uraian pekerjaan saat masa pandemi covid-19	Ordinal

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

		Tuntutan Interpersonal	Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja saat masa pandemi covid-19	Ordinal
	Stres Pribadi	Permasalahan Keluarga	Saat masa pandemi covid-19 merasa tidak maksimal menyelesaikan pekerjaan jika ada masalah dalam keluarga	Ordinal
			Saat masa pandemi covid-19 merasa kesulitan memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan	Ordinal
		Permasalahan Ekonomi	Saat masa pandemi covid-19 masalah keuangan dalam keluarga membuat pekerjaan terganggu	Ordinal
			Saat masa pandemi covid-19 banyak kebutuhan pribadi yang harus dipenuhi	Ordinal

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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



**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>Skala</b>
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu serta menyempurnakan dan menyesuaikannya dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. (Dessler G. , 2017)	Kualitas	Kesesuaian hasil pekerjaan	Tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Kemampuan mencapai standar kualitas kerja perusahaan saat masa pandemi covid-19	Ordinal
		Ketelitian dalam bekerja	Tingkat ketelitian dalam bekerja saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Tingkat kerapihan hasil kerja saat masa pandemi covid-19	Ordinal
	Kuantitas	Keefektifan Waktu	Tingkat keefektifan waktu dalam menyelesaikan	Ordinal

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

			pekerjaan saat masa pandemi covid-19	
			Tidak menunda pekerjaan saat masa pandemi covid-19	Ordinal
		Pencapaian Target	Tingkat kemampuan dalam mencapai target kerja saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Tingkat kemampuan dalam melampaui target kerja saat masa pandemi covid-19	Ordinal
	Kepercayaan	Kesempatan	Tingkat keahlian yang dimiliki dalam mengisi suatu jabatan atau posisi yang dipercayakan oleh perusahaan	Ordinal
			Tingkat pemanfaatan fasilitas perusahaan untuk menunjang pekerjaan	Ordinal
		Hubungan kerja	Tingkat hubungan kerja antar	Ordinal

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

			karyawan saat masa pandemi covid-19	
			Tingkat hubungan kerja karyawan dengan atasan saat masa pandemi covid-19	Ordinal
	Kerja Sama	Jalinan kerja sama	Tingkat jalinan kerja sama dalam bekerja saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Tingkat kesediaan karyawan membantu sesama rekan kerjanya saat masa pandemi covid-19	Ordinal
		Kekompakan	Tingkat kekompakan bersama rekan kerja saat masa pandemi covid-19	Ordinal
	Ketersediaan	Kehadiran	Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja saat masa pandemi covid-19	Ordinal

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

			Tingkat ketersediaan karyawan selama jam kerja saat masa pandemi covid-19	Ordinal
		Ketepatan	Tingkat ketepatan waktu karyawan di tempat kerja saat masa pandemi covid-19	Ordinal
			Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saat masa pandemi covid-19	Ordinal

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

### 3.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang memberikan kepada pengumpul data secara langsung. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, melalui wawancara ataupun penyebaran kuesioner kepada karyawan BKPSDM Kabupaten Purwakarta.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder diperoleh dari berbagai sumber antara lain arsip perusahaan, buku, jurnal, artikel dan informasi lain yang relevan dengan pembahasan penelitian ini.

#### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis diantaranya:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung kepada karyawan BKPSDM Kabupaten Purwakarta dengan wawancara atau penyebaran kuesioner.

2. Studi Kepustakaan

Mengumpulkan data dan informasi dengan cara mempelajari berbagai buku, jurnal, laporan, kepustakaan, referensi dan literatur lain yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai *Work Life Balance*, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

### 3.5 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

#### 3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang dimaksudkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan BKPSDM Kabupaten Purwakarta di tahun 2022 yakni berjumlah 53 orang.

#### 3.5.2 Sampel

Dalam penelitian ini sampel merupakan karyawan BKPSDM Kabupaten Purwakarta di tahun 2022 yakni berjumlah 53 orang.

#### 3.5.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 53 orang.

### 3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran seberapa valid atau validnya instrumen (Arikunto S. , 2010). Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang berarti memiliki validitas yang rendah. Validitas menunjukkan bagaimana alat ukur (kuesioner) mengukur apa yang ingin diukur dan sejauh mana alat ukur yang digunakan mencapai tujuan.

Uji validitas dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x) - (\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi *Product Moment*

$n$  = Jumlah populasi

$\Sigma x$  = Jumlah skor butir (x)

$\Sigma y$  = Jumlah skor variabel (y)

$\Sigma x^2$  = Jumlah skor butir kuadrat (x)

$\Sigma y^2$  = Jumlah skor variabel kuadrat (y)

$\Sigma xy$  = Jumlah perkalian butir (x) dan skor variabel (y)

Setiap nilai korelasi mengandung tiga makna yaitu (1) tidak adanya korelasi, (2) arah korelasi, dan (3) besarnya korelasi. Keputusan uji validitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$

Teknik komputasi yang digunakan untuk menganalisis validitas tes ini adalah teknik korelasional biasa, yaitu korelasi antara skor-skor tes yang divalidasi dengan skor-skor referensi pencapaian yang sama. Pengambilan keputusan uji validitas menggunakan taraf signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Nilai t dibandingkan dengan harga tabel dengan  $dk = n-2$  dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$
2. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kuesioner tersebut valid
3. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka kuesioner tersebut tidak valid

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X1 (*Work Life Balance*)**

No. Bulir	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,811	0,444	Valid
2.	0,710	0,444	Valid
3.	0,804	0,444	Valid
4.	0,814	0,444	Valid
5.	0,799	0,444	Valid
6.	0,625	0,444	Valid
7.	0,739	0,444	Valid
8.	0,743	0,444	Valid
9.	0,836	0,444	Valid
10.	0,785	0,444	Valid
11.	0,770	0,444	Valid
12.	0,545	0,444	Valid

*Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 for windows*

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X2 (*Stres Kerja*)**

No. Bulir	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,734	0,444	Valid
2.	0,791	0,444	Valid
3.	0,711	0,444	Valid
4.	0,651	0,444	Valid
5.	0,693	0,444	Valid
6.	0,654	0,444	Valid
7.	0,650	0,444	Valid
8.	0,684	0,444	Valid
9.	0,484	0,444	Valid
10.	0,597	0,444	Valid
11.	0,873	0,444	Valid

Dega Adila, 2022

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)**

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



12.	0,899	0,444	Valid
13.	0,810	0,444	Valid
14.	0,766	0,444	Valid

*Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 for windows*

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No. Bulir	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	0,479	0,444	Valid
2.	0,463	0,444	Valid
3.	0,587	0,444	Valid
4.	0,648	0,444	Valid
5.	0,659	0,444	Valid
6.	0,680	0,444	Valid
7.	0,681	0,444	Valid
8.	0,489	0,444	Valid
9.	0,581	0,444	Valid
10.	0,689	0,444	Valid
11.	0,727	0,444	Valid
12.	0,824	0,444	Valid
13.	0,772	0,444	Valid
14.	0,540	0,444	Valid
15.	0,838	0,444	Valid
16.	0,682	0,444	Valid
17.	0,512	0,444	Valid
18.	0,731	0,444	Valid
19.	0,601	0,444	Valid

*Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 for windows*

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap 20 responden dengan tingkat signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai rtabel sebesar

0,444. Maka, setiap item pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid dikarenakan setiap item pertanyaan memiliki rhitung lebih besar dari rtabel. Artinya pertanyaan dapat dijadikan alat ukur untuk penelitian ini.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengecekan validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu alat pengumpul data menunjukkan tingkat kebenaran, tingkat akurasi, stabilitas atau konsistensi tertentu dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda. Menurut (Arikunto S. , 2010), reliabilitas mengacu pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup andal untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan instrumen tersebut juga dapat dipercaya. Pengujian realibilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus alpha. Rumus alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Koefisien *Alpha Cronbach* ( $C\alpha$ ) merupakan statistic yang sering dipakai untuk menguji reliabilitas suatu instrument penelitian. Suatu instrument penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,70. Rumus untuk mengukur reliabilitas yaitu :

$$C\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

$C\alpha$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir soal

Dega Adila, 2022

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)**

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

$\sigma^2$  = Varians total Sedangkan rumus variansnya adalah:

Sedangkan rumus variansnya adalah:

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

Keterangan:

$\sigma^2$  = Varians

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum X)$  = Jumlah kuadrat dari jumlah skor total

N = Jumlah responden

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  berarti item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Secara teknis pengujian instrument dengan rumus-rumus di atas menggunakan fasilitas *software SPSS 26 for windows*.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,926	0,444	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,928	0,444	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,920	0,444	Reliabel

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

### 3.7. Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1. Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul maka selanjutnya adalah mengolah data. Secara umum langkah-langkah pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. Editing, yaitu mengecek kembali kuesioner yang terkumpul setelah responden mengisinya seperti mengecek kelengkapan data yaitu mengecek isi instrumen pengumpulan data.
2. Coding, yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan item dalam susunan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala *Likert* kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3.8**  
**Kriteria Bobot Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat puas/ sangat sesuai/ selalu/ sangat mampu/ sangat menerima/ sangat transparan	5
Puas/ sesuai/ kadang-kadang/ mampu/ menerima/ transparan	4
Cukup puas/ cukup sesuai/ ragu- ragu/cukup mampu/ cukup menerima/ cukup transparan	3
Tidak puas/ tidak sesuai/ pernah/ tidak mampu/ tidak menerima/ tidak transparan	2
Sangat tidak puas / sangat tidak sesuai/ tidak pernah/ sangat tidak mampu/ sangat tidak transparan	1

Dega Adila, 2022

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)**

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

3. Tabulating, yaitu menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3.9**  
**Rekapitulasi Pengubahan Data**

Responden	Skor Item			
	1	2	3	N
1				
2				
3				
N				

4. Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

1. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :  $SK = ST \times JB$

x JR Dimana :

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir

JR = jumlah responden

2. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Dimana :

$x_i$  = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$  = jumlah skor kuesioner masing-masing responden

3. Membuat daerah kategori kontinum menjadi tiga tingkatan, contohnya tinggi, sedang dan rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut

:

- a) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

Tinggi :  $SK = ST \times JB \times JR$

Rendah :  $SK = SR \times JB \times JR$

Dimana :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- b) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

*Skor kontinum tinggi – Skor kontinum rendah*

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{5}$$

- c) Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (rating scale) dalam garis kontinum ( $S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$ ).

**Tabel 3.10**  
**Kriteria Penafsiran Hasil Penelitian Kuesioner**

No.	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%-20%	Sangat Rendah
2	21%-40%	Rendah
3	41%-60%	Cukup
4	61%-80%	Tinggi
5	81%-100%	Sangat Tinggi

(Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, 2015)

### 3.7.2. Method Of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, sehingga semua data yang terkumpul akan dikonversikan ke dalam level interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk mentransformasikan data tersebut adalah sebagai berikut :

Dega Adila, 2022

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)**

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

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5.
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus :  $Pi = \frac{f}{N}$
- Tentukan proporsi kumulatif.
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh.
- Tentukan Skala Value (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Dimana :

*Scala Value* : Nilai Skala

*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah

*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah diatas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut :

**Tabel 3.11**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

Kriteria	1	2	3	4
<b>Frekuensi</b>				
<b>Proporsi</b>				
<b>Proporsi</b>				

Dega Adila, 2022

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)**

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

<b>Kumulatif</b>				
<b>Nilai</b>				
<b>Scale Value</b>				

\*Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +

Secara teknis untuk mentransformasikan data menjadi skala interval akan dibantu dengan aplikasi Microsoft Office Excel dengan menggunakan fasilitas *Method of Successive Interval* (MSI).

### 3.7.3. Analisis Korelasi

Setelah data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto S. , 2010). Penelitian ini menggunakan variabel bebas yakni *Work Life Balance* (X1) dan Stres Kerja (X2), variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penggunaan koefisien korelasi digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berikut adalah rumus yang dapat menentukan koefisien korelasi:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien validitas antara x dan y

x = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

Dega Adila, 2022

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)**

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



$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

N = Banyaknya responden

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y, nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ . Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif. Maksudnya adalah setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan kenaikan nilai-nilai Y, dan jika negatif artinya setiap kenaikan nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai Y, begitu pun sebaliknya.

**Tabel 3.12**  
**Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti jika peneliti bermaksud untuk memprediksi bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, jika dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Persyaratan pertama untuk melakukan analisis regresi ganda/multipel adalah normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data masing-masing variabel penelitian. Jika data untuk setiap variabel tidak normal, maka uji hipotesis tidak dapat menggunakan statistik parametrik. Data yang

Dega Adila, 2022

*PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)*

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

mengandung data ekstrim umumnya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika distribusi data mengikuti distribusi normal, maka kumpulan data yang diambil akan berdistribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

## 2. *Method Successive Interval* (MSI)

Mengingat skala pengukuran dalam menjangkau data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu “lebih” atau “kurang” dari sesuatu yang lain. Oleh karena itu skala ordinal tersebut harus dimodifikasi menjadi skala interval, karena ini merupakan persyaratan pengolahan data dengan penerapan statistic parametrik dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan jawaban responden terhadap setiap pertanyaan, hitunglah proporsi setiap pilihan jawaban.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap jawaban, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas Z untuk setiap pilihan jawaban.

$$f(Z) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

- e. Hitung scale value (nilai interval rata-rata) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

Scale Value=

$$\frac{\text{Kepadatan batas bawah} - \text{kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{Daerah di bawah batas bawah}}$$

- f. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale value} + | \text{Scale Value}_{\text{minimum}} | + 1$$

Dega Adila, 2022

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)**

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

### 3.7.5 Uji Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis untuk menentukan apakah ada hubungan yang jelas dan andal antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis secara simultan pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan rumus uji F berikut ini:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi. Kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

- Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk)= (n-k-1)
- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut. Sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial peneliti menggunakan rumus uji signifikansi korelasi (uji T-student) sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

(Sugiyono, 2017)

Dimana :

t = distribusi student

r = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

n = banyaknya sampel

Dega Adila, 2022

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purwakarta)**

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

dengan kriteria sebagai berikut :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N-2
- apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H1 diterima dan H0 ditolak
- apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka H0 diterima dan H1 ditolak