

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

metode penelitian merupakan serangkaian prosedur ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data secara sistematis sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian. dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pengukuran variabel secara numerik dan pengujian hipotesis menggunakan teknik statistik untuk menjelaskan hubungan antarvariabel (sugiyono, 2023).

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 27. Metode analisis jalur digunakan karena mampu menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam suatu model penelitian, sehingga sesuai untuk menguji peran mediasi *Work Engagement* dalam hubungan antara *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel *work-life balance*, kepuasan kerja, *Work Engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (ocb) pada objek penelitian berdasarkan persepsi responden. sementara itu, penelitian verifikatif bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel, termasuk pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen serta pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi.

Berikut pengertian dari metode deskriptif dan verifikatif. Menurut (Sugiyono, 2023:63-63) suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Metode Deskriptif ini dipergunakan untuk mengetahui :

1. *Work-Life Balance* pada *Floating Market* Lembang.
2. Kepuasan Kerja pada *Floating Market* Lembang.
3. *Organizational Citizenship Behavior* pada *Floating Market* Lembang.
4. *Work Engagement* *floating market* lembang.

sedangkan metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Work Engagement* sebagai variabel mediasi pada karyawan *floating market lembang*.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan unsur penting dalam suatu penelitian karena dengan variabel ini penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga dapat diketahui pemecahan masalahnya. Definisi variabel adalah penjelasan variabel penelitian mengenai variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen) yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada saat yang sama variabel perlu dioperasionalkan untuk memudahkan dalam mengukur dan memahami variabel penelitian. Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu “Pengaruh *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan

Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan *Floating Market* Lembang.” Masing-masing variabel independen dan dependen didefinisikan dan dibuat operasinalisasi variabelnya.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut atau konstruk yang memiliki variasi nilai dan ditetapkan peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini variabel dibedakan menjadi variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen, sebagai berikut:

3.2.1.1 Variabel Independen

1. *Work-Life Balance* (X1)

Work-Life Balance (X1) didefinisikan sebagai kondisi ketika individu mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan sehingga peran-peran tersebut dapat berjalan selaras. Inegbedion (2024) mengembangkan konsep keseimbangan kerja-kehidupan melalui dimensi interferensi dan enhancement dua arah antara kerja dan non-kerja.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan Kerja (X2) merujuk pada evaluasi afektif dan kognitif individu terhadap pekerjaannya, termasuk sejauh mana pekerjaan dan konteks kerja memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan. Susanto et al. (2022) memandang kepuasan kerja sebagai konstruksi multidimensi yang mencerminkan kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan.

3. *Work Engagement* (z)

Work Engagement (z) adalah keadaan psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan dan ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. afota et al. (2025)

menegaskan bahwa engagement mencerminkan energi, keterlibatan, serta penyerapan individu dalam pekerjaan.

2.3.1.2 Variabel Dependen

1. *Organizational Citizenship Behavior/OCB (Y).*

Organizational Citizenship Behavior/OCB (Y) adalah perilaku sukarela di luar tuntutan peran formal yang mendukung efektivitas organisasi. Afota et al. (2025) menjelaskan OCB sebagai kontribusi ekstra yang tidak selalu diakui secara formal namun meningkatkan fungsi organisasi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dilakukan untuk menerjemahkan konstruk penelitian menjadi dimensi dan indikator yang dapat diukur. Setiap variabel dijabarkan ke dalam dimensi dan indikator, kemudian diukur menggunakan skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju). Operasionalisasi ini bertujuan memudahkan penyusunan instrumen, menghindari perbedaan persepsi, serta memastikan pengukuran konstruk dilakukan secara konsisten.

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Work-Life Balance <i>“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</i>	1. <i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	a. Waktu bersama keluarga	Tingkat waktu yang dimiliki bersama keluarga	Ordinal	1
		b. Waktu untuk kehidupan pribadi	Tingkat waktu untuk kehidupan pribadi	Ordinal	2
	2. <i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	a. Pengambilan keputusan	Tingkat keputusan pribadi mempengaruhi pekerjaan	Ordinal	3
		b. Tanggung jawab terhadap keluarga	Tingkat tanggung jawab keluarga mempengaruhi pekerjaan	Ordinal	4

Lanjutan Tabel 3. 1

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
umum sebagai kemampu-an untuk memenuhi tujuan atau tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang.” Bulger & Fisher (2019)	3. <i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	a. Kehidupn sosial diluar pekerjaan	Tingkat aktivitas sosial di luar pekerjaan	Ordinal	5
		b. Hubungan dengan atasan atau bawahan	Tingkat hubungan kerja dengan atasan/bawahan	Ordinal	6
	4. <i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	a.Keterampilan atau pengalaman diterapkan dikehidupan pribadi	Tingkat penerapan keterampilan kerja dalam kehidupan pribadi	Ordinal	7
		b. Pekerjaan memberikan rasa bangga atau percaya diri	Tingkat rasa bangga atau percaya diri dari pekerjaan	Ordinal	8
		c. Penghasilan dari pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan pribadi	Tingkat penghasilan memenuhi kebutuhan pribadi	Ordinal	9
Kepuasan Kerja “<i>Job satisfaction is a positive emotional state that stems from an individual’s evaluation of their job or work experience. Job satisfaction reflects how employees feel about their jobs, including the nature of the work itself, the work environment, relationships with coworkers, and the company’s</i>	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Kesesuaian Tugas	Tingkat kesesuaian tugas dengan kemampuan	Ordinal	10
		b.Kenyamanan bekerja	Tingkat kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan	Ordinal	11
	2. Pengawasan (<i>supervise</i>)	a. Arahan Atasan	Tingkat kejelasan arahan dari atasan	Ordinal	12
		b. Dukungan atasan	Tingkat dukungan atasan dalam pekerjaan	Ordinal	13
	3. Rekan kerja	a. Hubungan kerja	Tingkat keharmonisan hubungan dengan rekan kerja	Ordinal	14
		b. Kerja sama tim	Tingkat kerja sama antar rekan kerja	Ordinal	15
	4. Promosi	a.Kesempatan berkembang	Tingkat peluang pengembangan karier	Ordinal	16

Lanjutan Tabel 3. 1

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<i>reward system.</i> Luthans (2020)		b. Kesempatan promosi	Peluang memperoleh kenaikan jabatan	Ordinal	17
	5. Sifat Pekerjaan (Nature of Work)	a. Kepuasan kerja terhadap tugas	Tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan	Ordinal	18
		b. Ketertarikan pekerjaan	Tingkat ketertarikan terhadap pekerjaan	Ordinal	19
Work Engagement <i>“Work Engagement is a positive, work-related psychological state characterized by enthusiasm, dedication, and a sense of fulfillment.”</i> Schaufeli & Bakker (Sukoco, Fu’adah, & Muttaqin, 2021)	1. <i>Vigor</i> (Semangat/ energi)	a. Energi tinggi	Tingkat energi karyawan saat bekerja	Ordinal	20
		b. Tangguh mental	Bertahan meski menghadapi kesulitan kerja	Ordinal	21
	2. <i>Dedication</i> (Dedikasi)	a. Bangga terhadap pekerjaan	Tingkat kebanggaan terhadap pekerjaan	Ordinal	22
		b. Pekerjaan bermakna	Tingkat makna dan pentingnya pekerjaan	Ordinal	23
	3. <i>Absorption</i> (Keterlarutan)	a. Fokus dalam kerja	Tingkat konsentrasi saat bekerja	Ordinal	24
		b. Larut dalam pekerjaan	Tingkat keterlibatan penuh dalam pekerjaan	Ordinal	25
Organizational Citizenship Behavior <i>“OCB is employee behavior that exceeds the required role, which is not directly or explicitly recognized by the formal reward system.”</i> yang diartikan “OCB adalah perilaku	1. <i>Altruism</i> (Perilaku membantu)	a. Membantu rekan kerja tanpa diminta	Tingkat kesediaan membantu rekan secara sukarela	Ordinal	26
		b. Membantu saat beban kerja tinggi	Tingkat kesediaan membantu rekan yang kesulitan kerja	Ordinal	27
	2. <i>Conscientiousness</i> (Kesadaran/inisiatif)	a. Bekerja melebihi standar	Tingkat kemauan bekerja melampaui standar	Ordinal	28
		b. Disiplin dalam pekerjaan	Tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja	Ordinal	29

Lanjutan Tabel 3. 1

Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal.” Dennis W. Organ (2021)	3. <i>Sportsmanship</i> (Sikap sportif / toleransi)	a. Tidak mudah mengeluh	Kemampuan menerima kondisi kerja	Ordinal	30
		b. Toleransi terhadap masalah kerja	Sikap positif saat menghadapi kerja	Ordinal	31
	4. <i>Courtesy</i> (Kesopanan)	a. Menjaga hubungan kerja	Upaya menjaga hubungan baik dengan rekan	Ordinal	32
		b. Menghargai rekan kerja	Sikap saling menghormati dalam pekerjaan	Ordinal	33
	5. <i>Civic Virtue</i> (Berpatisipasi)	a. Partisipasi kegiatan organisasi	Keikutsertaan dalam kegiatan organisasi	Ordinal	34
		b. Memberi saran untuk organisasi	Kesediaan memberi ide atau masukan	Ordinal	35

3.3 Populasi dan Sampel

Suatu penelitian memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dan sampel ditetapkan sebagai tujuan agar penelitian mendapatkan data sesuai apa yang diharapkan. Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengolah data Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel adalah sebagai berikut:

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan *Floating Market* Lembang sebanyak 98 orang, berikut rincian karyawannya :

Tabel 3. 2 Populasi Penelitian

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1.	MGR Operasional	1
2.	Garden	24
3.	Visual / Dekor	4
4.	Markerting	2
5.	Human Resources & Security	20
6.	Factory Outlet	2
7.	Food & Baverage	30
8.	Penukaran Koin	15
Total		98

Sumber : *Floating Market* Lembang, 2026

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2023). Sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling, sehingga seluruh 150 karyawan dijadikan responden, agar data yang dikumpulkan representatif dan mencerminkan kondisi nyata di *Floating Market* Lembang.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2023:128). Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability* sampling dan *nonprobability* sampling. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Menurut (Sugiyono, 2023:131) nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota untuk dipilih menjadi sampel.

Adapun jenis-jenis dari teknik non probability sampling yaitu sampling sistematis, sampling kuota, sampling *incidental*, *purposive sampling*, sampling jenuh dan *snowball sampling*. Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu jenis sampling jenuh.. Menurut Sugiyono (2023:133) sampling jenuh merupakan sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100.

Maka dari itu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi, yaitu seluruh karyawan di *Floating Market* Lembang yang berjumlah 98 karyawan.

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2023). Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, buku, dan artikel ilmiah yang relevan dengan variabel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Studi kepustakaan

Dengan memperoleh data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, jurnal serta web yang ada kaitannya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan objek penelitian.

2. Studi Lapangan

Yaitu mencari dan memperoleh data dari instansi dan para karyawan sebagai responden yang penulis teliti

a. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung ke lapangan dengan mengadakan tanya jawab dengan para pegawai yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat instrumen atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengukur nilai variabel yang diteliti guna memperoleh data pendukung dalam melakukan suatu penelitian. Jumlah instrument yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini ada dua uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang ditanyakan atau apa yang diukur dalam penelitian. Sedangkan uji reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsisten pengukuran dari satu responden ke responden yang lain.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antar yang data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Validitas menurut (Sugiyono, 2022:125) adalah suatu ukuran yang menunjukkan

tingkat keandalan atau ketetapan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas pada tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Untuk mencari nilai koefisien, maka penelitian menggunakan rumus pearson product moment menurut (Sugiyono, 2022:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden uji instrumen

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

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut (Sugiyono, 2022:215) sebagai berikut:

- Jika $r \geq 0,3$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- Jika $r \leq 0,3$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas ini menjadi dasar pengujian hipotesis penelitian (H1–H8), karena instrumen yang valid memastikan bahwa setiap konstruk variable *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, *Work Engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)—dapat diukur secara akurat. Dengan demikian, hasil analisis jalur dan pengujian pengaruh langsung maupun mediasi pada hipotesis H1 sampai H8 akan mencerminkan hubungan antarvariabel yang sebenarnya dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2023:185). Suatu pengukuran disebut reliable atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama. Dalam formula *Alpha Cronbach* data dibelah sebanyak jumlah itemnya. Semakin besar koefisien reliabilitas, semakin kecil kesalahan pengukuran, maka akan semakin reliabel alat ukur yang akan digunakan. Sebaliknya, semakin kecil koefisien reliabilitas, semakin besar kesalahan pengukuran dan semakin tidak reliabel alat ukur yang digunakan. Adapun kriteria suatu item dikatakan reliabel atau handal menurut (Ghozali, 2021) adalah $> 0,6$. Menghitung nilai reliabilitas digunakan rumus sebagai berikut :

$$R = a = \frac{n}{n - 1} \left(\frac{s - \sum si}{s} \right)$$

Keterangan :

R = Korelasi reliabilitas alpha cronbach

n = Jumlah item

S = Variabel skor keseluruhan

Si = Variabel masing-masing item

Metode alpha cronbach (α) diukur berdasarkan skala alpha cronbach (α) dari 0,00 sampai 1,00. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha cronbach 0,00 sampai dengan 0,20 berarti kurang reliabel.
2. Nilai alpha cronbach 0,21 sampai dengan 0,40 berarti agak reliabel.
3. Nilai alpha cronbach 0,41 sampai dengan 0,60 berarti cukup reliabel.
4. Nilai alpha cronbach 0,61 sampai dengan 0,80 berarti reliabel.
5. Nilai alpha cronbach 0,81 sampai dengan 1,00 berarti sangat reliabel.

Apabila nilai alpha 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya nilai alpha dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Uji reliabilitas ini menjadi dasar bagi pengujian hipotesis H1 sampai H8, karena instrumen yang reliabel memastikan bahwa variabel *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, *Work Engagement*, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diukur secara konsisten. Dengan demikian, setiap pengujian pengaruh langsung maupun mediasi pada hipotesis H1–H8 dapat dilakukan secara akurat, sehingga hubungan antarvariabel yang dianalisis mencerminkan kondisi sebenarnya di lingkungan kerja karyawan *Floating Market* Lembang.

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah hasil data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Metode analisis merupakan suatu kegiatan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metakulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden,

menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2023:206).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert di dalam kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2023:146) “skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok responden tentang fenomena sosial yang terjadi. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk Menyusun item item instrument yang berupa pertanyaan pertanyaan.

Tabel 3. 3 Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2023:147)

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistic deskriptif menurut (Sugiyono, 2023:206) merupakan hasil dari jawaban responden yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Berikut ini adalah cara perhitungan untuk mengetahui skor rata- rata dari setiap pernyataan yang telah di

sebarakan dalam bentuk kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan (*Floating Market Lembang*):

$$\sum mean = \frac{\sum \text{Jawaban kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{responden}} \times 100\% = \text{skor rata - rata}$$

Setelah skor rata-rata dihitung maka untuk mengkategorikan, mengklarifikasikan kecenderungan jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

Indeks minimum = 1

Indeks maksimum = 5

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut di interpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, yaitu sebagai berikut:

Maka dapat ditentukan kategori dengan skala berikut:

Tabel 3. 4 Kategori Skala

Interval	Kriteria
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 (2023)

Ketika data terkumpul, kemudian dapat diaplikasikan pada pengelolaan data dan disajikan dalam bentuk gambar dan analisis. Penulis menggunakan analisis deskriptif atas dilakukan pengklasifikasian terhadap hasil rata-rata jawaban responden atau data rekapitulasi yang kemudian disusun dengan alat bantu garis kontinum, yaitu sebagai berikut :

Sangat tidak baik	Tidak baik	Kurang baik	Baik	Sangat baik
1.00	1.80	2.60	3.40	4.20
				5.00

Gambar 3. 1 Garis Kontinum

Sumber : Sugiyono (2023)

Berdasarkan Gambar 3.1, rentang skor 1,00–1,80 mencerminkan hasil pengukuran dalam kategori sangat tidak baik, sementara rentang 1,81–2,60 menunjukkan kategori tidak baik. Selanjutnya, rentang 2,61– 3,40 mengindikasikan hasil pengukuran yang tergolong kurang baik, sedangkan rentang 3,41–4,20 menunjukkan kategori baik. Adapun rentang 4,21–5,00 merepresentasikan hasil pengukuran dalam kategori sangat baik.

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji teori serta menghasilkan informasi ilmiah baru dengan menentukan status hipotesis, apakah diterima atau ditolak (Sugiyono, 2024:54). Analisis verifikatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian. Sesuai dengan hipotesis yang ditetapkan, penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), karena variabel independent tidak secara langsung mempengaruhi variabel dependent, melainkan melalui variabel intervening sebagai perantara.

Dalam Penelitian ini, Uji Verifikatif akan dilakukan dengan fokus pada:

1. pengujian pengaruh langsung
 - a. $h_1: \text{work-life balance} \rightarrow \text{Work Engagement}$
 - b. $h_2: \text{work-life balance} \rightarrow \text{ocb}$

- c. h3: kepuasan kerja $\rightarrow$ *Work Engagement*
- d. h7: kepuasan kerja $\rightarrow$ ocb
- 2. pengujian pengaruh mediator
 - a. h4, h5, h6: *Work Engagement* sebagai mediator antara *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap ocb
- 3. uji mediasi
 - a. menilai signifikansi peran *Work Engagement* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (ocb).

3.6.2.1 *Method Successive Interval* (MSI)

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berbentuk skala ordinal. Agar dapat diolah lebih lanjut menggunakan teknik statistik parametrik, data tersebut perlu dikonversi menjadi skala interval. Proses konversi ini dilakukan dengan *Metode Successive Interval* (MSI). Terdapat beberapa langkah dalam melakukan transformasi data dengan metode MSI, yaitu sebagai berikut:

1. Menghitung jumlah responden yang memilih masing-masing kategori jawaban (skor 1–5) untuk setiap item pertanyaan dalam kuesioner.
2. Mengidentifikasi jumlah total responden yang memperoleh setiap skor dan menyusunnya dalam bentuk distribusi frekuensi.
3. Setiap frekuensi yang diperoleh dibagi dengan total jumlah responden, sehingga menghasilkan nilai proporsi untuk setiap kategori jawaban.
4. Proporsi yang telah dihitung dijumlahkan secara bertahap hingga membentuk proporsi kumulatif yang mendekati distribusi normal.

5. Proporsi kumulatif dikonversi ke dalam nilai Z-score berdasarkan tabel distribusi normal standar.
6. Menentukan *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density of Lower Limit} - \text{Density of Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Keterangan:

<i>Scala Value</i>	: Nilai Skala
<i>Density of Lower Limit</i>	: Densitas Batas Bawah
<i>Density of Upper Limit</i>	: Densitas Batas Atas
<i>Area Under Upper Limit</i>	: Daerah Dibawah Batas Atas
<i>Area Under Lower Limit</i>	: Daerah Dibawah Batas Bawah

7. Setelah nilai skala diperoleh, skor transformasi untuk setiap kategori jawaban dihitung menggunakan rumus:

$$y = SV + [k]$$

$$k = 1 + [SV_{\min}]$$

Untuk meningkatkan efisiensi proses transformasi data dari skala ordinal ke interval, penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS, yang dapat mengotomatisasi perhitungan berdasarkan metode MSI. Proses konversi ini penting karena hasil transformasi skala interval akan digunakan dalam analisis jalur (path analysis) untuk menguji hipotesis H1–H8. Dengan data yang telah tertransformasi, pengujian pengaruh langsung dan mediasi antarvariabel dapat dilakukan secara tepat, sehingga hubungan antarvariabel *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, *Work*

Engagement, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dianalisis secara ilmiah dan akurat.

3.6.2.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji hubungan struktural antar variabel dalam model penelitian ini, termasuk pengaruh langsung dari *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta pengaruh tidak langsung melalui *Work Engagement* sebagai mediator. SPSS dipilih karena kemampuannya menangani data yang tidak berdistribusi normal dan model yang kompleks dengan variabel laten (Hair et al., 2023). Mediasi dianalisis dengan mengestimasi efek tidak langsung dari jalur $X \rightarrow Z \rightarrow Y$ serta jalur langsung $X \rightarrow Y$, menggunakan prosedur *bootstrapping* untuk menentukan signifikansi statistik (zhao et al., 2023). pendekatan ini sesuai praktik mediasi kontemporer, di mana mediator (z) diuji apakah memperkuat atau menjelaskan mekanisme hubungan antara variabel independen dan dependen yang diuji (henseler et al., 2023). evaluasi efek langsung, tidak langsung, dan total memungkinkan peneliti memahami secara mendalam bagaimana *Work Engagement* berperan sebagai mediator dalam konteks perilaku karyawan sektor pariwisata.

dalam penelitian ini analisis jalur yang akan diuji sesuai hipotesis sebagai berikut :

1. h1 – h2 : pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* dan ocb
2. h3: pengaruh kepuasan kerja terhadap *Work Engagement*.
3. h4–h6: peran *Work Engagement* sebagai mediator antara *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap ocb.

4. h7–h8: pengaruh langsung variabel independen terhadap ocb dan pengaruh mediasi *Work Engagement*.

3.6.2.4 Asumsi-Asumsi Analisis Jalur

Asumsi merupakan dasar berpikir yang diterima sebagai landasan dalam suatu analisis. Menurut Juanim (2020:61), keberhasilan penggunaan analisis jalur (*Path Analysis*) bergantung pada terpenuhinya beberapa asumsi berikut:

1. Hubungan antara variabel dalam model harus bersifat linear dan adaptif.
2. Kesalahan atau error (*residual*) diasumsikan tidak memiliki korelasi.
3. Variabel yang digunakan dalam model diasumsikan dapat diukur secara langsung.
4. Model yang digunakan bersifat recursive, yaitu hubungan kausalnya berlangsung searah.
5. Semua variabel yang dianalisis harus diukur menggunakan skala interval.

3.6.2.4 Tahapan-Tahapan Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur untuk menguji hubungan antara variabel *independent*, variabel *dependent*, dan variabel *intervening*. Berikut adalah tahapan-tahapan dalam pengujian analisis jalur:

1. Menentukan model diagram jalur berdasarkan variabel-variabel yang diteliti.
2. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural.
 - Struktural Y: $Y = P_{yx1}X1 + P_{yx2}X2 + \varepsilon_1$
 - Struktural Z: $Z = P_{zx1}X1 + P_{zx2}X2 + P_{zy}Y + \varepsilon_2$
3. Menghitung koefisien jalur berdasarkan koefisien regresi.
 - a. Membuat diagram jalur yang lengkap, menentukan substruktur, serta

merumuskan persamaan struktural sesuai dengan hipotesis penelitian. Hipotesis menyatakan bahwa perubahan pada variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen.

- b. Menghitung koefisien regresi untuk setiap struktur yang telah dirumuskan dengan persamaan regresi berganda:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Koefisien jalur (*path coefficient*) pada dasarnya merupakan bentuk koefisien regresi yang telah distandarisasi. Standarisasi ini dilakukan dengan mengubah data menjadi *Z-score*, yaitu data dengan rata-rata 0 dan standar deviasi. Koefisien jalur yang distandarisasi (*standardized path coefficient*) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, bukan untuk memprediksi nilai variabel tersebut. Menghitung koefisien determinasi (R^2) secara simultan dan parsial.

Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) pengujian keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} = 0 \quad H_1: \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \dots = \rho_{yxk} \neq 0$$

- a. Kaidah pengujian signifikan secara manual uji F dengan rumus:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel *Independent*

R^2 : Koefisien Determinasi

Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak (signifikan)

$F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan) Dengan taraf signifikan (α) = 0,05

Carilah F_{tabel} dengan menggunakan rumus: $F_{tabel} = \{(1 - \alpha) (dk - k), (dk - n - k)\}$

b. Kaidah pengujian signifikansi:

a) Jika nilai p-value $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga hipotesis tidak signifikan atau tidak terdapat pengaruh antar variabel.

b) Jika nilai p-value $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis signifikan atau terdapat pengaruh antar variabel. Menghitung koefisien jalur secara individu

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut:

H1

$H_0: \rho_{yx1} = 0$

$H_1: \rho_{yx1} \neq 0$

(*Work Life Balance* Berpengaruh Terhadap *WORK ENGAGEMENT*)

H2

$H_0: \beta_{WB \rightarrow OCB} = 0$

$H_1: \beta_{WB \rightarrow OCB} \neq 0$

(*Work-Life Balance* berpengaruh langsung terhadap OCB)

H3

H0: $\beta_{KS \rightarrow WE} = 0$

H1: $\beta_{KS \rightarrow WE} \neq 0$

(Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Work Engagement*)

H4

H0: $\beta_{WE \rightarrow OCB} = 0$

H1: $\beta_{WE \rightarrow OCB} \neq 0$

(*Work Engagement* berpengaruh terhadap OCB)

H5

H0: Mediasi WE antara WB $\rightarrow$ OCB = 0

H1: Mediasi WE antara WB $\rightarrow$ OCB $\neq$ 0

H6

H0: Mediasi WE antara KS $\rightarrow$ OCB = 0

H1: Mediasi WE antara KS $\rightarrow$ OCB $\neq$ 0

H7

H0: $\beta_{WB \rightarrow OCB \text{ langsung}} = 0$

H1: $\beta_{WB \rightarrow OCB \text{ langsung}} \neq 0$

H8

H0: $\beta_{KS \rightarrow OCB \text{ langsung}} = 0$

H1: $\beta_{KS \rightarrow OCB \text{ langsung}} \neq 0$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan

rumus :

$$t = \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Keterangan:

n : Banyaknya Sampel

r : Korelasi Parsial

k : Jumlah Variabel *Independent*

t : Tingkat Signifikansi (membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel})

3.6.2.5 Teknik Pengujian Analisis Jalur

Menurut Juanim (2020) penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut:

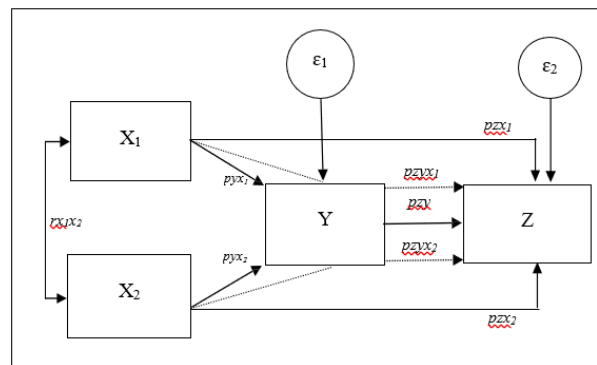
1. Konsep Dasar

Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan akibat satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam analisis jalur pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim, 2020:57). Model analisis jalur dalam penelitian ini adalah *mediated path model*, di mana variabel *intervening* berperan sebagai mediator dalam hubungan antar variabel.

2. Diagram Jalur (*Path Diagram*)

Diagram jalur adalah alat untuk menggambarkan atau mengilustrasikan secara grafis, struktur hubungan sebab akibat antara variabel *independent*, *intervening* dan *dependent*. Dalam analisis jalur, variabel yang dianalisis hubungan kausalitasnya dibagi menjadi dua, yaitu variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang kebervariasiannya diasumsikan terjadi bukan karena adanya penyebab-penyebab di dalam model dengan kata lain variabel ini tidak ada yang mempengaruhi. Variabel eksogen adalah variabel yang variasinya dijelaskan oleh variabel eksogen ataupun variabel endogen lain dalam sistem (Juanim 2020:57-58).

Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti yaitu *Work Life Balance* (X_1), kepuasan kerja (X_2), *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan *Work Engagement* (Z). Berikut merupakan model analisis jalur di dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.2:

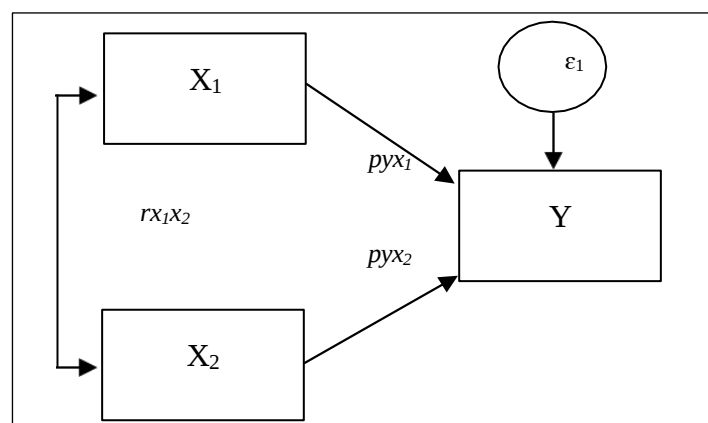


Gambar 3. 2 Analisis Jalur

3.6.2.6 Persamaan Struktural

Persamaan struktural digunakan untuk menggambarkan hubungan sebab akibat antara variabel dalam penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis yang sistematis (Juanim, 2020:60). Dalam penelitian ini, model persamaan struktural disusun ke dalam dua persamaan matematis (struktur).

1. Persamaan Jalur Struktur I

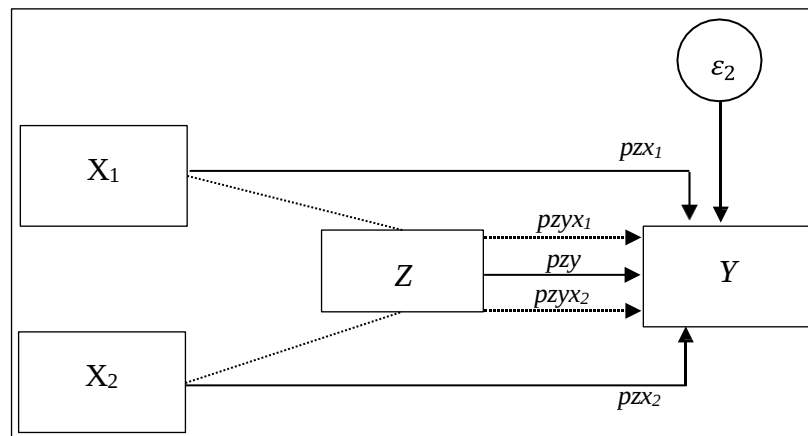


Gambar 3. 3 Diagram Jalur Struktur

Persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = pzx_1X_1 + pzx_2X_2 + \varepsilon_1$$

2. Persamaan Jalur Struktur II
b.



Gambar 3. 4 Diagram Jalur Struktur II

Persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

$$Z = pzx_1X_1 + pzx_2X_2 + pzyY + \varepsilon_2$$

Keterangan:

X_1 : *Work – Life Balance*

X_2 : *Kepuasan Kerja*

Y : *Organizational Citizenhsip Behavior*

Z : *Work Engagement*

pyx_1 : Koefisien Jalur *Work-Life Balance Terhadap Organizational Citizenship Behavior*

pyx_2 : Koefisien Jalur *Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*

pzy : Koefisien Jalur *Organizational Citizenhsip Behavior Terhadap Work Engagement*

pzx_1 : Koefisien Jalur *Work-Life Balance Terhadap Work Engagement*

p_{zx2} : Koefisien Jalur Kepuasan Kerja Terhadap *Work Engagement*

p_{zyx1} : Koefisien Jalur Tidak Langsung *Work-Life Balance* Terhadap
Organizational Citizenship behavior melalui *Work Engagement*

p_{zyx2} : Koefisien Jalur Tidak Langsung Kepuasan Kerja Terhadap *Work Engagement* melalui *Work Engagement*

ε : Pengaruh Dari Faktor Lain

3.6.2.7 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis jalur mempertimbangkan tiga jenis pengaruh, yaitu pengaruh langsung, tidak langsung, dan total, yang dapat diinterpretasikan melalui diagram jalur. Pengaruh langsung terjadi ketika variabel independent secara langsung mempengaruhi variabel *dependent* tanpa perantara variabel yang lain. Sementara itu, pengaruh tidak langsung muncul ketika variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent* melalui variabel *intervening*. Adapun pengaruh total merupakan hasil penjumlahan antara pengaruh langsung dan tidak langsung (Juanim, 2020:62). Untuk memahami besarnya masing-masing pengaruh antara variabel X, Y, dan Z, penjelasannya disajikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* (DE))

Berikut adalah pengaruh langsung dalam penelitian ini:

a. $DE_{yx1} : X_1 \rightarrow Y ; P_{yx1}$

b. $DE_{yx2} : X_2 \rightarrow Y ; P_{yx2}$

c. $DE_{zx1} : X_1 \rightarrow Z ; P_{zx1}$

d. $DE_{zx2} : X_2 \rightarrow Z ; P_{zx2}$

e. $DE_{zy} : Y \rightarrow Z ; P_{zy}$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* (IE))

Pengaruh tidak langsung adalah dari X_1 terhadap Z melalui Y , dan X_2 terhadap Z melalui Y , atau lebih sederhananya dapat disajikan sebagai berikut:

a. $IE_{zyx1} : X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z ; Pyx1 . Pzy$

b. $IE_{zyx2} : X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z ; Pyx2 . Pzy$

3.6.2.8 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengukur persentase (%) kontribusi variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dalam suatu penelitian. Dalam konteks ini, koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan *Work Engagement* (Z). Perhitungan koefisien determinasi dilakukan melalui dua pendekatan yaitu, sebagai berikut:

1. Analisis koefisien determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan variabel *Work Life Balance* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan *Work Engagement* (Z). Perhitungan koefisien determinasi secara simultan dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd : Nilai Koefisien Determinasi

R^2 : Kuadrat Koefisien *Product Moment*

100% : Pengali Yang Menyatakan Dalam Persentase

2. Analisis koefisien determinasi parsial

Koefisien determinasi parsial merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh salah satu variabel *independent* terhadap *dependent* secara parsial. Rumus yang digunakan yaitu, sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan:

β : Beta (*nilai standardized coefficients*)

Zero Order : Matrik Korelasi Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat

Dimana apabila:

$Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan kalimat sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris (Sugiyono, 2022:99).

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti, maka digunakan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh Kualitas *Work Life Balance* (X1) Kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan *Work Engagement* (Z) dengan menggunakan uji simultan dan parsial, sebagai berikut:

3.6.3.1 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara variabel terhadap variabel *dependen*. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Keseimbangan Kehidupan Kerja dan beban kerja, sedangkan variabel *dependen* adalah kinerja karyawan yang melalui variabel *interventing* kepuasan kerja. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Nilai thitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficient*, hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \rho_{yx_1} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

$H_1 : \rho_{yx_1} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y).

2. Hipotesis 2

$H_0 : \rho_{yx_2} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

$H_1 : \rho_{yx_2} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

3. Hipotesis 3

$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) $H_1 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

4. Hipotesis 4

H0 : $\rho_{yz} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) terhadap *Work Engagement* (Z).

H1 : $\rho_{yz} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) terhadap *WORK ENGAGEMENT* (Z).

5. Hipotesis 5

H0 : $\rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \rho_{yz} = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (Y) memediasi *Work Life Balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Work Engagement* (Z).

H1 : $\rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \rho_{yz} \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan dampaknya pada *Work Engagement*(Z).

6. Hipotesis 6

H0 : $\rho_{Z,X1}=0 \rightarrow$ Artinya Tidak terdapat pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap *Work Engagement* (Z) secara mediasi.

H1 : $\rho_{Z,X1}\neq 0 \rightarrow$ Artinya Terdapat pengaruh *Work-Life Balance* (X1) terhadap *Work Engagement* (Z) melalui mediasi.

7. Hipotesis 7

H0 : $\rho_{Z,X2}=0 \rightarrow$ Artinya Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Work Engagement* (Z) secara mediasi.

H1 : $\rho_{Z,X2}\neq 0 \rightarrow$ Artinya Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Work Engagement* (Z) melalui mediasi.

8. Hipotesis 8

$H_0 : \rho_{Y,Z}^{\text{Tidak Langsung}} = 0 \rightarrow$ Artinya *Work Engagement* (Z) tidak memediasi pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap OCB (Y).

$H_1 : \rho_{Y,Z}^{\text{tidak langsung}} \neq 0 \rightarrow$ *Work Engagement* (Z) memediasi pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap OCB (Y).

Untuk menghitung pengaruh parsial tersebut maka digunakan t-test dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{n - (k - 1)}{(1 - r^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

r = Nilai korelasi persial

k = jumlah variabel independen

Kemudian hasil hipotesis thitung dibandingkan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

3.6.3.2 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent (bebas) mampu menjelaskan variabel dependen (terikat), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan Uji F. Pada penelitian ini penelitian mengajukan hipotesis dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ sebagai berikut:

$H_0 : \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) dan

kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan dampaknya pada *Work Engagement* (Z).

H1 : → Artinya terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) dan dampaknya *Work Engagement* (Z).

Pada uji simultan uji statistik yang digunakan adalah uji F untuk menghitung nilai F secara manual dapat menggunakan rumus F berikut ini:

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Nilai untuk uji F dapat dilihat dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (k; n-k-1), selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

3.6.3.3 Uji Sobel

Uji Sobel merupakan metode statistik yang diperkenalkan oleh Sobel (1982) untuk menguji apakah suatu variabel intervening (Y) secara signifikan menjelaskan hubungan tidak langsung antara variabel independent (X) dan variabel dependent (Z). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah mediator mengurangi pengaruh langsung dari X terhadap Z (Abu-Bader & Jones, 2021). Dasar pengambilan

keputusan pada uji sobel ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Apabila thitung > ttabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{(b^2)(s_a^2) + (a^2)(s_b^2) + (s_a^2)(s_b^2)}$$

Keterangan:

Sab : Besarnya Standar Error Pengaruh Tidak Langsung

a : Jalur Variabel Independent (X) Dengan Variabel Intervening (Y)

b : Jalur Variabel Intervening (Y) Dengan Variabel Dependent (Z)

sa : Standar Error Koefisien a

sb : Standar Error Koefisien b

Hipotesis penelitian yang akan diuji menggunakan uji sobel adalah sebagai berikut:

- a. H0 : $pzyx1 = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh tidak langsung *Work-Life Balance* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behaviort* (Y) melalui *Work Engagement*(Z)
 H1 : $pzyx1 \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Work Engagement* (Z)
- b. H0 : $pzyx2 = 0 \rightarrow$ Artinya tidak terdapat pengaruh tidak langsung kepuasan kerja (X2) terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Work Engagement*(Z)
 H1 : $pzyx2 \neq 0 \rightarrow$ Artinya terdapat pengaruh tidak langsung kepuasan kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) melalui *Work Engagement* (Z).

Adapun kriteria uji sobel yaitu, sebagai berikut:

1. Jika nilai $p\text{-value} < \text{taraf signifikansi } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabelintervening/mediasi.
2. Jika nilai uji sobel $> \text{ttabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti adanya pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel intervening/mediasi.

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2023). Kuesioner penelitian ini bersifat tertutup, yaitu responden memilih jawaban pada alternatif yang telah disediakan. Skala jawaban menggunakan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju sampai Sangat Setuju). Setiap item kuesioner disusun sesuai indikator pada Tabel 3.1 sehingga keterkaitan item dengan variabel penelitian dapat ditelusuri secara jelas.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di *Floating Market* Lembang beralamat di Jl. Grand Hotel No.33E, Lembang, Kec. Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Januari 2026 sampai Februari 2026, sesuai rencana pengumpulan data dan pengolahan data penelitian.