

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian untuk meneliti variabel yang telah diuraikan oleh peneliti yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang penggunaannya untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak atau random, instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*. Teknik penelitian yang disebut *explanatory research* digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan juga pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Sugiyono (2020)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung. Penelitian ini dilakukan pada PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok yang berada di Jl. Pelita Raya No.43, Buntok Kota, Kabupaten Barito Selatan, Kalimantan Tengah 73711

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan November 2023 dimulai dari pengambilan data mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2020) populasi adalah sekelompok subjek dengan karakteristik tertentu yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Populasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk penelitian. Dalam hal ini populasi yang akan diteliti sebagai data adalah seluruh karyawan PT BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok yang berjumlah 35 orang terdiri dari beberapa divisi yaitu divisi kredit, divisi pemasaran, divisi pelayanan, dan divisi umum.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selain itu, tujuan pengambilan sampel adalah untuk mengamati sebagian dari populasi untuk memperoleh informasi mengenai obyek-obyek penelitian. Tujuan penggunaan teknik ini yaitu untuk mempermudah dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan didalam penelitian ini, jika subjek dalam pengambilan sampel kurang lebih sama dengan 100, maka

sebaiknya diambil semuanya agar penelitian dapat mewakili populasi. Namun, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka boleh diambil 10% hingga 15% atau lebih. Sehingga dikarenakan jumlah populasi yang berada di PT. BPD Kalimantan Tengah kurang dari 100, maka peneliti menggunakan total sampling berjumlah 35 karyawan.

D. Pengembangan Instrumen Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Menurut Sugiyono (2020). Definisi operasional variabel adalah suatu atribut, individu, atau satu objek yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih dengan berdasarkan landasan teori yaitu satu variabel dependen, variabel independen, dan variabel intervening. Variabel kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen, variabel *work life balance* (X) sebagai variabel independen, sedangkan variabel Stres kerja (Z) sebagai variabel intervening atau mediasi.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel dan Item

Variabel	Definisi	Indikator	Item
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja ialah tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan PT. BPD	Perasaan tentang pekerjaan	- Saya merasa puas karena rekan pekerjaan sesuai dengan keahlian saya. - Saya merasa puas karena saya menyukai pekerjaan saya

	Kalimantan Tengah Cabang Buntok terhadap pekerjaannya.	Perasaan tentang gaji atau tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> - Saya puas karena gaji yang diberikan sesuai dengan yang saya harapkan. - Saya puas karena gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya
		Perasaan tentang hubungan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saya merasa puas karena rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan yang lainnya. - Saya merasa puas karena rekan kerja mau membantu di saat saya kesulitan dalam bekerja.
		Perasaan tentang peluang promosi	<ul style="list-style-type: none"> - Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi dan kenaikan jabatan di tempat kerja. - Saya puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.
		Perasaan tentang pengawasan atau supervisi	<ul style="list-style-type: none"> - Saya puas karena atasan suka menolong dalam kesulitan saat bekerja. - Saya puas karena atasan selalu memberi dukungan kepada saya
<i>Work Life Balance (X)</i>	<i>Work life balance</i> ialah kondisi seseorang untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam lingkungan kerja karyawan PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok	<i>Time Balance (Keseimbangan Waktu)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan keluarga saya. - Saya mampu menyisihkan waktu untuk pekerjaan dan keluarga saya
		<i>Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Saya dapat membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan urusan keluarga saya.

			- Saya memiliki peranan aktif yang sama ketika mengurus pekerjaan ataupun urusan pribadi
		<i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	- Saya puas saat berhasil mencapai target dalam bekerja sehingga kebutuhan keluarga terpenuhi. - Saya senang dengan keterlibatan saya terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi saya yang seimbang.
Stres Kerja (Z)	Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berdampak pada suasana hati, cara berpikir, perilaku, dan kondisi kesehatan karyawan PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok.	Stres Fisiologis	- Saya merasa gugup ketika menghadapi pekerjaan. - <i>Deadline</i> pekerjaan yang sangat ketat membuat saya lebih sering menghela nafas.
		Stres Psikologis	- Saya merasa cemas berlebihan ketika mengawali bekerja. - Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya.
		Stres Perilaku	- Saya tiba-tiba muncul rasa malas yang berlebihan ketika mengawali pekerjaan - Saya merasa kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan menurun.

2. Skala Pengukuran Data dan Variabel

Skala pengukuran pada penelitian ini adalah skala likert dengan alternatif skor berkisar antara 1 sampai 5. Menurut Sugiyono (2020) skala likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok orang mengenai fenomena yang terjadi. Daftar pertanyaan dalam kuesioner yang ingin

disebarkan ini berkaitan dengan *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok diberikan skor pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert dan Variabel

Pilihan Jawaban	Skor	<i>Work Life Balance</i>	Kepuasan Kerja	Stres Kerja
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Seimbang	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Seimbang	Tidak Puas	Rendah
Netral (N)	3	Cukup	Cukup	Cukup
Setuju (S)	4	Seimbang	Puas	Tinggi
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Seimbang	Sangat Puas	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah, 2023

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa responden akan diberikan lima pilihan jawaban, pada pilihan terdiri dari sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), sangat setuju (SS) lalu selanjutnya pilihan tersebut akan diberikan skor yakni: sangat tidak setuju (STS) skor 1 dengan indikasi sangat rendah, tidak setuju (TS) skor 2 dengan indikasi rendah, netral (N) skor 3 dengan indikasi cukup, setuju (S) skor 4 dengan indikasi tinggi, sangat setuju (SS) skor 5 dengan indikasi sangat tinggi

E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer disini diambil secara langsung dari instansi terkait dan tentunya dapat memberikan informasi yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data primer ini dilakukan dengan menyebarkan

kuisoner kepada para karyawan PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok untuk mendapatkan jawaban atas tanggapan mereka mengenai *work life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2020), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang dokumen atau orang lain. Dalam penelitian ini, dokumen perusahaan yang menjadi sumber data sekunder di dapat dari dokumen-dokumen perusahaan yang diteliti seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, visi misi perusahaan dan personalia.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Sugiyono (2020) berpendapat bahwa penggunaan kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan maupun pernyataan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner akan dibagikan kepada karyawan PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok yang kemudian akan dijawab dengan tujuan mendapatkan data atau jawaban mengenai *work life balance*, kepuasan kerja, dan stres kerja yang kemudian akan diolah sebagai hasil dari penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis rentang skala dan *path analysis* atau analisis jalur dengan *software* SmartPLS versi 4.0. PLS adalah metode

pengukuran untuk menguji hipotesis yang memiliki permasalahan dengan adanya hubungan antara variabel yang kompleks, akan tetapi ukuran sampel data tidak terlalu besar. Teknis analisis dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

1. Analisis Rentang Skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan memilih variabel yang diteliti. Pada penelitian ini analisis rentang skala digunakan untuk mengetahui bagaimana *work life balance*, kepuasan kerja, dan stres kerja pada karyawan PT. BPD Kalimantan Tengah Cabang Buntok dengan sistem skor 1-5 yang telah disesuaikan dengan setiap variabel. Untuk memastikan nilai terendah hingga tertinggi jika sampel yang digunakan sebanyak 35 responden, maka bisa dihitung. Untuk menentukan rentang skala yaitu menggunakan rumus sebagai berikut:

- a. Skor terendah = bobot terendah x total sampel = $1 \times 35 = 35$
- b. Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel = $5 \times 35 = 175$

Rentang skala dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini:

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

Dimana:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban tiap item

Berdasarkan rumus diatas, maka diperoleh perhitungan rentang skala sebagai berikut:

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

$$RS = \frac{35(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{35(4)}{5}$$

$$RS = \frac{140}{5}$$

$$RS = 28$$

Berdasarkan perhitungan skala diperoleh hasil sebesar 28. Hasil pengukuran rentang skala tersebut mengenai *work life balance*, kepuasan kerja, dan stres kerja sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Pengukuran

Rentang Skala	Work Life Balance	Kepuasan Kerja	Stres Kerja
35 - 62	Sangat Tidak Seimbang	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah
63 - 90	Tidak Seimbang	Tidak Puas	Rendah
91 - 118	Cukup	Cukup	Cukup
119 - 146	Seimbang	Puas	Tinggi
147 - 175	Sangat Seimbang	Sangat Puas	Sangat Tinggi

Sumber: data diolah, 2023

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dengan variabel bebas menguji pengaruh variabel mediasi. Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini karena memungkinkan untuk menunjukkan proporsi teoritis yang berkaitan dengan hubungan sebab akibat.

Alat analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0, pendekatan *Partial Least Square* (PLS) digunakan pada alat analitik karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, *Partial*

Least Square (PLS) merupakan teknik analisis yang sangat kuat. Selain itu, ukuran sampelnya tidak terlalu besar dan datanya tidak harus berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategorikal, interval ordinal dan rasio dapat digunakan dalam model yang sama). (Ghozali, 2015). PLS digunakan dalam penelitian ini dilakukan dalam dua langkah, yaitu:

1. Langkah pertama adalah menerapkan model pengukuran yang melibatkan evaluasi validitas konstruk dan reliabilitas setiap indikator secara individual. Yaitu:

- a. Model Pengukuran atau Outer Model

Uji outer model bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk pada setiap indikator. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya, oleh karena itu SmartPLS digunakan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner.

- 1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui keabsahan data informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner. Ghozali (2015) mengemukakan bahwa suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan dinilai untuk kuesioner tersebut. Korelasi bivariante antara masing-masing indikator skor dengan total skor variabel digunakan untuk melakukan

uji validitas. Pengujian validitas diterapkan pada seluruh item pernyataan yang ada pada setiap variabel. Terdapat dua komponen tahap uji outer model terdiri dari validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*) (Ghozali & Latan, 2015).

a) *Convergent Validity (Loading Factor)* adalah dari model pengukuran reflektif mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten yang dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi $\geq 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, meskipun demikian nilai loading factor 0,5 sampai 0,6 sudah dapat dikatakan cukup untuk studi pendahuluan. (Ghozali & Latan, 2015).

b) *Discriminant validity* bertujuan untuk membandingkan hubungan diantara indikator dan variabel laten serta dengan variabel laten lainnya agar mencegah dua konstruk menguji hal yang sama. Nilai *average variance extraced (AVE)* menunjukkan validitas. AVE adalah rata-rata presentase nilai *variance* yang diekstrak antar item pernyataan atau indikator suatu variabel yang

merupakan ringkasan *convergent* indikator. Jika AVE setiap item menunjukkan nilai $\geq 0,5$ maka item tersebut memenuhi kriteria (Ghozali, 2015).

1) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, yang menentukan apakah alat ukur tersebut dapat di percaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini digunakan yaitu dengan uji *Alpha Cronbach* atau koefisien alpha. Menurut Sarstedt, et al. (2022) skor *composite reliability* 0,6 hingga 0,7 dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi, dan prediksi nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

2. Tahap *Structural Model*, yaitu menentukan apakah korelasi antar konstruk yang diukur dengan menggunakan uji T dari PLS itu sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel lainnya.

a. *Inner Model* atau Model Struktural

Hubungan sebab akibat antar variabel laten dijelaskan oleh model batin, disebut juga model struktural, yang dibangun menggunakan gagasan pokok teori. Parameter uji *T-statistik*

diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan sebab akibat melalui proses *bootstrapping*.

a. *R Square* (R^2)

Model struktural *R-Square* ini menggambarkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Kualitas model penelitian yang digunakan ditunjukkan dengan nilai R^2 yang semakin tinggi. Sebaliknya, skor R^2 yang lebih rendah menunjukkan bahwa model penelitian tersebut memiliki kualitas yang lebih rendah. (Ghozali & Latan (2015).

Adapun kriterianya diajukan sebagai berikut:

- Jika $R^2 = 0,75$ maka model adalah substansial (kuat)
- Jika $R^2 = 0,50$ maka model adalah moderate (sedang)
- Jika $R^2 = 0,25$ maka model adalah lemah (buruk)

b. *Goodness Of Fit* (GoF)

Pengujian Goodness of fit dapat dilihat melalui pengujian *predictive relevance* (*Q Square*) untuk mengevaluasi tingkat signifikansi observasi yang dihasilkan oleh model dan parameternya, dan memberikan wawasan tentang proses penilaian kesesuaian yang baik. Standar evaluasi GoF yaitu 0,10 untuk GoF *small*, 0,25 untuk GoF *medium*, dan 0,36 untuk GoF *large*. (Ghozali & Latan 2015). Adapun perhitungan GoF dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Q \text{ Square} = \{1(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)\}$$

Keterangan:

$R_1^2 = R \text{ Square Z}$ (Stres Kerja)

$R_2^2 = R \text{ Square Y}$ (Kepuasan Kerja)

G. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan berdasarkan analisis data, termasuk uji coba yang terkontrol dan observasi (tidak terkontrol). Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa hipotesis adalah pernyataan tentang keadaan populasi yang kebenarannya akan diuji dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari sampel penelitian. Pengujian hipotesis memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat yang dilihat dari nilai *path coefficient*.

Pengujian hipotesis menggunakan Analisis Path (*path analysis*) dengan SmartPLS 4.0. Metode ini dengan menggunakan metode *bootstrapping*, pengujian hipotesis dengan analisis jalur dilakukan dengan memeriksa nilai *original sample* (O) untuk mengetahui arah hubungan antar variabel dan nilai *T-Statistic* untuk mengetahui derajat signifikansi hubungan antar variabel. Dapat dikatakan positif apabila nilai signifikansi berada diatas 1,96 dengan signifikasi level sebesar 5%. Jika nilai P (*P Value*) kurang dari 0,05 dan nilai *T-Statistic* lebih besar dari 1,96 maka hipotesis (H_a) dapat diterima. Sebaliknya jika nilai P lebih besar atau sama dengan 0,05 dan nilai *T-Statistic* kurang dari 1,96 maka hipotesis (H_o) ditolak.