

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan tujuannya, maka penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Priyono (2018:37) berpendapat bahwa penelitian deskriptif digunakan untuk memberi gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Berdasarkan teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini, maka penelitian ini juga merupakan penelitian survey. Menurut Priyono (2018:43), penelitian survey adalah penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Pada penelitian saat ini, penyebaran data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara offline kepada para karyawan perusahaan PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik.

3.2 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini berfokus pada *Work-Life Balance*, *Psychological Well-Being* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik. Responden yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan responden yang berumur minimal 18 tahun sampai dengan umur 55 tahun yang merupakan karyawan dari perusahaan PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik.

Ruang lingkup variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel-variabel yang mempengaruhi *Job Performance* pada Karyawan PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik, yaitu mencakup variabel *Work-Life Balance*, *Psychological Well-Being*, dan *Job Performance*. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik.

3.3 Variabel Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan hipotesis yang telah dilakukan diatas, maka variabel independen yang akan digunakan yaitu *Work-Life Balance* dan *Psychological Well-Being*, lalu variabel dependen yang dipilih adalah *Job Performance*. Adapun identifikasi variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel eksogen (variabel bebas)
 - a. *Work-Life Balance* disimbolkan dengan WLB
2. Variabel intervening (variabel mediasi)
 - a. *Psychological Well-Being* Karyawan disimbolkan dengan PWB
3. Variabel endogen (variabel terikat)
 - a. *Job Performance* (JP)

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan salah satu instrumen dari riset yang merupakan salah satu tahapan dalam proses pengumpulan data. Definisi Operasional variabel menjadikan suatu variabel menjadi lebih operasional sehingga memudahkan dalam penggalan data:

1. *Work-Life Balance*

Work-Life Balance adalah pendapat responden mengenai tingkat kepentingan dan keseimbangan hidup dengan pekerjaan yang dijalankannya. Yang di ukur dengan menggunakan indikator :

- a. Kecukupan membagi waktu untuk keluarga dan teman, adalah pendapat responden mengenai kecukupan waktu yang dirasakan untuk memenuhi kebutuhan antara keluarga dengan berteman di luar pekerjaan.
- b. Kecukupan waktu menyelesaikan urusan pribadi, adalah pendapat responden mengenai kecukupan sisa waktu di luar pekerjaan untuk menyelesaikan urusan pribadinya.
- c. Kecukupan waktu menjalankan hobi adalah pendapat responden mengenai kecukupan waktu di luar pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan menjalankan hobinya.

2. *Psychological Well-Being*

Psychological Well-Being adalah perasaan positif para responden mengenai tingkat kesejahteraan yang didapatnya dari perusahaan. Yang di ukur dengan menggunakan indikator:

- a. Penerimaan diri adalah pendapat responden mengenai harga dirinya ketika berhadapan dengan orang lain.
- b. Otonomi adalah pendapat responden mengenai adalah kemampuan dirinya membuat keputusan tanpa tekanan dari pihak lain.
- c. Hubungan positif dengan orang lain adalah pendapat responden mengenai kemampuan dirinya membina hubungan sehat dengan orang lain.

- d. Memiliki tujuan hidup adalah pendapat responden mengenai kemampuan dirinya menciptakan motivasi dalam kehidupan.
- e. Menguasai lingkungan adalah pendapat responden mengenai kemampuan dirinya mengatasi tantangan lingkungan.
- f. Pertumbuhan diri adalah pendapat responden mengenai upayanya mendapatkan keterampilan dalam hidup.

3. *Job Performance*

Job Performance adalah pendapat responden mengenai hasil pekerjaannya berdasarkan tujuan dan kriteria dari Perusahaan Yang diukur dengan menggunakan indikator:

- a. Mampu menyelesaikan tugas, adalah pendapat responden mengenai kemampuan pribadinya menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
- b. Memenuhi syarat formal dalam kinerja, adalah pendapat responden mengenai kemampuan pribadinya memenuhi persyaratan dalam pekerjaan.
- c. Beraktivitas baik untuk mendapatkan penilaian positif, adalah pendapat responden mengenai kemampuan pribadinya menjalankan aktivitas di perusahaan untuk memperoleh penilaian positif dari perusahaan.
- d. Patuh menjalankan kewajiban, adalah pendapat responden mengenai kesanggupan pribadinya menjalankan kewajiban dalam peraturan perusahaan.
- e. Mendorong kelompok kerja mendapatkan hasil terbaik, adalah pendapat responden mengenai kemampuan pribadinya mendorong kelompok kerja di perusahaan berprestasi lebih baik.

- f. Mampu memberi dampak pada orang lain, adalah pendapat responden mengenai kemampuan pribadinya menyarankan perbaikan kepada orang lain agar bekerja lebih baik.

3.4.2 Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran sikap (Skala Likert). Skala Likert ialah pernyataan yang dimana responden memperlihatkan tingkat kesetujuan terhadap suatu pernyataan. Pengukuran variabel ini menggunakan kuesioner untuk mengetahui pendapat responden. Pengukuran ini menggunakan 5 tingkatan ukuran.

Tabel 3.1
Kelas Interval Variabel Item Pernyataan

Interval	Kriteria	Skor
$1,00 \leq a \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
$1,80 < a \leq 2,60$	Tidak Setuju (TS)	2
$2,60 < a \leq 3,40$	Netral (N)	3
$3,40 < a \leq 4,20$	Setuju (S)	4
$4,20 < a \leq 5,00$	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Solimun, dkk (2017: 165)

3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Priyono (2018:104), populasi adalah keseluruhan gejala / satuan yang ingin diteliti. Populasi adalah keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan, baik karyawan tetap

maupun karyawan *outsourcing* yang terdaftar sebagai karyawan PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik.

3.5.2 Sampel

Menurut Priyono (2018:104), sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya. Kerangka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang diduga mengalami kendala pada *Work-Life Balance* dan juga kurangnya *Psychological Well-Being* sehingga dipilihlah karyawan yang bekerja di bagian lapangan di pelabuhan PT. Pelindo *Multi Terminal-Branch* di Gresik. Jumlah karyawan di bagian ini relatif sedikit sehingga secara ideal maka seluruh karyawan di bagian lapangan dijadikan sampel. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yang menjadi subjek penelitian, Teknik ini disebut teknik sensus atau teknik *Total Sampling* (Priyono, 2016:106) yang menjadikan seluruh karyawan, yaitu 115 orang menjadi sampel.

3.6 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian melalui kuesioner yang disebarakan secara offline di lokasi operasional lapangan di perusahaan untuk memperoleh data, untuk mengisi data responden harus memasukkan identitas sesuai kondisi yang sesungguhnya yang dimiliki masing-masing. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang akan langsung disebarakan kepada responden yang diteliti atau diuji. Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan

yang sesuai dengan item yang ada di variabel yaitu variabel bebas (*independent*) yaitu *Work-Life Balance*. Adapun variabel terikat (*dependent*) yaitu *Job Performance*. Tujuan menyebarkan kuesioner ini adalah untuk membantu mengumpulkan data responden yang berhubungan dengan penelitian ini agar penelitian ini dapat diteliti atau diuji dengan benar.

Pada pengumpulan data secara offline di lokasi penelitian, peneliti memberi batasan pengisian kuesioner kepada semua responden untuk mengisi hanya satu tanggapan. Kuesioner dibagikan kepada karyawan yang bekerja sehari-hari di area pelabuhan. Kisi-kisi kuesioner disusun dengan tujuan agar mudah menyusun kuesioner sebenarnya. Adapun kisi-kisi kuesioner yang dipergunakan pada penelitian ini disusun sebagai berikut:

Tabel 3 2
Kisi-Kisi Kuesioner

Variabel	Indikator	Kode	Pernyataan di Kuesioner	Pernyataan asli (sesuai rujukan)	Sumber
<i>Work-Life Balance (WLB)</i>	Kecukupan membagi waktu untuk keluarga dan teman	WLB_1	Saya memiliki waktu yang cukup di luar jam kerja untuk berbagi bersama keluarga saya.	<i>I have enough time for my family.</i>	Susanto <i>et al.</i> (2022:6)
	Kecukupan waktu menyelesaikan urusan pribadi	WLB_2	Saya memiliki waktu di luar pekerjaan untuk menyelesaikan urusan pribadi saya.	<i>I have enough time to carry out personal matters</i>	
	Kecukupan waktu menjalankan hobi	WLB_3	Saya memiliki waktu di luar pekerjaan untuk menjalankan hobi saya.	<i>I have enough time to fulfill my personal interests</i>	
<i>Psychological Well-Being (PWB)</i>	Penerimaan diri	PWB_1	Saya merasa positif tentang aspek kehidupan saya.	<i>I acknowledges and accepts multiple aspects of my self.</i>	Shazadi <i>et al.</i> (2021:328)
	Otonomi	PWB_2	Saya berupaya untuk bertahan di tengah tekanan di lingkungan kerja.	<i>I am able to resist within sosial pressure in work.</i>	
	Hubungan positif dengan orang lain	PWB_3	Saya menjaga hubungan yang hangat dengan rekan kerja.	<i>I care about warm relationship with my work colleague.</i>	
	Memiliki tujuan hidup	PWB_4	Saya berusaha memaknai kejadian di hidup saya secara positif.	<i>I positively make meaningful in my life events</i>	

Variabel	Indikator	Kode	Pernyataan di Kuesioner	Pernyataan asli (sesuai rujukan)	Sumber
	Menguasai lingkungan	PWB_5	Saya mampu menyelesaikan tantangan yang saya temui dalam pekerjaan.	<i>I can solve all the challenges I encounter at work.</i>	
	Pertumbuhan diri	PWB_6	Saya butuh meningkatkan kemampuan saya sepanjang waktu.	<i>I need to improve my skills all the time.</i>	
<i>Job Performance</i>	Mampu menyelesaikan tugas	JP_1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.	<i>I perform tasks that are expected of me</i>	Susanto <i>et al.</i> (2022:6)
	Memenuhi syarat formal dalam kinerja	JP_2	Saya memenuhi persyaratan formal dalam bekerja.	<i>I meet formal performance requirements of the job</i>	
	Memenuhi tanggung jawab	JP_3	Saya memenuhi tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan selama bekerja.	<i>I fulfill responsibilities specified in the job description</i>	
	Beraktivitas baik untuk mendapatkan penilaian positif	JP_4	Saya beraktivitas secara baik agar mendapatkan penilaian yang positif dari perusahaan.	<i>I engage in activities that can positively affect my performance evaluation</i>	
	Mendorong kelompok kerja mendapatkan hasil terbaik.	JP_5	Saya mendorong orang lain melakukan cara baru yang lebih efektif	<i>I encourage others to try new and more effective ways of doing their jobs</i>	
	Mampu memberi dampak pada orang lain	JP_6	Saya memberikan saran kepada rekan kerja agar bekerja lebih baik.	<i>I can make constructive suggestions to the overall functioning of my work group</i>	

Sumber: Susanto *et al.* (2022:6), Shazadi *et al.* (2021:328)

3.7 Data dan Metode Pengumpulan Data

3.7.1 Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer karena dalam penelitian ini mengambil data dari para responden secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah peneliti langsung dari responden.

3.7.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan riset secara langsung dengan alat bantu kuesioner, yaitu peneliti menyebarkan kuesioner yang telah disusun dalam bentuk angket di lapangan secara langsung sebagai survey penelitian. Setiap responden diberikan pernyataan kemudian diminta untuk memberikan penilaian atas pernyataan yang sudah diajukan, dengan pilihan jawaban yang telah tersedia. Metode pengumpulan data ini diharapkan dapat membantu peneliti untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan.

Setelah responden mengisi kuesioner, maka kuesioner dikembalikan ke peneliti kemudian peneliti melakukan uji kuesioner tersebut. Metode pengumpulan data ini diharapkan dapat membantu peneliti untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan.

3.8 Teknik Analisis Data

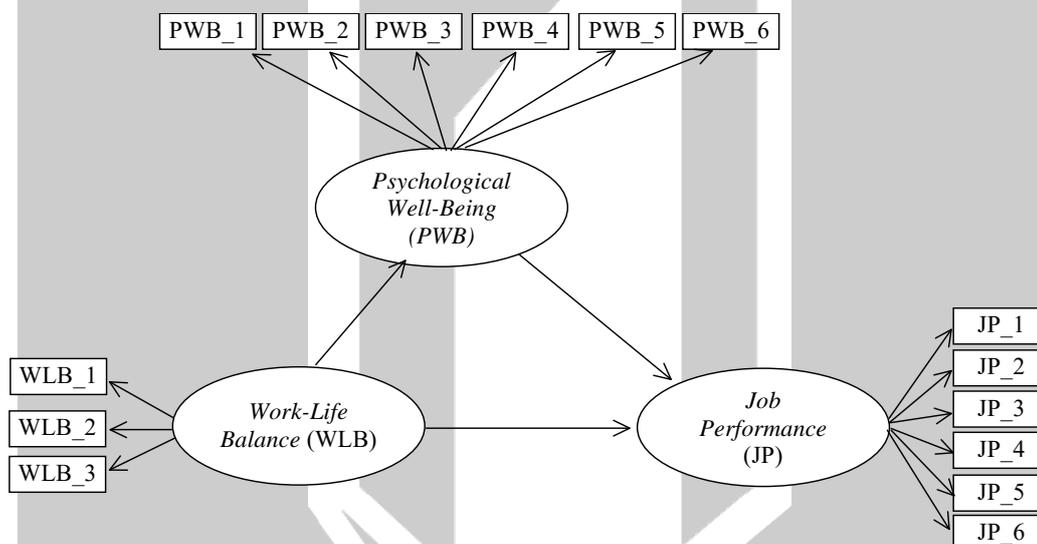
Pada penelitian ini digunakan dua teknik analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang bertujuan untuk memberikan suatu gambaran data agar data yang disajikan lebih mudah untuk dipahami dan informatif bagi pembaca.

3.8.2 Analisis Statistik

Analisis statistic yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu structural equation modeling (SEM) dengan alat bantu Smart-PLS. Latan dan Ghozali (2015:53) menjelaskan tahapan analisis menggunakan SEM-PLS setidaknya harus melalui lima proses tahapan dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya.



Gambar 3.1

Model Persamaan Struktural Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Job Performance* Dengan Mediasi *Psychological Well-Being* Pada Karyawan PT. Pelindo *Multi Terminal Branch* Gresik

Berikut adalah lima tahapan menggunakan analisis SEM-PLS :

1. Pengukuran model / *measurement model (outer model)*, menguji validitas dan reliabilitas variabel dari masing-masing indikator.

Tujuan uji pengukuran ini adalah untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan model pengukuran. Pengukuran model ini dapat dilihat dari beberapa indikator reflektif, antara lain:

a. Uji indikator

Kriteria uji indikator reflektif:

- (1) *Convergent validity* atau validitas konvergen, adalah model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score / component score* dengan *construct score*. Ukuran reflektif individual harus $>0,70$. Tetapi untuk penelitian tahap awal nilai pengukuran *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Latan dan Ghozali, 2015:78).
- (2) *Discriminant validity* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) tidak berkorelasi dengan tinggi. Pengujian dilakukan dengan mengevaluasi : (Latan dan Ghozali, 2015:74)
 - (a) *Cross loading* untuk indikator reflektif harus lebih dari 0,70.
 - (b) Akar kuadrat AVE untuk setiap kontrak lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model sesuai teknik Fornell dan Larcker.
- (3) *Composite reliability*, untuk mengukur *internal konsistensi* dan nilai *composite reliability* harus $> 0,7$ agar dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi (Latan dan Ghozali, 2015:77).
- (4) *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan $> 0,7$ untuk semua konstruk (Latan dan Ghozali,

2015:76), sementara itu nilai *Cronbach Alpha* yang diharapkan minimal 0,6 masih diperbolehkan dalam penelitian.

2. Uji Pengukuran Model Struktural / *Structural Model (Inner Model)*

Inner model atau yang biasa disebut dengan Uji pengukuran model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten pada *substantive theory*.

a. *Goodness of Fit*

(1) *R-Square*

R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

(2) Effect Size (f^2)

Ditujukan untuk mengetahui kekuatan prediktor variabel laten.

(3) *Q-square (Predictive Relevance)*.

Q-square digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > dari 0 (nol) berarti model mempunyai nilai *Predictive Relevance*, jika nilai *Q-square* < dari 0 (nol) berarti model tidak mempunyai nilai *Predictive Relevance*. *Goodness of Fit Index (GoF)* nilai pengaruh dari konstruk laten (Tenenhaus, 2004 dalam Latan dan Ghazali, 2015:83)

Tabel 3.3
Ringkasan rule of Thumb pada Goodness of Fit

No.	Koefisien	Rule of thumb
1.	<i>R-square</i>	Nilai R-square 0,75, 0,50, dan 0,25 mengindikasikan model yang kuat, moderat dan lemah
2.	Effect Size (f^2)	0,02 ; 0,15; 0,35 (kecil, menengah, besar) Ukuran pengaruh X ke Y
3.	<i>Q-Square</i> (Q^2)	Nilai Q-Square predictive relevance 0,03, 0,15 dan 0,35 mengindikasikan model yang lemah, moderat dan kuat.

Sumber: Latan dan Ghozali, 2015:81

- b. Uji hipotesis, menguji perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas nilai *t-table* dan nilai *t-statistik* dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$. Ketika *t-statistik* > *t-table* berarti hipotesis didukung atau diterima, seperti :

- 1) Apabila probabilitas hasil > 0,05 maka hipotesis ditolak
- 2) Apabila probabilitas hasil < 0,05 maka hipotesis diterima.