BAB 3

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menekankan analisinya pada data-data numerikal (angka) tentang perilaku yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2010). Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel. Variabel-variabel tersebut adalah :

a. Variabel Tergantung

Variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain (Azwar, 2004). Variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja.

b. Variabel Bebas

Suatu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Azwar, 2004). Variabel bebas (independent) dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance.*

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik korelasional karena dalam penelitian ini mengukur dua variabel. Menurut Muhid (2012) penelitian korelasional bertujuan menyelediki hubungan antara satu variabel dengan satu atau lebih variabel lainnya berdasarkan koefisien korelasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, nantinya diolah dengan rumus-rumus statistik baik secara manual atau dengan menggunakan SPSS.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk menghindari terjadinya salah penafsiran. Adapun definisi operasional variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan dan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kepuasan kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek insentif, penghargaan, pengakuan dan penilaian. Semakin tinggi skor total skala kepuasan kerja yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dilakukan, demikian juga sebaliknya semakin rendah skor total yang diperoleh subjek, maka kepuasan kerja yang dilakukan semakin rendah. Tinggi rendahnya skor total kepuasan kerja yang diperoleh subjek mengindikasikan tinggi rendahnya kepuasan kerja subjek

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Work Life Balance

Work life balance merupakan persepsi individu atas kemampuannya untuk bisa menyeimbangkan waktu mereka di dua tempat, yaitu lingkungan kerja dan lingkungan diluar kerja. *Work life balance* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *work life balance* yang disusun peneliti berdasarkan aspek keseimbangan keterlibatan, keseimbangan waktu dan keseimbangan kepuasan baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. Semakin tinggi skor total skala *work life balance* yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi *work life balance* yang dilakukan, demikian juga sebaliknya semakin rendah skor total yang diperoleh subjek, maka *work life balance* yang dilakukan semakin rendah. Tinggi rendahnya skor total *work life balance* yang diperoleh subjek mengindikasikan tinggi rendahnya *work life balance* subjek.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah keseluruhan penduduk atau individu yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Populasi adalah seluruh objek penelitian (Arikunto, 2010). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga kependidikan yang bekerja sebagai staff di unit kerja Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang berjumlah 63 orang.

Melihat subjek yang hendak diteliti kurang dari 100 subjek , maka peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian. Arikunto (2010) menerangkan bahwa apabila jumlah subjek yang diteliti kurang dari 100 subjek maka lebih baik menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian sehingga subjek yang digunakan peneliti dalam penelitian yakni seluruh wanita karir tenaga kependidikan yang bekerja sebagai staf di unit UIN Sunan Ampel Surabaya. Teknik sampling ini oleh Arikunto (2010) disebut sebagai penelitian populasi atau seluruh populasi digunakan sebagai subjek penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data yang diteliti. Sehingga, teknik pengumpulan data mutlak diperlukan dalam suatu penelitian karena dalam penelitian membutuhkan data akurat dan tepat.

1. Model Skala dan Petunjuk Skoring

Data akan dikumpulkan menggunakan skala psikologis. Skala psikologis selalu mengacu kepada alat ukur aspek atau atribut afektif. Skala terdiri dari daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan agar dijawab oleh responden dan interpretasi jawaban responden dapat merupakan proyeksi dari perasaan responden. Alasan peneliti menggunakan skala psikologi sebagai metode pengumpulan data adalah sebagai berikut (Azwar, 2013):

a. Data yang digunakan berupa konstrak atau konsep psikologis yang menggambarkan kepribadian individu.
b. Pertanyaan sebagai stimulus tertentu pada indikator perilaku guna memancing jawaban yang merupakan refleksi keadaan dari diri subjek yang tidak disadari oleh responden.
c. Responden tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan tersebut.
d. Respon terhadap skala psikologi diberi skor melalui proses penskalaan (*scaling*).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Satu perangkat skala psikologi dirancang hanya untuk mengungkap satu tujuan ukur saja.

f. Hasil ukur skala psikologi harus tinggi reliabilitasnya secara psikometrik dikarenakan relevansi isi dan konteks kalimat yang digunakan sebagai stimulus pada skala psikologi lebih terbuka terhadap sumber eror.

g. Validitas skala psikologi ditentukan oleh ketepatan operasionalitas konstrak psikologi yang hendak diukur menjadi indikator keperilakuan dan aitem-aitemnya.

Azwar (2013) juga menyebutkan karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi yaitu:

a) Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.

b) Jawaban subjek terhadap satu aitem baru merupakan bagian banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesimpulan akhir sebagai suatu diagnosis baru dapat dicapai bila semua jawaban telah direspon.

c) Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh sungguh. Hanya saja, jawaban yang berbeda akan diinterpretasikan berbeda pula.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Skala ini berisikan seperangkat pernyataan yang merupakan pendapat dari subjek penelitian. Sebagian dari pernyataan ini memperlihatkan pendapat yang mendukung (*favorable*) dan sebagian yang lain menunjukkan pernyataan yang tidak mendukung (*unfavorable*).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan empat alternatif jawaban, karena menurut Azwar (2013) jika subjek dalam penelitian berusia agak lanjut, maka pilihan jawabannya perlu disederhanakan bahkan jika perlu hanya menjadi tiga pilihan jawaban saja. Alasannya karena, semakin banyak pilihan jawaban maka akan mengaburkan perbedaan yang ada di antara jenjang-jenjang termaksud. Namun, untuk mempertajam deferensiasi maka peneliti membuat empat pilihan jawaban, yang terdiri dari TS (Tidak Sesuai), KS (Kurang Sesuai), S (Sesuai), SS (Sangat Sesuai) untuk skala kepuasan kerja. Sedangkan untuk skala *work life balance* terdiri dari SL (Selalu), SR (Sering), K (Kadang), dan TP (Tidak Pernah). (Azwar, 2013). Peneliti menggunakan pilihan jawaban ini karena dalam penelitian ini mengukur perilaku subjek penelitian. Skala ini merupakan skala tertutup dengan menggunakan sistem penilaian yang bergerak. Adapun pemberian skor pada skala kepuasan kerja dan skala *Work life balance* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 1.

Petunjuk Skoring Pilihan Jawaban pada Skala Kepuasan Kerja

Pilihan Jawaban	Favorable	unfavorable
SL	4	1
SR	3	2
K	2	3
TP	1	4

Sedangkan untuk petunjuk Skoring pada skala *Work Life Balance* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.

Petunjuk Skoring Pilihan Jawaban pada Skala *Work Life Balance*

Pilihan Jawaban	Favorable	unfavorable
SS	4	1
S	3	2
KS	2	3
TS	1	4

2. Blue Print

Sebelum menyusun dan mengembangkan instrumen maka peneliti terlebih dahulu membuat blue print skala yang disajikan dalam bentuk tabel memuat tentang indikator dari variabel penelitian yang dapat memberikan gambaran mengenai isi dan dimensi kawasan ukur dan akan dijadikan acuan dalam penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam penulisan aitem, blue print akan memberikan gambaran mengenai isi skala dan menjadi acuan serta pedoman bagi peneliti untuk tetap berada dalam lingkup ukur yang benar, sehingga blue print akan mendukung validitas isi skala (Azwar, 2013).

Dalam penelitian ini menggunakan 2 skala sebagai alat ukur. Skala pertama adalah skala kepuasan kerja. Skala ini terdiri dari 4 Aspek, yaitu Insentif, Penghargaan, Pengakuan, Penilaian. Sedangkan skala kedua adalah skala *work life balance*. Skala ini terdiri dari 3 Aspek, yaitu Keseimbangan Keterlibatan, Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Kepuasan. Adapun, berikut ini adalah spesifikasi blue print pada pengukuran skala kepuasan kerja dan *work life balance*.

Tabel 3.

Blue print skala kepuasan kerja

Variable	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
Kepuasan kerja	Insentif	- Perasaan senang	1, 3	12	3
		- Perasaan puas	13, 24	4	3
	Penghargaan	- Perasaan bangga	15, 16, 20, 28	26	5
		- Perasaan tanggung jawab	7, 17, 30	27	4
	Pengakuan	- Perasaan terjamin	14, 21	8, 18, 23	5
		- Perasaan aman	9	2	2
		- Perasaan penting	5, 10, 29	25	4
	Penilaian	- perasaan menikmati	11, 19, 22	6	4
		Total			30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.

Blue print skala *work life balance*

Variable	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
Work life balance	Keseimbangan keterlibatan	- Pembagian keterlibatan kerja dan keluarga	1, 4, 9	3, 7	5
		- Saling dukungan peran kerja dan keluarga	2, 10	5, 12, 13	5
	Keseimbangan waktu	- Kemampuan membagi waktu kerja dan keluarga	6, 11, 15, 17	8	5
		- Memiliki waktu untuk melakukan kegemaran	14, 20, 24	18, 22	5
	Keseimbangan kepuasan	- Bahagia dengan peran kerja dan keluarga	16, 21, 25	19, 27, 29	6
		- Sedih dengan peran kerja dan keluarga	23, 28	26, 30	4
	Total				30

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (1986) validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Suatu skala atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran.

Menurut Azwar (1986), validitas menunjukkan seberapa besar derajat skor alat tes berkorelasi dengan skor yang diperoleh dari tes lain yang sudah sesuai, bila disajikan pada saat yang sama, atau dibandingkan dengan kriteria lain yang valid yang diperoleh pada saat yang sama.

Dalam penelitian ini masing-masing skala yaitu skala *Employee Engagement* dan skala Komunikasi Internal akan di uji validitas aitemnya. Uji validitas menggunakan bantuan program SPSS *for Windows*, untuk menguji aitem-aitem mana yang memiliki daya beda aitem yang tinggi, yang mana sesuai dengan kaedah atau harga koefesien *Corrected Item Total* Correlation.

Apabila harga koefisien *Corrected Item Total Correlation* sama atau lebih besar dari >0.30 maka aitem tersebut dinyatakan sebagai aitem

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang validitasnya memuaskan, dan sebaliknya jika harga koefisien *Corrected Item Total Correlation* lebih kecil dari <0.30 maka aitem tersebut dinyatakan tidak valid (Azwar, 2013). Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan dibuat sendiri oleh peneliti. Maka, peneliti terlebih dahulu melakukan *try out.* Sebelumnya peneliti melakukan *try out* dengan membagikan kuisioner awal berjumlah 60 aitem kepada 30 wanita karir tenaga kependidikan bagian staff di Universitas negeri di Surabaya. pada tanggal 5 Agustus 2016 pada pukul 10.00 WIB.

Hasil dari seleksi aitem pada skala kepuasan kerja terdapat 18 aitem yang mempunyai harga koefisien *Corrected Item Total Correlation* lebih dari > 0,30 yaitu aitem nomor 1, 2, 3, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 21, 22, 23, 25, 26, 29 dan 30. Sedangkan, untuk aitem yang mempunyai harga koefisien *Corrected Item Total Correlation* kurang dari < 0.30 terdapat 12 aitem, yaitu aitem nomor 4, 5, 6, 7, 10, 11, 17, 19, 20, 24, 27 dan 28.

Sedangkan hasil dari seleksi aitem pada skala *work life balance* terdapat 15 aitem yang mempunyai harga koefisien *Corrected Item Total Correlation* lebih dari >0,30 15 yaitu aitem nomor 1, 2, 9, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 21, 22, 23, 26, 29 dan 30. Sedangkan, untuk aitem yang mempunyai harga koefisien *Corrected Item Total Correlation* kurang dari < 0.30 terdapat 12 aitem, yaitu aitem nomor 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 15, 10, 18, 19, 20, 24, 25, 27 dan 28.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang *reliable*. Menurut Suryabrata (2004) reliabilitas menunjukkan sejauh mana harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsitensi dan kemantapan.

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu program SPSS for windows uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan reliabel, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak reliabel. Adapun r tabel dalam penelitian ini adalah 0.361.Selain itu, jika nilai koefisien reliabilitas alpha semakin mendekati angka 1 (satu), maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Artinya semua aitem tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpul data. Berikut adalah hasil uji reliabilitas kedua skala pada subjek *try out*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setelah menganalisis aitem berdasarkan uji reliabilitas kedua pada subjek uji coba (*try out*), ditemukan sejumlah aitem-aitem yang valid dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865 pada skala kepuasan kerja dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,886 pada skala *work life balance* yang mana kedua nilai *Cronbach's Alpha* tersebut sudah mendekati angka 1 (satu) dan lebih dari r tabel yang telah ditetapkan. Maka instrumen tersebut reliabel, artinya aitem-aitem tersebut reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. ANALISIS DATA

Menganalisis data merupakan langkah kritis dalam suatu penelitian dari hasil penarikan sampel dan pengumpulan data akan diperoleh data kasar dapat dibaca dan di interpretasikan, maka dibutuhkan adanya metode analisis data.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dari *karl pearson.* Hal tersebut dikarenakan data yang digunakan adalah data parametrik. Teknik penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel yaitu variabel *work life balance* sebagai varibel bebas dan variabel kepuasan kerja sebagai varibel terikat (Muhid, 2012).

Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas merupakan syarat sebelum dilakukannya pengetesan nilai korelasi, dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik (Hadi, 2000).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas atau sebaran bertujuan untuk mengetaui kenormalan sebaran skor variabel. Apabila terjadi penyimpangan, seberapa jauh penyimpangan tersebut. Model statistik yang di gunakan untuk uji normalitas biasanya adalah menggunakan persamaan dari Kolmogorov-Smirnof, Shapiro-Wilk dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lilliefor. Hasil uji normalitas adalah apakah sebaran normal atau tidak. Kaidah di gunakan ialah jika P > 0,05, maka sebaran dapat dikatakan normal dan sebaliknya jika P < 0,05, maka sebaran dapat dikatakan tidak normal (Ghozali, 2001).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah varibel efikasi belajar dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah jika p>0.05 maka hubungannya linier, sebaliknya jika p<0.05 maka hubungannya tidak linier.

c. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Product Moment* sumber data kedua variabel bebas *(independent variabel)* dan variabel terikat *(dependent variabel)* yang dikorelasikan adalah interval dan ordinal, serta data dari kedua variabel membentuk distribusi normal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id