

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Definisi Konsep

1. Work Life Balance

Work life balance adalah derajat partisipasi individu yang setara dengan beberapa perannya seperti peran dalam bekerja, kehidupan pribadi dan kehidupan bersama keluarga dengan mempertahankan konsistensi secara menyeluruh (McDonald & Bradley, 2021).

2. Kompetensi

Kompetensi yaitu kemampuan seseorang untuk dapat melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar serta memiliki keunggulan yang berdasarkan pada hal-hal seperti pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al., 2021).

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yaitu suatu pola dari kepercayaan, perilaku dan nilai-nilai yang dimiliki bersama yang dapat memberi dampak dalam tindakan anggota organisasi (Edison et al., 2021).

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan yaitu partisipasi karyawan yang diberikan kepada perusahaan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan (Mathis & Jackson, 2018).

B. Definisi Operasional

1. Variabel dependen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Empat indikator untuk mengukur kinerja menurut Mathis & Jackson (2018) yaitu:

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mengarah pada jumlah atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja mengarah pada ketelitian seorang karyawan serta bagaimana kualitas pekerjaan seorang karyawan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu mengarah pada bagaimana seorang karyawan selesai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga dapat mengurangi gangguan pada pekerjaan lain.

d. Kehadiran

Kehadiran mengarah pada ketepatan waktu dan kehadiran seorang karyawan, hadir di tempat kerja tepat waktu dan dapat diandalkan.

2. Variabel independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu *work life balance* (X1), kompetensi (X2) dan budaya organisasi (X3).

a. *Work life balance*

Tiga indikator untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald & Bradley (2021) yaitu:

1) Keseimbangan waktu (*time balance*)

Berkaitan dengan berapa banyak waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan.

2) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)

Berkaitan dengan keterlibatan seseorang karyawan dalam menikmati waktu di luar pekerjaan secara mental dan fisik.

3) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja seseorang karyawan di lingkungan kerja dan hal di luar pekerjaan.

b. Kompetensi

Tiga indikator untuk mengukur kompetensi menurut Edison et al., (2021) yaitu:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Berkaitan dengan bagaimana seseorang memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaannya dan kemauan untuk meningkatkan pengetahuannya.

2) Keahlian (*skill*)

Berkaitan dengan bagaimana seseorang memiliki keahlian dengan bidang pekerjaannya dan kemampuan serta kemauan untuk menemukan solusi dari permasalahan yang ada.

3) Sikap (*attitude*)

Berkaitan dengan bagaimana seorang menjunjung tinggi etika yang ada dalam organisasi dan memiliki sikap ramah, sopan serta membantu rekan kerja.

c. Budaya organisasi

Lima indikator untuk mengukur budaya organisasi menurut Edison et al., (2021) yaitu:

1) Kesadaran diri

Berkaitan dengan bagaimana seorang individu merasa puas dengan pekerjaan dan berusaha untuk mengembangkan diri dan keterampilannya.

2) Keagresifan

Berkaitan dengan bagaimana seseorang menunjukkan rasa inisiatifnya tanpa harus bergantung dengan perintah atasan.

3) Kepribadian

Berkaitan dengan bagaimana kepribadian seseorang seperti bersikap ramah, saling menghormati dan peka terhadap situasi.

4) Performa

Berkaitan dengan bagaimana seseorang memiliki inovasi untuk menciptakan ide-ide baru dan berani mengambil resiko.

5) Orientasi tim

Berkaitan dengan bagaimana kerja sama dalam tim menjadi prioritas untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Objek dan Subjek Penelitian

Objek dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), *work life balance* (X1), kompetensi (X2) dan budaya organisasi (X3). Subjek dari penelitian ini yaitu karyawan di Klinik kecantikan *Naavagreen Plus Natural Skin Care*.

D. Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi yaitu subjek dari suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diputuskan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan klinik kecantikan *Naavagreen Plus Natural Skin Care* Cabang Yogyakarta dan Jakarta.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian yaitu 40 orang karyawan klinik kecantikan yang terdiri karyawan *Naavagreen Plus Natural Skin Care* Cabang Yogyakarta dan karyawan *Naavagreen Plus Natural Skin Care* Cabang Jakarta.

E. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diambil melalui kuesioner yang disebarkan secara online melalui *Google Formulir* dengan link. Menurut Sugiyono (2022) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pernyataan yang ada di dalam kuesioner akan diukur dengan menggunakan tipe skala Likert.

Untuk skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner yaitu dengan skala Likert dengan lima skor penilaian sebagai berikut:

Skor 1	: Sangat Tidak Setuju (STS)
Skor 2	: Tidak Setuju (TS)
Skor 3	: Netral (N)
Skor 4	: Setuju (S)
Skor 5	: Sangat Setuju (SS)

Link *google formulir*:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd36uaCLUku4nnL5eXDMqR49vo964fd51cKa-UYWMULc_9d2A/viewform?usp=header

F. Metode Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data menjadi lebih mudah untuk dipahami (Ghozali, 2021). Analisis statistik deskriptif bertujuan menggambarkan penjelasan mengenai presentasi berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir dan lainnya.

2. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Dalam menentukan layak atau tidaknya item yang digunakan dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *bivariate*

correlation person. Kriteria pengujiannya yaitu jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka item pernyataan yang diberikan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan valid. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrumen atau pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Item pernyataan pada kuesioner dikatakan reliabel jika respon seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70.

3. Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih dari 0,05 atau 5%.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, digunakan nilai

tolerance dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua Kriteria penilaian uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai *VIF* < 10 berarti tidak terdapat multikolinearitas.
2. Jika nilai *tolerance* < 0.1 dan nilai *VIF* > 10 berarti terdapat multikolinearitas dalam data.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari satu residual pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji Glesjer, dengan syarat jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji F (*Goodness of fit test*)

Secara statistik, *goodness of fit* terukur dari nilai statistik F. Apabila nilai signifikansi F statistik kurang dari 0,05 maka semua variabel independen mampu memprediksi variabel dependen dengan baik. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam mengalkulasi nilai aktual.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode yang digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap suatu variabel dependen. Fungsi dari metode analisis regresi berganda dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari *work life balance*, kompetensi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Adapun rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + SE$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

X_1 = *Work life balance*

X_2 = Kompetensi

X_3 = Budaya organisasi

SE = *Standar Error*

7. Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Uji t atau disebut juga uji parsial dipakai agar diketahui apakah masing-masing variabel independen terdapat pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menurut kualifikasi, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2021).

8. Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) adalah perangkat untuk mengukur seberapa jauh variabel independen menafsirkan variabel dependen (Ghozali, 2021). Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yaitu di antara nol dan satu.

Jika nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam mendeskripsikan variabel terikat sangat terbatas,

sedangkan variabel-variabel bebas dapat memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat jika nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) mendekati satu.