

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. I Made Laut Martahajaya (2020) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat di peroleh dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik dari suatu pengukuran. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih memusatkan pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hubungan di antara variabel selanjutnya akan dianalisis dengan alat uji statistik serta menggunakan teori yang objektif. Jenis metode yang digunakan adalah ososiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal 2 variabel atau lebih yang dihubungkan dan dalam penelitian ini akan melihat pengaruh *work life balance* dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengelolaan selama berlangsungnya penelitian. Perolehan data berawal dari data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yang valid, reliable dan objektif. Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung. Data tersebut adalah hasil jawab pengisian kuesioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung misalnya lewat orang atau dokumen. Data Sekunder umumnya disusun dari suatu organisasi yang bersangkutan dan yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri dengan kata lain sumber dari catatan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengandalkan studi kepustakaan melalui literatur berupa buku, artikel, data dari perusahaan dan jurnal-jurnal penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

I Made Laut Martahajaya (2020) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan oleh peneliti dalam memperoleh data penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif adalah pengumpulan data yang di lakukan secara *natural setting* (kondisi yang alamiah). Sumber data primer dan sekunder serta teknik pengumpulan data menggunakan observasi(pengamatan),wawancara(interview),dan kuesioner(angket).

3.3.1 Kuesioner

I Made Laut Marthajaya (2020) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab kepada karyawan atau responden, pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung. Skala pengukuran ini yang digunakan adalah likert.

3.3.2 Wawancara

I Made Laut Marthajaya (2020) menyatakan bahwa wawancara adalah salah satu instrumen yang di gunakan untuk menggali data secara lisan. Wawancara dilakukan oleh 2 pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang di wawancarai untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Wawancara digunakan untuk nmendapatkan data-data sekunder yang dapat mendukung dalam proses penulisan skripsi ini. Selain itu, teknik wawancara dilakukan peneliti dengan pihak yaitu PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

I Made Laut Marthajaya (2020) menyatakan bahwa populasi adalah jumlah keseluruhan dari individu-individu yang berupa orang-orang, institusi-institusi ,serta benda-benda yang karakteristiknya hendak di teliti. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung yang berjumlah 179 karyawan.

3.4.2 Sampel

I Made Laut Marthajaya (2020) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian yang di ambil dari keseluruhan objek yang di teliti dan di anggap mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu setiap populasi dalam penelitian memiliki kesempatan yang sama untuk di jadikan sampel. Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti adalah karyawan PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung yang berjumlah 50 karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian Independen (Variabel Bebas)

I Made Laut Marthajaya (2020) menyatakan bahwa variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Simbol variabel independen (variabel bebas) adalah X. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (independent) adalah *work life balance* (X1) dan pengembangan karier (X2).

3.5.2 Variabel Penelitian Dependen (Variabel Terikat)

I Made Laut Marthajaya (2020) menyatakan bahwa variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja karyawan. Variabel terikat merupakan jenis variabel yang dipengaruhi adanya perubahan variabel bebas dan dilambangkan dengan Y. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependent) adalah kinerja karyawan.

3.6 Devinisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<i>Work life balance</i> (X1)	Sarikit (2017) <i>work life balance</i> adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran antara	<i>work life balance</i> yang baik mampu memberikan dan meningkatkan kinerja karyawan. Karena <i>work life</i>	1. <i>TimeBalance</i> (KeseimbanganW aktu) 2. <i>Involvement Balance</i>	Likert

	kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan tidak menimbulkan konflik.	<i>balance</i> mencerminkan ukuran nilai karya mereka dengan karyawan lain.dan <i>work life balance</i> keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dimana setiap karyawan memiliki keterkaitan dalam menjalankan keduanya secara merata.	(Keseimbangan Keterlibatan) <i>3.Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan). Sumber : sarikit (2017)	
Pengembangan karier (X2)	Prof.Achmad Sudiro, M.E., C.P.H.R. dan Oktaria Ardika Putri, S.Si., M.M (2022) menyatakan pengembangan karier merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan kerja masing-masing pekerja yang bertujuan untuk	Pengembangan karier merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan kerja masing-masing pekerja yang bertujuan untuk meraih pekerjaan yang diinginkan. Pengembangan karier ini bertujuan diantaranya menyesuaikan antara	1. Prestasi kerja 2. Jaringan kerja 3. Pengunduran diri 4. Ketidaksetiaan dengan 5. Pembimbing dan sponsor Sumber : Prof. Achmad Sudiro, M.E., C.P.H.R. dan OktariaArdika	Likert

	meraih pekerjaan yang diinginkan.	kebutuhan perusahaan dengan pekerja dalam kesempatan berkarier yang disediakan oleh perusahaan dimasa sekarang maupun pada masa mendatang.	Putri, S.Si., M.M (2022)	
Kinerja Karyawan (Y)	Nurjaya(2021) Kinerja adalah hasil dari pekerjaan untuk priode tertentu dengan berbagai opsi,seperti standar,tujuan, atau kriteria yang telah di sepakati.	kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan yang maksimal ialah hasil dari kinerja tim atau individu.untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik di perlukan beberapa faktor, salah satunya yaitu adanya kualitas kehidupan kerja yang baik. pengaruhi hasil kerja yang di capai oleh individu sesuai dengan peran	1. Kualitas Hasil Kerja 2. Kuantitas Hasil Kerja 3. Ketelitian 4. Kepemimpinan 5. Inisiatif 6. Kejujuran Sumber : Nurjaya(2021)	Likert

		atau tugasnya dalam kurun waktu tertentu, yang terkait dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tenpatnya individu bekerja		
--	--	--	--	--

3.7 Pernyataan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengujian validitas instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor total dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi $r = 0,05$.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas Sig sig $< 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas Sig sig $> 0,05$ maka H_0 ditolak

3.7.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner yaitu menggunakan

metode *alpha cronbach*, dan menggunakan pengelolaan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

1. Jika *cronbach alpha* $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika *cronbach alpha* $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau tidak konsisten.
3. Menentukan kesimpulan dan hasil.

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas Sampel

Prof. Dr. Lijan P. Sinambela & Dr. Sarton Sinambela, S.E.,M.M. (2020) menyatakan bahwa uji normalitas adalah data uji yang digunakan untuk melihat normal tidaknya sebaran data yang akan di analisis , dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti dibantu oleh program SPSS.

Prosedur Pengujian :

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

2. Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika probabilitas Sig $< 0,05$ maka Ho ditolak

Jika probabilitas Sig $> 0,05$ maka Ho diterima

3.8.2 Uji Linearitas Sampel

Prof. Dr. Lijan P. Sinambela & Dr. Sarton Sinambela,S.E.,M.M. (2020) menyatakan bahwa uji linearitas digunakan untuk mengetahui melihat dan mengetahui model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan analisis korelasi *pearson* atau regresi linear. Dalam

penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS, dengan melihat *testforlinearity*.

Prosedur Pengujian :

1. Prosedur Hipotesis

Ho : Model regresi berbentuk linear

H1 : Model regresi tidak berbentuk linear

2. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas Sig < 0,05 maka Ho diterima

Jika probabilitas Sig > 0,05 maka Ho ditolak

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Prof. Dr. Lijan P. Sinambela & Dr. Sarton Sinambela,S.E.,M.M. (2020) Menyatakan bahwa multikolinieritas di gunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas,adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independent dalam suatu model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance in flation factor* (VIF). Batas dari tolerance value > 0,01 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
4. Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
5. Penjelasan kesimpulan.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari 1 variabel independent yaitu work life balance dan pengembangan karier yang dipengaruhi variabel dependent yaitu kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut, $Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$

Keterangan :

Y = Variabel dependent (kinerja karyawan)

A = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

B = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X1 = Variabel independent (*work life balance*)

X2 = Variabel independent (pengembangan karier)

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

1. Pengaruh *work life balance* dan pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan.

Ho : *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

Ha : *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

2. Pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan.

Ho : pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

Ha : pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

Kriteria Pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Pengaruh *work life balance* dan pengembangan karier Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : *work life balance* kerja dan pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

Ha : *work life balance* dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung.

Kriteria Pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.