

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain kausal atau eksplanatif. Penelitian eksplanatif bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian, yaitu *Work Life Balance* (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja Pegawai (Z). Dalam hal ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Metode kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada pengukuran numerik dan analisis statistik terhadap data yang dikumpulkan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang diajukan secara obyektif melalui pengumpulan dan analisis data dari sampel yang representatif. Data yang dikumpulkan berupa hasil survei atau kuesioner yang diisi oleh responden, yang terdiri dari pegawai pada instansi atau perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Desain kausal dalam penelitian ini dipilih untuk menjelaskan bagaimana *Work Life Balance* dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel intervening Kepuasan Kerja. Dengan desain ini, peneliti dapat menggali lebih dalam tentang kontribusi masing-masing variabel terhadap peningkatan kinerja pegawai, serta memahami peran kepuasan kerja dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh dari *Work Life Balance* dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

3.2 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk memfokuskan kajian pada kinerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KC Tangerang Selatan. Dengan menetapkan objek penelitian ini, peneliti dapat mendalami aspek-aspek yang relevan terkait *Work Life Balance* dan Motivasi terhadap kinerja pegawai, yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Peneliti ingin mengeksplorasi lebih jauh terkait pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi terhadap kinerja pegawai, serta bagaimana Kepuasan Kerja memediasi hubungan tersebut.

Peneliti menggunakan variabel *Work Life Balance* (X1) dan Motivasi (X2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Kepuasan Kerja (Z) digunakan sebagai variabel mediasi yang diharapkan dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Studi yang dilakukan oleh Pratiwis dan Yuniantos (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dengan desain penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya *Work Life Balance* dan Motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta peran Kepuasan Kerja sebagai faktor penting dalam hubungan ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi sebagai sekelompok individu atau kejadian yang akan diteliti. Pada penelitian ini, populasi yang ditetapkan adalah 136 karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KC Tangerang Selatan. Pemilihan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) KC Tangerang Selatan sebagai objek penelitian didasarkan pada ketersediaan data dan aksesibilitas untuk melakukan penelitian. Cabang ini memiliki sistem manajemen dan sumber daya manusia yang terstruktur, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan secara efektif dan komprehensif.

3.3.2 Sampel

Yusuf (2017) menyatakan bahwa sampel merupakan sejumlah besar anggota yang dipilih dari populasi. Namun, dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Teknik sampel jenuh digunakan karena populasi yang terlibat dalam penelitian ini relatif kecil dan dapat dijangkau sepenuhnya. Jumlah populasi karyawan yang menjadi subjek penelitian adalah 136 orang, sehingga seluruhnya diikutsertakan sebagai responden penelitian.

Penggunaan teknik sampel jenuh ini dipilih untuk memastikan bahwa hasil penelitian mencakup semua anggota populasi dan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Motivasi terhadap

Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dengan melibatkan seluruh populasi, peneliti dapat menghindari bias sampel dan memperoleh data yang lebih komprehensif, yang pada akhirnya diharapkan dapat memperkuat validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner secara langsung atau melalui platform *online* Google Form dengan tujuan memudahkan akses responden dan kondisi responden. Langkah-langkah dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Penyiapan Kuesioner

Kuesioner disiapkan berdasarkan indikator-indikator yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini.

2. Pengambilan Sampel:

- Sampel dipilih dengan metode sampling acak sederhana (*simple random sampling*) untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Jika perusahaan atau instansi yang diteliti memiliki banyak departemen atau divisi, sampel akan diambil dari setiap divisi secara proporsional.

3. Penyebaran Kuesioner

Kuesioner disebarkan kepada responden yang telah dipilih. Dalam penyebaran secara online, peneliti mengirimkan tautan kuesioner kepada responden melalui email atau media komunikasi lainnya yang telah disepakati.

4. Pengumpulan dan Pemantauan Data

Peneliti memantau respons yang masuk untuk memastikan bahwa jumlah data yang terkumpul mencukupi. Pengumpulan data dilakukan selama periode waktu tertentu, biasanya selama 2-4 minggu, tergantung pada tingkat responsivitas responden.

5. Penginputan Data

Setelah semua data terkumpul, peneliti akan menginput data hasil kuesioner ke dalam perangkat lunak statistik untuk dianalisis lebih lanjut.

3.5 Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan jenis pertanyaan tertutup, yang memudahkan pengukuran respons dari responden serta mengurangi kemungkinan interpretasi yang ambigu. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi serangkaian pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu *Work Life Balance* (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y). Pertanyaan disusun dalam bentuk pernyataan tertutup yang menggunakan skala Likert 5 poin untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban.

Dalam skala Likert, pernyataan positif biasanya diberi skor dari 1 hingga 5, di mana 1 berarti "sangat tidak setuju" dan 5 berarti "sangat setuju". Sebaliknya, pernyataan negatif menggunakan skala terbalik, di mana 1 berarti "sangat setuju" dan 5 berarti "sangat tidak setuju". Pengaturan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur sikap secara konsisten. Ketika responden setuju dengan pernyataan positif, karyawan memberikan nilai tinggi, sedangkan pada pernyataan negatif, ketidaksetujuan terhadap hal yang tidak diinginkan juga diberi nilai tinggi. Skala Likert ini memiliki pilihan jawaban dengan rentang sebagai berikut:

- 1 = Jika **Sangat Setuju** dengan pernyataan
- 2 = Jika **Setuju** dengan pernyataan
- 3 = Jika **Cukup Setuju** dengan pernyataan
- 4 = Jika **Kurang Setuju** dengan pernyataan
- 5 = Jika **Tidak Setuju** dengan pernyataan

Pernyataan pada kuesioner dikembangkan berdasarkan kajian literatur dan penelitian terdahulu yang relevan, sehingga setiap item pertanyaan mengukur aspek yang spesifik dari variabel yang diteliti. Kuesioner ini juga akan diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar menggambarkan kondisi yang ingin diukur dan konsisten dari waktu ke waktu.

3.6 Variabel Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang dibuat oleh peneliti untuk menjelaskan makna dari istilah-istilah yang berkaitan dengan penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan keselarasan persepsi antara peneliti dan pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian (Sugiyono, 2019). Definisi ini

dirumuskan untuk memudahkan proses pengumpulan data, mengurangi kemungkinan munculnya perbedaan interpretasi, serta menetapkan batasan-batasan variabel penelitian. Selain itu, definisi operasional mencakup variabel-variabel utama yang dapat diukur secara praktis dan memiliki sumber yang valid, sehingga memfasilitasi proses analisis serta memungkinkan penarikan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Tabel 3. 1 Definisi Teoritis

Variabel	Definisi
WORK LIFE BALANCE (X ¹)	<i>Work-life balance</i> adalah suatu kondisi di mana seseorang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab dalam kegiatan non pekerjaan. Ketika karyawan mampu menjaga keseimbangan yang sehat antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Parkes & Langford, 2008:267)
MOTIVASI (X ²)	Faktor motivasi adalah sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab (Basril, 2022:34).
KEPUASAN KERJA (Z)	kepuasan kerja merupakan sikap emosional positif yang tercermin dalam rasa cinta terhadap pekerjaan. (Marnis dan Priyono 2019:229)
KINERJA (Y)	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik secara kualitas maupun kuantitas. (Mangkunegara, 2020:35)

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Skala
<i>Work-life balance</i> (X ¹) (Parkes dan Langford 2008:270)	<ol style="list-style-type: none"> Support Based Facilitation Hal ini terjadi ketika organisasi memberikan dukungan kepada karyawan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan karyawan. Control Based Facilitation Hal ini Terjadi ketika karyawan memiliki kontrol atas jadwal kerja karyawan 	Likert

Variabel	Indikator	Skala
	<p>dan dapat memilih tempat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.</p> <p>3. Reward Based Facilitation Hal ini terjadi ketika karyawan diberi penghargaan untuk peningkatan kinerja karyawan dan untuk berhasil menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.</p>	
<p>Motivasi (X^2) (Basril, 2022:35)</p>	<p>1. Prestasi</p> <p>Indikator ini merujuk pada tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan. Karyawan yang merasa berhasil dalam pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk terus berprestasi.</p> <p>2. Pengakuan</p> <p>Pengakuan atas prestasi kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan motivasi. Ini mencakup penghargaan verbal, penghargaan formal, atau pengakuan di depan rekan kerja. Oleh karena itu, karyawan yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik karyawan.</p> <p>3. Pekerjaan itu Sendiri</p> <p>Tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri juga merupakan indikator penting. Pekerjaan yang menantang dan memberikan kesempatan untuk berkembang akan</p>	Likert

Variabel	Indikator	Skala
	<p>meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan cenderung lebih termotivasi ketika karyawan menemukan makna dan kepuasan dalam pekerjaan yang karyawan lakukan.</p> <p>4. Tanggung Jawab</p> <p>Indikator ini mencakup sejauh mana karyawan merasa bertanggung jawab atas pekerjaan karyawan. Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan motivasi untuk mencapai hasil yang baik. Karyawan yang memiliki tanggung jawab lebih besar biasanya merasa lebih termotivasi untuk memenuhi harapan organisasi.</p> <p>5. Kesempatan untuk Berpekmbang</p> <p>Peluang untuk mendapatkan promosi atau pengembangan karir juga berfungsi sebagai indikator motivasi. Karyawan yang melihat adanya jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk belajar serta berkembang cenderung lebih termotivasi dalam pekerjaan karyawan.</p>	
<p>Kepuasan Kerja (Z)</p> <p>(Marnis dan Priyono 2019:229)</p>	<p>1. Balas jasa yang adil</p> <p>Balas jasa yang adil adalah pada pemberian kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial.</p> <p>2. Penempatan sesuai keahlian</p> <p>Penempatan yang sesuai keahlian berarti karyawan ditempatkan pada posisi</p>	Likert

Variabel	Indikator	Skala
	<p>atau tugas yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang karyawan miliki.</p> <p>3. Berat ringannya pekerjaan Berat atau ringannya pekerjaan mengacu pada tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan beban kerja yang harus ditangani oleh karyawan.</p> <p>4. Suasana dan lingkungan pekerjaan Suasana dan lingkungan pekerjaan mencakup kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, hubungan antar rekan kerja, serta budaya organisasi.</p> <p>5. Sikap pemimpin Sikap pemimpin adalah bagaimana seorang atasan berinteraksi dengan bawahannya, termasuk dalam memberikan arahan, dukungan, dan penghargaan.</p> <p>6. Peralatan yang memadai Peralatan yang menunjang pekerjaan meliputi semua alat, teknologi, atau sumber daya yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.</p>	
<p>Kinerja (Y)</p> <p>Mangkunegara (2020:14):</p>	<p>1. Kualitas kerja Kualitas pekerjaan adalah ukuran seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.</p> <p>2. Kuantitas kerja Kuantitas pekerjaan merujuk pada jumlah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu.</p>	Likert

Variabel	Indikator	Skala
	<p>3. Kreativitas Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, inovatif, atau solusi yang berbeda dari pendekatan konvensional dalam menyelesaikan masalah.</p> <p>4. Loyalitas Loyalitas adalah komitmen dan kesetiaan seorang individu terhadap organisasi, perusahaan, atau pekerjaan yang dijalani.</p>	

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS), yang merupakan alternatif dari *structural equation modeling* (SEM). PLS-SEM dipilih sebagai teknik analisis untuk menggantikan SEM berbasis kovarian (CB-SEM), khususnya dalam menilai data pada model persamaan struktural (Rahardi *et al.*, 2023). Teknik ini diprioritaskan karena penelitian ini melibatkan banyak variabel dan memiliki model struktural yang kompleks, serta bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang ada.

Peneliti memanfaatkan perangkat lunak SmartPLS versi 4 untuk menjalankan analisis data. SmartPLS dipilih karena kemampuannya yang unggul dalam mengevaluasi performa metode PLS-SEM dan kemudahannya dalam digunakan, terutama untuk penelitian yang melibatkan berbagai variabel seperti kinerja pegawai. Dalam konteks SEM, kualitas pengukuran dievaluasi melalui *Measurement Model*, sedangkan hubungan antar variabel diuji menggunakan *Structural Model* (Rahardi *et al.*, 2023).

3.7.1 Uji Measurement Model (Outer Model)

Dalam penelitian ini, pengujian *Measurement Model (Outer Model)* bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dan indikator yang

digunakan untuk mengukurnya. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa setiap variabel yang diteliti memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik. Validitas mengukur sejauh mana indikator-indikator tersebut dapat merepresentasikan variabel laten yang diukur, sedangkan reliabilitas mengukur konsistensi dari indikator-indikator tersebut. Proses pengujian ini terdiri dari beberapa langkah, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dibagi menjadi dua kategori utama: validitas konvergen dan validitas diskriminan.

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen menekankan bahwa indikator yang digunakan dalam model harus memiliki tingkat korelasi yang tinggi dengan konstruk yang diukur. Dengan kata lain, setiap indikator dalam model harus dapat menggambarkan konstruk secara konsisten dan signifikan. Terdapat dua indikator utama untuk menilai validitas konvergen:

1) Outer Loading

Nilai outer loading yang dihasilkan dari analisis harus lebih besar dari 0,7 agar indikator dianggap valid. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa indikator tersebut secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud.

2) Avarange Variance Extracted (AVE): Indikator valid apabila nilai AVE mencapai 0,5 atau lebih

AVE digunakan untuk mengukur jumlah varians yang berhasil diekstrak oleh indikator-indikator konstruk. Nilai AVE yang disarankan adalah minimal 0,5, yang berarti setidaknya 50% dari varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan memastikan bahwa setiap konstruk dalam model berbeda satu sama lain, dan indikator yang digunakan untuk

mengukur satu konstruk tidak berkorelasi dengan konstruk lainnya. Validitas diskriminan dicapai apabila nilai *cross loading* indikator lebih tinggi untuk konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai yang disarankan untuk validitas diskriminan adalah antara 0,6 hingga 0,7 (Hair *et al.*, 2022).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama berulang kali. Dalam pengujian reliabilitas, dua ukuran utama yang digunakan adalah *Composite Reliability* (CR) dan Cronbach's Alpha.

1) *Composite Reliability* (CR):

CR digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari konstruk. Nilai CR yang diterima pada penelitian eksploratif adalah antara 0,6 hingga 0,7, sedangkan nilai di atas 0,7 dianggap memuaskan untuk penelitian yang lebih matang.

2) *Consistency Reliability*:

Cronbach's Alpha mengukur reliabilitas konsistensi internal dari seluruh item dalam kuesioner. Nilai Alpha yang lebih dari 0,7 dianggap menunjukkan reliabilitas yang baik dan konsisten.

3.7.2 Uji Structural Model (Inner Model)

Setelah pengujian outer model, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi *structural model* atau yang biasa disebut dengan *inner model*. Uji structural model dilakukan untuk menilai hubungan antar variabel laten dan melihat seberapa baik model struktural menjelaskan variabilitas variabel dependen. Beberapa langkah pengujian yang dilakukan pada tahap ini meliputi:

1. Uji R-Square (R^2)

R-Square merupakan koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,75 dianggap kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah (Hair *et al.*, 2022).

2. Uji Q-Square (Q^2)

Q-Square digunakan untuk menilai ketepatan prediksi model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai Q^2 lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif.

3. Uji F-Square (F^2)

Uji F-Square mengukur ukuran efek dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan efek kecil, 0,15 efek sedang, dan 0,35 efek besar (Hair *et al.*, 2022).

3.8 Metode Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menilai apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara variabel, sementara hipotesis alternatif (H_1) menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis nilai koefisien jalur, nilai statistik t , dan nilai p :

- a. Koefisien jalur positif menunjukkan hubungan positif antar variabel, sedangkan koefisien jalur negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan.
- b. Jika nilai statistik t lebih dari 1,96 dan nilai p kurang dari 0,05, maka hipotesis dianggap signifikan secara statistik dan dapat diterima (Hair *et al.*, 2022).