

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) data kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Cahaya Fajar Kaltim yang terletak di Tanjung Batu, Kecamatan. Tenggarong Seberang, Kabupaten Kutai Kertanegara, Kalimantan Timur.

2. Waktu penelitian

Waktu yang digunakan pada penelitian ini adalah bulan Februari tahun 2023 sampai selesai

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2011) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Cahaya Fajar Kaltim yang berjumlah 230 karyawan.

2. Sampel

Menurut Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik populasi yang digunakan untuk penelitian. Ketika populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua orang untuk penelitian karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* merupakan proses pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sujarweni, 2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Peneliti memilih menggunakan metode *purposive sampling* karena responden yang menjadi sasaran penelitian harus memenuhi kriteria tertentu, yaitu karyawan PT.Cahaya Fajar Kaltim yang telah bekerja minimal 1 tahun kerja. Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan dalam penentuan sampel adalah slovin sebagai berikut:

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan rumus diatas, sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{230}{1 + 230(0,1)^2} \qquad n = \frac{230}{1 + 2,3} = 69,69$$

n = 70 Responden

D. Pengembangan Instrument Penelitian

1. Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel menurut (Sugiyono, 2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Korry, 2017). Pada penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yaitu variabel bebas (X), variabel terikat (Y), dan variabel moderasi (Z). variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work life balance* (X), variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), dan variabel moderasi adalah *perceived organizational support* (Z). Rincian masing-masing variabel dinyatakan dalam table 1.3 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
1.	<i>Work life balance</i> (McDonald, 2005)	<i>Work life balance</i> adalah keadaan yang seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seorang karyawan, dan bisa meminimalisir konflik yang ada diantara keduanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Time balance (keseimbangan waktu) 2. Impolvement balance (keseimbangan keterlibatan) 3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan)
2.	Kinerja karyawan (Afandi, 2018)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan, dan tanggung jawab yang diberikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas
3.	<i>Perceived organitazionall support</i> (Kartika, 2011)	<i>Perceived organizational support</i> merupakan persepsi atau penilaian subjektif yang dimiliki oleh karyawan terkait sejauh mana organisasi tempat mereka bekerja memberikan dukungan terhadap kebutuhan, kesejahteraan, dan pengembangan pribadi mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan. 2. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan. 3. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan. 4. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.

2. Skala likert

Penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2013) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Pernyataan yang didapat dalam kuisisioner yang disebarakan mempresentasikan pendapat responden mempresentasikan pendapat responden dalam skala likert dengan skala 1-5, pada gambar dibawah ini:

Tabel 3. 2 Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2013)

E. Sumber Data dan Teknik pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) yang dimaksud dengan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dan hasil pengisian kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan operator PT. Cahaya Fajar Kaltim.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Penelitian ini diperoleh menggunakan data yang berupa hasil wawancara dengan salah satu HRD perusahaan sebagai data sekunder.

2. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Metode kuesioner diartikan sebagai serangkaian daftar pertanyaan yang disusun dengan harapan setiap pertanyaan dapat dipahami dan diisi oleh responden dengan sebenar-benarnya. Kuesioner tersebut dikembalikan kepada peneliti untuk selanjutnya hasil tersebut diuji. Data dikumpulkan melalui *Googleform* yang nantinya akan dikirimkan melalui link yang disediakan, kemudian responden mengisi kuesioner dan hasil kuisisioner tersebut akan dikirim kembali melalui *Google Drive* peneliti untuk dilakukan olah data.

F. Pengujian Instrumen

a. Uji validitas

Menurut Santoso (2002) uji validitas dipergunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dapat dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang diolah hasilnya valid atau tidak, menggunakan alat kuisisioner. Uji validitas ini sebanyak 70 karyawan PT. Cahaya Fajar Kaltim dengan rumus:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyak sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai x

$\sum Y$ = Jumlah nilai y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria berikut:

1. Jika r hitung $>$ r table maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid
3. Nilai r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat suatu nilai yang menunjukkan konsistensi alat pengukuran di dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Angelidou Et Al (2021), Reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten hasil pengukuran dalam periode waktu yang berbeda dan antar penilai atau item yang diukur. Dalam penelitian ini, kami menilai reliabilitas konsistensi internal dari skor total TRS-SB menggunakan koefisien alpha Cronbach.

Rumus yang digunakan dalam menghitung Cronbach's alpha coefficient adalah :

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_t^2} \right\}$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah varians butir

δ_t^2 = Jumlah varians

G. Metode Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel memiliki distribusi normal. Uji ini dilakukan pada variabel dengan ketentuan bahwa secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan >0.05 sedangkan <0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal menurut Ghazali (2016)

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Dapat diamati melalui *Variabel Inflation Factor* (VIF)

dengan syarat VIF < 10, maka dapat disimpulkan variabel bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan varian. Model regresi yang diharapkan adalah tidak memiliki heteroskedastisitas. Jika terdapat varian yang berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan grafik uji geljser dengan melihat nilai signifikan >0,05

H. Teknik Analisis Data

1. Rentang Skala

Menurut Sugiyono (2017) analisis tentang rentang skala digunakan oleh peneliti yang mengolah data mentah dengan angka dan kemudian diartikan dalam pengertian kualitatif. Untuk mendeskripsikan *work life balance*, kinerja karyawan, dan *perceived organizational support* pada PT.Cahaya Fajar Kaltim dibutuhkan rentang skala yang memakai rumus:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

Rs: Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah alternatif tiap item

Berdasarkan keterangan diatas, maka perhitungan rentang skala dinyatakan sebagai berikut:

$$RS = 70 \frac{(5-1)}{5} = 56$$

5

Menurut perhitungan diatas, didapatkan rentang skala sebesar 56.

Penentuan skala penelitian tiap kriteria ini diawali dengan menentukan rentang skor terendah dan tertinggi dengan total jumlah sampel (70) dengan bobot paling rendah maupun paling tinggi. Terdapat bobot terendah 70 dan tertinggi 350. Sehingga menjadi table sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Rentang Skala dan Penilaian Variabel

Skor	<i>Work life balance</i>	Kinerja karyawan	<i>Perceived organizational support</i>
70-126	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik
127-182	Tidak Baik	Rendah	Tidak Baik
183-238	Cukup	Cukup	Cukup
239-294	Baik	Tinggi	Baik
295-350	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Baik

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variable bebas (X) dan variable terikat (Y) (Ghozali, 2018). Menguji dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan menggunakan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bx + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta, besarnya nilai Y Ketika nilai X = 0

b = arah koefisien regresi

X = *work life balance*

e = standart error

persamaan regresi sederhana yang selanjutnya untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan, yaitu:

$$Y = \alpha + bz + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta, besarnya nilai Y Ketika nilai X = 0

b = arah koefisien regresi

z = *perceived organizational support*

e = standart error

jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah.

Dengan artian lain bahwa peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negative maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Analisis Regresi Moderasi (moderated regression analysis)

Analisis ini digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *perceived organizational support* sebagai pemoderasi apakah *perceived organizational support* ini memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan persamaan regresi moderasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3XZ$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi untuk *work life balance*

b_2 = koefisien regresi untuk *perceived organizational support*

b_3 = koefisien regresi interaksi antara *work life balance* dan *perceived organizational support*

I. Uji Hipotesis

a) Uji F

Menurut Ghazali (2018) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *work life balance*, *perceived organizational support*

terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan. Data pengambilan keputusan diuraikan sebagai berikut:

A. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $\geq 0,05$ atau 5% maka H_0 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

B. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5% maka tolak H_0 , sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel independent. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai hitung t-tabel. Sebelum koefisien korelasi digunakan untuk membuat kesimpulan, terlebih dahulu diuji keberartian korelasi, untuk itu digunakan statistic uji T dengan rumus:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai koefisien korelasi dengan derajat bebas (dk) = n-2

r = korelasi

n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika $t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} > t_{table} < t_{table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c) Uji Moderasi

Uji Moderasi Uji moderasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel moderasi (*work life balance* dan *perceived organizational support*) terhadap variabel kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan pada uji moderasi dengan cara membandingkan hasil koefisien determinasi pada hipotesis 1 dan hipotesis 2 diuraikan sebagai berikut:

- A. Apabila R^2 pada regresi 2 $<$ R^2 pada regresi 1 maka variabel moderasi memperlemah pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
- B. Apabila R^2 pada regresi 2 \geq R^2 pada regresi 1 maka variabel moderasi memperkuat pengaruh antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.