

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Amruddin *et al.* (2022, p.3-17) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif adalah metodologi yang didasarkan pada prinsip-prinsip ilmiah yang nyata dan empiris. Metode ini dibedakan berdasarkan strukturnya, tujuan yang ditetapkan dengan baik, dan pelaksanaan yang metodis dan logis. Metode ini digunakan untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu guna menilai teori berdasarkan fenomena yang diteliti oleh peneliti. Oleh karena itu, untuk menguji hipotesis tersebut diperlukan alat pengumpulan data yang dikenal sebagai instrumen penelitian. Data yang diperoleh akan melalui analisis statistik dan disampaikan sebagai interpretasi. Proses penelitian kuantitatif ini berjalan dari deduksi menuju induksi. Artinya, teori yang ada akan menghasilkan teori baru. Hal ini terjadi karena penelitian mencakup pengumpulan teori, penyusunan hipotesis, pelaksanaan observasi, dan akhirnya menghasilkan teori baru.

3.2. Objek Penelitian

Judul yang diangkat dalam penelitian yakni “Pengaruh *Work-life balance*, Pengembangan Karier, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan PT ABC” bertujuan mengetahui hubungan antara *work-life balance*, pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi pada kepuasan kerja pada karyawan PT ABC. Objek penelitian ini dipilih berdasarkan data internal perusahaan yang mendapatkan banyak karyawan yang mengundurkan diri setelah bekerja dalam rentang waktu yang relatif singkat. Karyawan yang *resign* didominasi oleh kelompok usia 18-35 tahun dan mereka yang bekerja dalam rentang waktu 0-500 hari. Sehingga, dari paparan di atas, objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ABC.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian terdiri dari semua unsur atau orang yang menjadi subjek penelitian dan menunjukkan ciri-ciri tertentu. Populasi mencakup semua anggota kelompok yang akan diteliti atau digunakan sebagai sumber data. Populasi merupakan kategori generalisasi yang terdiri atas item atau orang dengan atribut dan sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dari situ kemudian ditarik kesimpulan (Hardani *et al.* 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ABC, yang berjumlah 320 karyawan dengan kriteria responden ditetapkan sebagai karyawan yang telah bekerja selama minimal 1 (satu) tahun. Kriteria tersebut digunakan karena karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun cenderung memiliki stabilitas yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Hal ini membantu mengurangi kemungkinan bias dalam penelitian, karena mereka cenderung memiliki pandangan yang lebih konsisten terhadap pengalaman dan keseimbangan kehidupan kerja mereka (Rizkiana, 2019). Karyawan tersebut mencakup berbagai tingkatan pekerjaan dan memiliki sifat-sifat yang sejalan dengan tujuan penelitian, yang mencakup pemeriksaan dampak *work-life balance*, pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan populasi ini, penelitian akan berfokus pada seluruh karyawan sebagai objek yang merepresentasikan fenomena *turnover* dan kepuasan kerja di PT ABC.

3.3.2. Sampel

Untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian, sampel adalah bagian dari populasi. Untuk memastikan bahwa temuan penelitian dapat diterapkan pada populasi yang lebih besar, teknik tertentu digunakan saat memilih sampel. Memilih sampel yang tepat sangat penting untuk menjaga validitas dan reliabilitas penelitian, terutama karena sering kali peneliti tidak dapat mengumpulkan data dari seluruh populasi. Sampel representatif memungkinkan hasil yang akurat dengan efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya. Pemilihan sampel menggunakan metode *Probability Sampling*. Hardani *et al.* (2020) menyoroti bagaimana metode ini

mempermudah pemilihan sampel dengan memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama. Metode pemilihan sampel dilakukan secara acak. Ukuran sampel Slovin digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus yang diberikan oleh (Suhadarliyah *et al.*, 2024) yaitu:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi (320 karyawan dalam penelitian ini)
- e = *Margin of error* (biasanya 5% atau 0,05)

Jika populasi $N = 320$ dan *margin of error* $e = 5\%$ (0,05):

$$n = \frac{320}{1 + 320(0,05)^2}$$

$$n = \frac{320}{1,8} = 178$$

Maka dari itu, 178 responden menjadi ukuran sampel untuk penelitian ini.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang benar untuk penelitian, pengumpulan data merupakan tahap yang penting. Pada penelitian ini menggunakan pengumpulan data secara primer dan sekunder. Seperti *survei*, wawancara, dan observasi. Data primer dikumpulkan langsung dari sumbernya. Di sisi lain, data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung dari sumber primer, seperti laporan atau dokumen, menggunakan metode dokumentasi dan tinjauan pustaka. Menggabungkan data primer dan sekunder sering dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif (Hardani *et al.*, 2020) Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner online memakai *Google Forms*. Menurut Hardani *et al.* (2020) penggunaan kuesioner berbasis *web* menjadi semakin umum seiring

dengan perkembangan zaman, sehingga banyak penelitian yang menerapkan pendekatan ini. Pemanfaatan kuesioner berbasis *web* untuk pengumpulan data dipandang lebih produktif dan ekonomis dalam hal waktu dan uang (Hardani *et al.*, 2020, p.407-408).

Skala Likert, yang mengukur sikap, opini, dan persepsi orang atau kelompok terhadap fenomena sosial yang ditetapkan sebagai variabel penelitian, digunakan untuk mengevaluasi data primer. Dengan pendekatan ini, variabel diubah menjadi indikator yang lebih tepat, yang kemudian disusun menjadi item instrumen yang berbentuk pertanyaan atau pernyataan. Pilihan jawaban sering kali berkisar dari 5 hingga 7 tingkat, termasuk Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Setiap topik memiliki skala jawaban yang memungkinkan responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka (Hardani *et al.*, 2020, p. 390-391). Alat penelitian ini menggunakan skala 1 sampai 5 untuk kategori jawabannya, yaitu angka yang lebih rendah menunjukkan pernyataan yang paling tidak setuju berdasarkan penjelasan di atas:

Tabel 3. 1 Kategori Skala Likert Pada Instrumen Penelitian

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju

(Sumber: Hardani *et al.*, 2020, hlm. 390-391)

3.5. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dimensi dan instrumen penelitian, yaitu:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional dan Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Penjelasan	Sumber-Tahun	Instrumen Penelitian (Pernyataan Skala Likert)
Kepuasan Kerja	Perasaan positif yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan	Kebahagiaan	Karyawan menunjukkan wajah ceria, tertawa, dan bersikap ramah.	Harras <i>et al.</i> (2020, pp.63)	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan

	dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti penghargaan, kondisi kerja, dan interaksi dengan rekan kerja.				tempat saya bekerja.
		Antusiasme	Karyawan bekerja dengan semangat dan berusaha memberikan kebahagiaan kepada orang lain.		Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.
		Kegigihan	Karyawan memiliki semangat dan energi dalam menyelesaikan pekerjaan.		Saya berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.
		Loyalitas	Karyawan yang bahagia dengan manfaat dari perusahaan cenderung loyal dan menggantungkan hidupnya pada tempat kerja.		Saya berencana untuk tetap bekerja di perusahaan tempat saya bekerja dalam waktu yang lama.
<i>Work-life balance</i>	Mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap terjaga keseimbangan.	Kebutuhan pribadi, keluarga, dan sosial.	fleksibilitas kerja untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan keluarga.	Budhiraja <i>et al.</i> (2022)	Saya dapat mengatur waktu kerja untuk memenuhi kewajiban pribadi dan sosial saya.
		Fleksibilitas sistem kerja.	Fleksibilitas kerja penting untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.		Saya merasa jadwal kerja yang fleksibel membuat pekerjaan dan kehidupan pribadi saya seimbang.
		Peluang belajar dan pengembangan.	Peluang pengembangan dan pelatihan di tempat kerja penting untuk kepuasan dan kemajuan karier karyawan.		Perusahaan di tempat kerja saya memberikan peluang yang cukup bagi

					saya untuk belajar dan mengembangkan keterampilan saya.
		Kejelasan dan daya tarikan	Kejelasan peran dan tanggung jawab meningkatkan kenyamanan, kepuasan, dan keterlibatan karyawan, serta mengurangi stres.		Saya merasa jelas mengenai peran dan tanggung jawab saya di tempat kerja.
Pengembangan Karier	Upaya dalam meningkatkan keterampilan karyawan demi mencapai tujuan karier mereka.	Perlakuan yang adil dalam berkarier.	Karyawan merasa diperlakukan adil dalam kesempatan pengembangan diri dan promosi.	Purnawati <i>et al.</i> (2021)	perusahaan di tempat kerja saya memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawan untuk berkembang.
		Keperdulian para atasan langsung.	Dukungan dari atasan dalam pengembangan karier.		Saya merasa didukung oleh atasan saya dalam mencapai tujuan karier saya.
		Peluang promosi yang jelas	Karyawan mendapatkan informasi yang jelas tentang peluang promosi dan		Informasi mengenai kenaikan jabatan

			cara mencapainya.		disampaikan dengan transparan oleh perusahaan di tempat kerja saya.
Kompensasi	Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja mereka, berupa uang atau fasilitas lain.	Upah	Imbalan uang yang diterima pekerja sesuai perjanjian kerja atau ketentuan hukum, termasuk tunjangan untuk pekerja dan keluarganya.	Zunaidah <i>et al.</i> (2020)	Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan yang berlaku.
		Intensif	Imbalan langsung untuk karyawan yang melebihi standar kinerja yang ditetapkan, bertujuan untuk memotivasi hasil kerja yang lebih baik.		Imbalan yang diberikan oleh perusahaan di tempat kerja saya sesuai dengan harapan saya.
		Tunjangan	Manfaat tambahan, seperti kendaraan perusahaan, layanan kesehatan, atau bantuan liburan, yang mendukung kesejahteraan karyawan.		Tunjangan yang saya terima cukup mendukung kesejahteraan saya dan keluarga.
		Fasilitas	Sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan efisiensi pekerjaan karyawan.		Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan di tempat saya bekerja cukup untuk mendukung pekerjaan saya.

Budaya Organisasi.	Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan melalui norma dan nilai yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengembangan keterampilan dan kepentingan karyawan.	Kinerja Karyawan	Karyawan diharapkan mencapai target, berkolaborasi baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu dan akurat.	Iddris dan Adam (2024)	Saya selalu berusaha mencapai target dan menyelesaikan tugas tepat waktu serta menjalin kolaborasi yang baik antar tim.
		Budaya organisasi	Nilai inti, komunikasi terbuka, dan penerimaan keberagaman menciptakan lingkungan kerja positif.		Perusahaan di tempat saya bekerja menerima keberagaman dengan baik dan menciptakan lingkungan yang inklusif.
		Pelatihan induksi	Pelatihan induksi membantu karyawan baru memahami kebijakan, budaya, dan ekspektasi perusahaan.		Perusahaan di tempat saya bekerja memberikan pelatihan induksi yang membantu saya memahami kebijakan dan budaya organisasi.
		Pelatihan di tempat kerja	Pelatihan di tempat kerja fokus pada peningkatan keterampilan		Pelatihan di tempat kerja relevan dengan tugas dan

			yang dapat diterapkan langsung.		pekerjaan yang saya jalani.
--	--	--	---------------------------------	--	-----------------------------

(Sumber: Penelitian Terdahulu)

3.6. Teknik Analisis Data

Menurut Amruddin *et al* (2022, p.422) Setelah pengelompokan data berdasarkan variabel dan kelompok responden, pendekatan analisis data melibatkan tabulasi data dari setiap responden untuk setiap variabel yang diteliti. Untuk mengatasi rumusan masalah dan menilai hipotesis yang diajukan, data selanjutnya disediakan dan dianalisis. Analisis deskriptif, kadang-kadang disebut sebagai analisis statistik inferensial, adalah pendekatan penelitian ini. Tujuannya untuk mengkarakterisasi data sesuai keadaan saat ini tanpa menarik kesimpulan yang luas. Dua teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan pengujian statistik. Untuk membuat data yang dikumpulkan dari responden lebih mudah dipahami, analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan data. Selain itu, peneliti akan menggunakan SPSS untuk analisis statistik, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik seperti heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan normalitas. Pengujian hipotesis dan regresi linier berganda dipakai pada penelitian ini.

3.6.1. Analisis Statistik Deskriptif

Subbidang statistik yang dikenal sebagai statistik deskriptif berkaitan dengan penggunaan grafik, gambar, dan angka untuk menyampaikan data dengan cara yang dapat dipahami (Ahmaddien & Syarkani, 2019). Statistik deskriptif mencakup perhitungan seperti mean, median, dan modus dalam suatu kumpulan data. Untuk memeriksa data, analisis statistik deskriptif menggambarkan data berdasarkan kondisi saat ini tanpa mencoba menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Selain itu, metrik distribusi data seperti varians, deviasi standar, dan rentang-selisih antara nilai tertinggi dan terendah juga termasuk dalam statistik deskriptif. Strategi lain yang berguna untuk membantu pembaca dan peneliti lebih memahami fakta-fakta yang sedang dianalisis adalah dengan menyediakan data dalam format grafik.

1. Uji Validitas

Ghozali (2021, p.66) menyatakan uji validitas untuk mengevaluasi keandalan pernyataan yang telah disusun sebelumnya dalam kuesioner. Jika pernyataan dengan benar mengungkapkan apa yang ingin dinilai, maka kuesioner dianggap sah. Uji korelasi antara skor masing-masing item dan skor variabel secara keseluruhan digunakan untuk menilai validitas penelitian. Untuk pengujian validitas, ambang batas signifikansi dipilih sebesar 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel, maka hipotesis diterima. Jika r hitung \leq r tabel, maka hipotesis akan ditolak.

2. Uji Realibitas

Ghozali (2021, p.51) menjelaskan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk menilai kuesioner sebagai indikator setiap variabel. Jika jawaban responden terhadap pertanyaan tetap stabil dan seragam sepanjang waktu, kuesioner dianggap kredibel. Pendekatan statistik *Cronbach Alpha* dipakai untuk menguji reliabilitas, dianggap reliabel jika nilai $>$ 0,70.

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik pada data primer yang dikumpulkan, termasuk uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Ghozali (2021, p.196) uji normalitas memastikan apakah nilai dan variabel pada model regresi bersifat independen dan berdistribusi secara teratur. Karena ketika data terdistribusi secara teratur, maka sebuah regresi dipandang layak dipakai. Teknik nonparametrik, uji Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan pendekatan Monte Carlo, digunakan untuk menentukan apakah data dalam investigasi ini normal. Ambang batas signifikansi 0,05 digunakan untuk pengujian ini; jika nilai signifikansi $>$ 0,05, data dianggap terdistribusi secara teratur.

2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021, p.157), Uji multikolinearitas untuk memastikan apakah variabel independen dalam model regresi menunjukkan hubungan timbal balik. Variabel independen dalam model regresi yang layak harus tidak menunjukkan korelasi. Variabel independen dianggap tidak seragam jika ada korelasi. Nilai toleransi dan kebalikannya, VIF, untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas. Kedua ukuran ini menunjukkan faktor independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Toleransi mengukur tingkat variabilitas dalam variabel independen yang tetap tidak dijelaskan oleh variabel-variabel independen lainnya. Nilai toleransi $< 0,10$ atau $VIF > 10$ menandakan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengevaluasi model regresi dengan memeriksa variasi varians residual di antara pengamatan yang berbeda. Sementara itu, homoskedastisitas terjadi ketika varians residual tetap konsisten di antara pengamatan. Apabila terdapat variasi, maka kondisi tersebut disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2021, p.178), ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas.

Pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas didasarkan pada nilai signifikansi. Apabila nilai tersebut lebih besar daripada 0,05, maka data dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, data dinyatakan mengalami heteroskedastisitas. Ketidaksetaraan varians dapat diidentifikasi ketika nilai signifikansi berada di bawah tingkat kepercayaan 5%, sehingga langkah-langkah pencegahan diperlukan. Oleh karena itu, kriteria signifikansi yang diterapkan adalah nilai di atas 0,05.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan yang mencakup banyak variabel, khususnya dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen, disebut regresi berganda. Metode ini digunakan untuk membentuk persamaan yang memungkinkan estimasi (Ahmaddien & Syarkani, 2019, hal 64) Rumus

regresi berganda dapat dinyatakan dengan persamaan ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$). (Y) mewakili variabel dependen, sedangkan (X_1), (X_2), (X_3), (X_4) adalah variabel independen dalam persamaan ini, yaitu kepuasan kerja, pengembangan karier, kompensasi, dan budaya organisasi. Konstanta (a) menunjukkan nilai (Y) saat semua nilai (X) sama dengan nol. Koefisien regresi (b_1), (b_2), dan seterusnya menunjukkan perubahan pada variabel independen berkontribusi pada peningkatan atau penurunan nilai (Y).

3.6.3. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi, atau R kuadrat yang disesuaikan (R^2), mengevaluasi sejauh mana model memperhitungkan varians variabel dependen dalam hubungannya dengan jumlah variabel independen. Ini memberikan pandangan yang lebih realistis tentang seberapa baik model menjelaskan pola varians data. Kompleksitas model dan jumlah variabel yang digunakan diperhitungkan dalam evaluasi ini. Hasilnya, R^2 memberikan indikator yang lebih akurat mengenai kualitas model regresi. Koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang rendah menandakan bahwa variabel independen memiliki kapasitas terbatas untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Sebaliknya, variabel independen memberikan semua informasi yang diperlukan untuk meramalkan variabel dependen saat nilainya mendekati satu (Ghozali, 2021, hal.147).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F, dengan ambang signifikansi 0,05, menilai apakah setiap variabel independen dalam model regresi secara bersamaan memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021, p.148). Membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel adalah bagaimana prosedur uji F dijalankan. Tabel ANOVA pada *output* IBM SPSS berisi nilai F hitung. Nilai F tabel ditentukan dengan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, di mana n adalah jumlah observasi atau sampel yang digunakan untuk membuat regresi dan k jumlah variabel independen

dan dependen 3.05 dengan kriteria untuk uji F diterima $> F$ tabel atau $\text{sig.} < 0,05$, pun sebaliknya.

3. Uji T (Parsial)

Ghozali (2021, p.148), Uji T untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel bebas secara independen memengaruhi varians variabel terikat. Tingkat signifikansi 0,05, uji ini bertujuan mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti.

