

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

1. Variabel Tergantung : *Work life balance*
2. Variabel Bebas : *Supportive work environment*

B. Definisi Operasional

1. *Work life balance*

Work life balance adalah kondisi seimbang antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam kehidupan pribadi yang dimiliki oleh individu tanpa mengorbankan salah satu peran yang dimilikinya, serta minimalnya konflik yang terjadi antara kedua peran tersebut. Alat ukur *work life balance* dalam penelitian ini menggunakan skala yang telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya oleh Gunawan, Nugraha, Sulastiana, dan Harding (2019) yang disusun berdasar aspek yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) dimana aspek didalamnya dibagi ke dalam 2 aspek yaitu demands dan resources. Dalam setiap aspek terdapat 2 indikator yakni WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan PLIW (*Personal Life with Interference Work*) pada aspek demands serta WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) dan PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) dalam aspek resources. Jumlah total aitem yang digunakan sebanyak 17 aitem pernyataan, dengan 11 pernyataan *unfavorable* dan 6 pernyataan *favorable*.

Semakin tinggi jumlah skor yang didapatkan subjek pada skala, maka tingkat *work life balance* dari karyawan tersebut semakin tinggi.

2. *Supportive work environment*

Supportive work environment merupakan suasana dari lingkungan kerja dimana rekan kerja dan atasan saling mendukung serta kendala dan peluang dalam bekerja agar mengurangi terjadinya konflik dalam perusahaan. Pada pengukuran penelitian ini alat ukur *supportive work environment* menggunakan alat ukur yang disusun berdasar aspek yang dikemukakan oleh Kundu dan Lata, (2016) yaitu *Perceived Climate, Supervisory Relationship, Peer Group Interaction, Perceived Organizational Support*. Jumlah total aitem yang disusun sebanyak 30 aitem pernyataan, dengan 15 pernyataan *favorable* dan 15 pernyataan *unfavorable*. Ketika jumlah skor yang didapatkan subjek pada skala semakin tinggi, maka lingkungan kerja karyawan tersebut semakin *supportive* atau mendukung.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Azwar (2017) ialah sekelompok subjek yang akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2003) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan

operasional di PT Pelindo Daya Sejahtera Cabang Semarang sejumlah 343 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2003) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut pedoman umum dalam pengambilan sampel yang diusulkan oleh Roscoe dalam Azwar (2017) dimana ukuran sampel 30-500 sudah cukup layak bagi riset pada umumnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus slovin dengan derajat kepercayaan sebesar 90% dan didapatkan jumlah sampel dari penelitian ini sejumlah 100 karyawan.

3. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, pengambilan sampel dalam teknik *simple random sampling* dilakukan secara acak sehingga seluruh anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data dari masalah yang diteliti. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah metode skala. Azwar (2011) mengungkapkan jika metode skala merupakan metode pengumpulan data yang

mengungkap konstruk dan konsep psikologis yang memberikan gambaran aspek individu. Pertanyaan dan pernyataan yang diberikan merupakan stimulus yang secara tidak langsung mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

Penggunaan skala dalam penelitian ini yaitu skala *work-life balance* dan *supportive work environment* dengan model skala likert yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

1. Skala *work life balance*

Blueprint Skala *work life balance* yang peneliti gunakan mengacu kepada 2 aspek dan 4 indikator dari Fisher, Bulger, dan Smith, (2009) yang telah diadaptasi oleh Gunawan, Nugraha, Sulastiana, dan Harding (2019) yaitu *demands* dan *resources*. Skala ini memiliki jumlah aitem sebanyak 17 butir yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya oleh Gunawan, Nugraha, Sulastiana dan Harding (2019) dengan metode SLF untuk validitas dengan nilai $SLF > 0,5$ yang berarti skala ini valid, serta *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk reliabilitas skala dengan nilai $CR > 0,7$ dan $VE > 0,5$ yang berarti semua butir pernyataan dalam skala ini reliabel. Model dari skala ini adalah skala likert yang tersusun dari 5 pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai, sangat sesuai.

Tabel 1.
Distribusi aitem *work life balance*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Demands	Work interference with personal life		1, 2, 3, 4, 5	5
		Personal life interference with work		6, 7, 8, 9, 10, 11	6
2	Resources	Work enhancement of personal work	12, 13, 14		3
		Personal life enhancement of work	15, 16, 17		3
Jumlah			6	11	17

2. Skala *supportive work environment*

Blueprint skala *supportive work environment* dalam penelitian ini merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh kundu dan lata, (2016) yaitu *perceived climate, supervisory relationship, peer group interaction, perceived organizational support*. Model dari skala ini merupakan skala likert yang terdiri atas 5 pilihan jawaban pada masing-masing aitem, yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai, sangat sesuai.

Tabel 2.
Distribusi aitem *supportive work environment*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Perceived climate</i>	Persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan kerja berdasarkan kenyamanan	1,3	2	3
		Persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan kerja berdasarkan sikap dan nilai	5,7	4,6	4
2	<i>Supervisory relationship</i>	Hubungan dengan atasan terkait berbagi informasi, kerjasama, dan feedback dalam pekerjaan	9,11	8,10	4
		Hubungan dengan atasan dalam penilaian kinerja, pengakuan, kepercayaan,	13	12,14	3
3	<i>Peer group interaction</i>	Hubungan karyawan untuk bekerja sama dalam tim untuk kepentingan pekerjaan	15,17	16,18	4
		Hubungan karyawan dalam keseharian di luar pekerjaan	19,21	20,22	4
4	<i>Perceived organizational support</i>	Persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan	23,25	24,26	4
		Persepsi karyawan terhadap sejauh mana perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya	27,29	28,30	4

Jumlah	15	15	30
--------	----	----	----

E. Validitas dan reliabilitas alat ukur

1. Validitas

Validitas seringkali dicanangkan sebagai keakuratan alat tes untuk mengukur atribut yang diukur (Azwar 2017). Validitas tes mengacu pada derajat fungsi pengukuran suatu tes atau derajat kecermatan dari suatu tes (Suryabrata, 2000). Ketika data yang dihasilkan dalam suatu pengukuran dapat menggambarkan dengan akurat mengenai variabel yang diukur sesuai apa yang dikehendaki, maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat validitas yang tinggi (Azwar, 2017).

Penelitian ini menggunakan validitas isi, validitas isi merupakan prosedur validasi dengan melalui pengujian atau penilaian isi tes oleh *professional judgement* (Azwar, 2017). Penilaian validitas isi dalam penelitian ini diberikan oleh dosen pembimbing selaku *professional judgement*. Dalam hal ini peneliti menyusun aitem berdasarkan aspek-aspek dari teori yang digunakan, kemudian dilakukan konsultasi dengan ahli yaitu dosen pembimbing.

Uji daya beda aitem diperlukan dalam penelitian ini untuk mengetahui aitem yang harus dihapus atau diganti karena tidak dianggap relevan. Teknik yang digunakan dalam menguji daya beda aitem dalam skala penelitian ini adalah teknik analisis *corrected item correlation*, aitem dapat dikatakan valid jika memiliki nilai

commit to user

korelasi di atas atau sama dengan 0,3 (Sugiyono, 2016). Untuk mempermudah pengukuran validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS *for windows* versi 23.

2. Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai seberapa jauh pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang cenderung sama jika pengukuran dilakukan kepada subjek yang sama. jika terdapat perbedaan yang signifikan, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya atau dapat dikatakan tidak reliabel (Azwar 2008).

Dalam penelitian ini digunakan formula *Alpha Cronbach* untuk reliabilitas dari skala, formula *alpha Cronbach* dapat digunakan ketika aitem dibagi menjadi dua atau tiga belahan yang sama panjang atau dengan jumlah yang sama (Azwar, 2008). Skala dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan skor diatas 0.5. Untuk mempermudah pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini digunakan aplikasi SPSS *for windows* versi 23.

F. Teknik Analisis

1. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan persamaan korelasi *product-moment* dari Pearson. Dalam Azwar (2017) menjelaskan jika data yang didapatkan oleh peneliti dari variabel X dan variabel Y berada pada level interval maka hubungan linier antara keduanya dapat dinyatakan dalam bentuk koefisien

korelasi r_{xy} yang besarnya dapat dihitung menggunakan persamaan korelasi *product-moment* dari Pearson.

2. Uji asumsi dasar

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah distribusi sebaran jawaban subjek dalam suatu variabel yang dianalisis berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*, jika hasil Asymp sig (2 tailed) atau taraf signifikan 0,05 atau lebih maka data dikatakan terdistribusi secara normal. Pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS *for windows* versi 23.

b. Uji linearitas

Uji linieritas dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (*supportive work environment*) dan variabel terikat (*work life balance*). Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan linear jika memenuhi kaidah dalam penentuan linearitas yakni signifikansi $<0,05$ (Sugiyono, 2003). Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS *for windows* versi 23.