

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian yang Digunakan**

Menurut Sugiyono (2022) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2022) mengatakan bahwa: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai salah satu instrumen penelitian, sehingga data yang dihasilkan berupa angka-angka yang akan dianalisa dan diolah dengan metode statistik menggunakan software *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Dalam penelitian ini, metode deskriptif yang digunakan penulis untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana tanggapan pegawai tentang *Worklife Balance* di PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung
2. Bagaimana tanggapan pegawai tentang *Organizational Citizenship Behavior* di PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika

3. Bagaimana tanggapan pegawai tentang Kinerja Pegawai di PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung.

Sedangkan pada metode verifikatif yaitu penelitian dengan metode pengujian teori, untuk menghasilkan metode ilmiah dengan mengetahui hasil hipotesis menggunakan perhitungan statistik yang berupa kesimpulan, hal ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent yang dimana suatu hipotesis tersebut akan diterima atau tidak. Metode verifikatif yang digunakan pada penelitian ini, yaitu digunakan untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh *Worklife Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung.

### **3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel terikat atau merupakan salah satu penyebab.

#### **3.2.1 Definisi Variabel Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian mengenai *Worklife Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. Menurut Sugiyono (2022) variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja seperti atribut atau sifat atau nilai orang,

objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*), sebagaimana berikut ini :

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variable yang mempengaruhi atau sebab timbulnya perubahan dari variabel terikat (*Dependent Variable*) yang biasa disimbolkan dengan huruf “X” dimana *Worklife Balance* sebagai ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai ( $X_2$ )

- a. *Worklife Balance* ( $X_1$ )

Menurut Bulger & Fisher (2019) mengatakan “*Worklife balance is generally defined as the ability to meet the goals or demands of one's work and personal life* yang artinya *Worklife balance* secara umum sebagai kemampuan untuk memenuhi tujuan atau tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.”

- b. *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ )

Menurut Dennis W. Organ (2021) mengatakan “*OCB is employee behavior that exceeds the required role, which is not directly or explicitly recognized by the formal reward system.*” yang diartikan OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau terikat oleh variabel bebas, yang biasanya disimbolkan dengan huruf

Y. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y). Menurut Robbin and Coutler (2019:18) menyatakan bahwa “*Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job*” yang artinya “Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan”

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Operasionalisasi variabel digunakan untuk memberikan gambaran penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu *Worklife Balance* ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini disajikan menggunakan tabel operasional variabel dan indikator variabel seperti Tabel 3.1 dibawah ini

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel**

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
<b><i>Worklife Balance</i></b> ( $X_1$ )  <i>“Worklife balance is generally defined as the ability to meet the goals or demands of one's work and personal life yang</i>	1. Pekerjaan membuat sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadi ( <i>Work Interference with Personal Life</i> )	a. Jam Kerja	Tingkat kesesuaian jam kerja	Ordinal	1
		b. Waktu untuk bertemu keluarga	Tingkat dan peran dalam berkeluarga	Ordinal	2
		c. Waktu kehidupan pribadi	Tingkat waktu dalam urusan pribadi	Ordinal	3
	2. Masalah pribadi dapat	a. Pengambilan keputusan	Tingkat pengambilan	Ordinal	4

Tabel 3.1 (Lanjutan)

artinya <i>Worklife balance</i> secara umum sebagai kemampuan untuk memenuhi tujuan atau tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.”  <b>Bulger &amp; Fisher (2019)</b>	menggangu pekerjaan ( <i>Personal Life Interference with Work</i> )		keputusan apabila ada masalah			
		b. Tanggung jawab keluarga	Tingkat tanggung jawab dalam keluarga	Ordinal	5	
		c. Ketepatan waktu penyelesaian tugas	Tingkat tepat waktu menyelesaikan tugas	Ordinal	6	
		d. Pola Kerja	Tingkat pola kerja memberikan tekanan pada individu	Ordinal	7	
	3. Kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja individu ( <i>Personal Life Enhancement of Work</i> )	a. Lingkungan kerja	Tingkat lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja	Ordinal	8	
		b. hubungan dengan atasan atau bawahan	Tingkat hubungan atasan/bawahan dapat mendukung tercapainya kinerja	Ordinal	9	
		c. Kehidupan sosial di luar pekerjaan	Tingkat kehidupan luar dapat meningkatkan kinerja	Ordinal	10	
	4. Pekerjaan dapat meningkatkan kualitas individu ( <i>Work enchancement of personal life</i> )	Mengimple-mentasi pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi	Tingkat dapat mengimplemen-tasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi	Ordinal	11	
	<b>Organizati-onal Citizenship Behavior (X<sub>2</sub>)</b> “OCB is employee behavior that exceeds the required role, which is not directly or explicitly	1. Sikap Membantu ( <i>Altruism</i> )	a. Kesi-diaan membantu rekan kerja	Tingkat kesediaan membantu rekan kerja	Ordinal	12
			b. Kesi-diaan mendahulukan kepentingan organisasi.	Tingkat kesediaan mendahulukan kepentingan organisasi	Ordinal	13
2. Sikap Ketelitian ( <i>Conscientious-ness</i> )		a. Kepatuhan terhadap peraturan	Tingkat kepatuhan terhadap peraturan	Ordinal	14	
		b. Kerja keras	Tingkat kerja	Ordinal	15	

Tabel 3.1 (Lanjutan)

<p><i>recognized by the formal reward system.” yang diartikan “OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal.”</i></p> <p><b>Dennis W. Organ (2021)</b></p>		karyawan	keras karyawan		
		c. Inisiatif Karyawan	Tingkat inisiatif karyawan	Ordinal	16
	3. Sikap sportif ( <i>Sportsmanship</i> )	a. Kemampuan karyawan untuk beradaptasi	Tingkat kemampuan karyawan untuk beradaptasi	Ordinal	17
		b. Karyawan tidak banyak mengeluh	Tingkat keluhan karyawan	Ordinal	18
		c. Sikap introspeksi diri.	Tingkat introspeksi diri	Ordinal	19
	4. Kebaikan ( <i>Courtesy</i> )	a. Musyawarah	Tingkat musyawarah dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	20
		b. Pertimbangan	Tingkat pertimbangan akibat yang ditimbulkan atas Tindakan karyawan	Ordinal	21
	5. Sikap Tanggung jawab ( <i>Civic virtue</i> )	a. Partisipasi	Tingkat partisipasi karyawan	Ordinal	22
		b. Tanggung jawab	Tingkat tanggung jawab karyawan	Ordinal	23
	<p><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p> <p><i>“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job” yang artinya</i></p>	1. Kualitas Kerja ( <i>Quality</i> )	a. Hasil sesuai standar	Tingkat yang menunjukkan hasil sesuai dengan standar	Ordinal
		b. Ketelitian dalam bekerja	Tingkat yang menunjukkan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	25
		c. Keterampilan dalam bekerja.	Tingkat yang menunjukkan keterampilan yang baik dalam bekerja	Ordinal	26
2. Kuantitas kerja ( <i>Quantity</i> )		a. Menghasilkan output	Tingkat seberapa banyak menghasilkan output	Ordinal	27

Tabel 3.1 (Lanjutan)

<p>“Kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan”</p> <p><b>Robbin and Coutler (2019:18)</b></p>		b. Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam bekerja	Ordinal	28
	3. Tanggung jawab ( <i>Responsibility</i> )	a. Menerima pekerjaan	Tingkat kemampuan menerima pekerjaan yang telah ditentukan	Ordinal	29
		b. Tepat waktu	Tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan	Ordinal	30
	4. Kerjasama ( <i>Teamwork</i> )	a. Menjaga hubungan dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan dalam menjaga hubungan dengan rekan kerja dalam bekerja	Ordinal	31
		b. Menjalin Kerjasama dengan rekan kerja	Tingkat kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	32
	5. Inisiatif ( <i>Initiative</i> )	a. Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah	Tingkat pekerjaan yang dihasilkan tanpa perintah	Ordinal	33
		b. Mampu mengambil keputusan tanpa perintah	Tingkat kemampuan mengambil keputusan dalam bekerja tanpa perintah	Ordinal	34

### 3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan menemukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel dalam peneliti

ini perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan.

### 3.3.1 Populasi

Menurut Corper Donald R, Schindler, Pamela yang diterjemahkan oleh Sugiyono (2022:130) menyatakan “Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai pada PT. POS Asia Afrika Bandung yang berjumlah 50 orang yang bersumber dari Pak Rabu Supervisor PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. Berikut Tabel 3.2 yaitu data jumlah karyawan PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung:

**Tabel 3.2 Data Jumlah Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung**

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Bagian TSI (Technologi System Information)	3
2	Bagian Audit	5
3	Bagian Akuntansi	5
4	Bagian Keuangan	5
5	Bagian PUPL (Pelayanan Unit Pos Luar)	3
6	Bagian Pelayanan	2
7	Bagian Penjualan Jaskung	5
8	Bagian Filateli	3
9	Bagian Penjualan	4
10	Bagian Dukungan Umum	3
11	Bagian SDM	7
12	Bagian Koorporat	5
<b>TOTAL</b>		<b>50</b>

Sumber : *Supervisor* PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti.

Tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung yaitu berjumlah 50 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel karena kurang dari 100 orang.

### **3.4 Teknik Sampling**

Dalam menentukan sampel pada suatu penelitian dibutuhkan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk meneliti dan menentukan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik non probability sampling. Teknik non probability sampling adalah cara pengambilan sampel dengan tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data dan instrument pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya dan apa alat yang digunakan. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjukkan suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes,

dokumentasi dan sebagainya. Sedangkan instrument pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, karena berupa alat maka instrument dapat berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka atau tertutup), jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survey langsung pada PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi :

- a. Wawancara secara langsung antara peneliti dengan beberapa pegawai yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada pegawai yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung.
- b. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu pada PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung
- c. Kuesioner atau pernyataan yaitu dengan cara membuat daftar pernyataan yang kemudian disebarkan kepada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti

menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan daftar pernyataan yang menyangkut dengan variabel *Worklife Balance*, *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja pegawai PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung.

## 2. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu *Worklife Balance*, *Organization Citizenship Behavior*, dan Kinerja Pegawai.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literature yang erat hubungannya dengan penelitian.
- e. Internet dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian yang pengaruh *Worklife Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai.

### 3.6 Uji Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti, instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran

dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif untuk memperoleh data pendukung. Dalam penelitian terdapat dua, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, adalah sebagai berikut:

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas, menurut Sugiyono (2022), mengacu pada tingkat ketepatan antara data peneliti dan data fakta tentang objek. Valid menunjukkan bahwa alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur nilai yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur. Untuk mengetahui validitasnya, bandingkan skor yang diberikan kepada setiap pernyataan dengan skor yang diberikan kepada keseluruhan pernyataan. Penulis menggunakan rumus Pearson Product Moment untuk menemukan nilai korelasi :

$$r_{xy} = \frac{n(xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[(n\sum x^2) - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi

$n$  : Jumlah responden uji coba  $x$  : skor tiap item

$y$  : Skor seluruh item responden uji coba

$\sum x$  : Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$  : Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$  : Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2022) sebagai berikut :

1. Jika  $r \geq 0,30$  maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika  $r \leq 0,30$  maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation*  $> 0,3$ .

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan secara bersamaan terhadap seluruh pernyataan, menurut Sugiyono (2022), dan didefinisikan sebagai sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas metode split half, hasilnya dapat dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*.

Hasil penelitian yang reliabel terjadi ketika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang menghasilkan data yang sama setelah digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Metode split half, di mana instrumen dibagi menjadi dua kelompok, dianggap sebagai hasil penelitian yang reliabel.

$$r_{xy} = \frac{n\sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[(n\sum A^2) - (\sum A)^2][n\sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  : Krelasi Pearson Product Moment

$n$  : Jumlah responden uji coba

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

$\Sigma A$  : Jumlah total skor belahan ganjil

$\Sigma B$  : Jumlah total skor belahan genap

$\Sigma A^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\Sigma B^2$  : Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\Sigma AB$  : Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus Spearman Brown yaitu :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

$r_b$  : Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas realibilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen ( $r_b$  hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Berikut keputusannya:

1. Bila  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
2. Bila  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel

### **3.7 Metode Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah hasil dari pengolahan data yang mencakup tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner secara keseluruhan. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa analisis data adalah tindakan yang dilakukan setelah semua data responden dikumpulkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif sebagai teknik analisis data.

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data dasar yang relevan dengan menggambarkan peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2022) mendefinisikan analisis deskriptif sebagai analisis data yang menggambarkan atau mendeskripsikan satu atau lebih variabel tanpa membandingkan atau menghubungkan variabel lain. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur dalam skala likert dibagi menjadi indikator variabel dan digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item - item instrumen, dengan pernyataan sebagai alternatifnya. Setiap item instrumen yang dinilai dengan skala likert memiliki tingkat jawaban yang bervariasi dari sangat positif hingga sangat negatif, dengan skor masing-masing 5-4-3-2-1. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert yaitu dengan memberikan skor pada setiap jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Alternatif Jawaban dengan Skala Likert**

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS ( Sangat Setuju )	5
2	S ( Setuju )	4
3	KS ( Kurang Setuju )	3
4	TS (Tidak Setuju )	2
5	STS ( Sangat Tidak Setuju )	1

Sumber : Sugiyono (2022)

Analisis deskriptif pada penelitian ini dengan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi *worklife balance*, *Organizational Citizenship behavior* dan Kinerja Pegawai. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus berikut :

$$\Sigma p = \frac{\Sigma \text{jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{pertanyaan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}$$

Keterangan :

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui kategori skala adalah sebagai berikut :

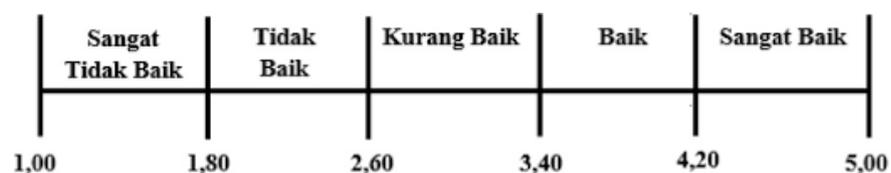
**Tabel 3.4 Kategori Skala**

<b>Interval</b>	<b>Kriteria</b>
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Kurang baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2022)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat diidentifikasi kedalam garis kontinum. Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti melihat kategori mengenai variabel yang diteliti :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik



Sumber : Sugiyono (2022)

**Gambar 3.1 Garis Kontinum**

### 3.7.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2022:65) Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak.

Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Worklife balance* ( $X_1$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode yang akan peneliti bahas pada sub bab berikutnya.

#### 3.7.2.1 *Method of Successive Interval (MSI)*

*Method of successive interval* merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan teknik MSI (*Method of Successive Internal*).

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika hanya mempunyai data berskala ordinal maka data tersebut harus diubah ke dalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Langkah-langkah dalam mengkonversikan skala ordinal menjadi skala interval yaitu:

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan)
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proporsi.
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan table distribusi normal standar tentukan nilai Z.
6. Menghitung Scale Value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut:

$$SV = \frac{\text{Density of lower limit} - \text{density of upper limit}}{\text{area under upper limit} - \text{area under lower limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan rumus:

$$Y = sv + [k]$$

$$K = 1[sv \text{ min}]$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan media komputerisasi yaitu menggunakan program *ibm SPSS for windows* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

### **3.7.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2022:213) menyatakan bahwa Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau

diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variable *Worklife Balance* ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai Y. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing independen berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen apabila variabel dependen tersebut mengalami perubahan. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022:258) sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi *Worklife Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior*

$X_1$  = Variabel bebas *Worklife Balance*

$X_2$  = Variabel bebas *Organizational Citizenship Behavior*

$\epsilon$  = Tingkat kesalahan (*standar error*)

### 3.7.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Korelasi ganda adalah bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel. Korelasi ganda berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan

variabel dependen. Analisis korelasi berganda ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yakni variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ . Rumus korelasi ganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$R = \frac{JK \text{ Regresi}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R$  = Koefisien korelasi berganda

$JK_{\text{regresi}}$  = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) yang diperoleh didapat hubungan  $-1 < R < 1$  yaitu:

1. Apabila  $R = 1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel semua positif sempurna.
2. Apabila  $R = -1$ , artinya terdapat hubungan antara variabel negatif sempurna
3. Apabila  $R=0$ , artinya tidak terdapat hubungan korelasi
4. Apabila nilai  $R$  berada diantara  $-1$  dan  $1$ , maka tanda negatif menyatakan adanya korelasi tak langsung atau korelasi negatif dan tanda positif menyatakan adanya korelasi langsung atau positif

**Tabel 3.5 Tafsiran Besarnya Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkatan Hubungan</b>
0,000-0,199	Sangat Lemah
0,200-0,399	Lemah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2022)

### 3.7.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai R<sup>2</sup> adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

#### 1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel ( $X_1$ ) *Worklife Balance* dan ( $X_2$ ) *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Y yaitu kinerja karyawan, biasanya dinyatakan dalam bentuk (%). Rumus koefisien determinasi simultan sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

#### 2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh

variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut:

$$Kd = \text{Beta} \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan:

Beta = Standar koefisien

Beta (nilai  $b_1, b_2, b_3$ )

Zero order = Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila:

$Kd = 0$ , berarti pengaruh variable X terhadap Y lemah

$Kd = 1$ , berarti pengaruh variable X terhadap Y kuat

### 3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel pengaruh *Worklife Balance* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa responden ke jawaban alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian.

### **3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu di PT. POS Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung yang berlokasi di Jl. Asia Afrika No.49, Braga, Sumur bandung, Jawa Barat. Adapun waktu pelaksanaan dimulai dari 9 November 2023 sampai dengan selesai.