

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu cara atau teknik yang digunakan sebagai alat bantu dalam mengumpulkan, menguji dan menganalisis data untuk mendapatkan suatu kesimpulan dan mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian yang digunakan harus disesuaikan dengan permasalahan dan tujuan penelitian agar data yang diperoleh dapat menjawab rumusan masalah. Menurut Sugiyono (2023) metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, untuk memperoleh data berupa angka-angka yang akan dianalisis dan diolah dengan metode statistik menggunakan *software SmartPLS*.

3.1.1 Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2023) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui variabel mandiri, baik pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana *worklife balance*, *perceived organizational support*, kompetensi dan produktivitas kerja sehingga dapat menjawab rumusan masalah.

3.1.2 Metode Penelitian Verifikatif

Metode penelitian verifikatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan serta analisis statistik. Menurut Sugiyono (2023), metode verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih sehingga dapat diketahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai seberapa besar pengaruh *Work Life Balance*, *Perceived organizational support*, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama, baik secara parsial maupun simultan. Melalui metode ini, peneliti akan menguji hubungan antar variabel menggunakan teknik analisis statistik sehingga diperoleh bukti empiris mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

3.2 Definisi Dan Operasionalisasi Variabel

Definisi dan operasionalisasi variabel membahas mengenai elemen-elemen yang berkaitan dengan variabel yang menjadi fokus dalam penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi variabel *Work Life Balance* (X₁), *Perceived organizational support* (X₂), Kompetensi (X₃), dan Produktivitas Kerja (Y). Variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalkan untuk memudahkan proses pengukuran dalam penelitian.

Operasionalisasi variabel merupakan penjelasan mengenai cara mengukur suatu variabel penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel yang memuat konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, nomor pernyataan, serta skala pengukuran yang digunakan. Operasionalisasi variabel bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai variabel yang diteliti sehingga dapat mempermudah proses pengumpulan data, pengukuran, dan analisis data penelitian.

3.2.1 Definisi Variable Penelitian

Menurut Sugiyono (2023), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*) (Sugiyono, 2023).

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu *Worklife balance* (X1), *Perceived organizational support* (X2), dan Kompetensi (X3) sebagai variabel bebas (*independent*), serta Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). Variabel-variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel *Independen* (X)

a. *Work Life Balance* (X1)

Menurut Hubson dalam Muafi, (2021) *Work Life Balance* merupakan tingkat keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki seseorang. Keseimbangan tersebut tercermin dari kemampuan individu dalam mengatur waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis tanpa saling mengganggu.

b. *Perceived organizational support* (X₂)

Menurut Rhoades& Eisenberger dalam (Nuzulia Rahmawati et al., 2022) *Perceived organizational support* (POS) adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi atau perusahaan menghargai kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan (*well-being*) mereka. Persepsi ini

mencerminkan keyakinan karyawan bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan, memberikan perlakuan yang adil, serta menghargai usaha yang telah dilakukan.

c. Kompetensi (X_3)

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2022), kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, dan konsep diri yang dapat memengaruhi keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Variabel *Dependen* (Y)

a. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2019), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2023), operasional variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain, operasional variabel penelitian merupakan proses untuk mendefinisikan dan menjelaskan secara konkret variabel-variabel penelitian yang

akan diukur dalam suatu penelitian. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam penelitian memiliki pemahaman yang sama tentang variabel yang diukur, sehingga data yang dikumpulkan dapat diinterpretasikan dengan tepat

Penelitian ini melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variable menggunakan instrument penelitian, yaitu kuesioner. Seluruh indicator dalam penelitian ini yaitu *worklife balance* (X₁), *perceived organizational support* (X₂), kompetensi (X₃) dan produktivitas kerja (Y). untuk mempermudah pembaca dalam memahami variabel penelitian yang digunakan, maka penulis menyusunnya ke dalam sebuah table yang dapat dilihat pada Table 3.1, sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<i>Work-Life Balance (X1)</i> <i>(WLB) is a broad concept that involves setting the right priorities between work (career and ambition) on the one hand</i>	Time balance	Pembagian waktu kerja	Tingkat kemampuan membagi waktu kerja dan kehidupan pribadi	Ordinal	1
		Kecukupan waktu istirahat	Tingkat kecukupan waktu istirahat di luar pekerjaan	Ordinal	2
		Kecukupan waktu untuk keluarga	Tingkat kecukupan waktu yang tersedia untuk keluarga	Ordinal	3

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<i>and life (happiness, leisure, family, and spiritual development) on the other”</i> Brough (2022)	<i>Involvement Balance</i>	Keterlibatan dalam pekerjaan	Tingkat keterlibatan dan perhatian terhadap pekerjaan	Ordinal	4
		Keterlibatan dalam keluarga	Tingkat keterlibatan dan perhatian terhadap keluarga	Ordinal	5
		Keterlibatan dalam kehidupan pribadi	Tingkat keterlibatan dalam aktivitas pribadi di luar pekerjaan	Ordinal	6
	<i>Satisfaction balance</i>	Kepuasan terhadap pekerjaan	Tingkat kepuasan yang diperoleh di kehidupan pekerjaan	Ordinal	7
		Kepuasan terhadap kehidupan keluarga	Tingkat kepuasan yang diperoleh di kehidupan keluar	Ordinal	8
		Kepuasan terhadap kehidupan pribadi	Tingkat kepuasan yang diperoleh di kehidupan pribadi	Ordinal	9
	Dukungan Atasan	Bantuan atasan	Tingkat bantuan atasan dalam	Ordinal	10

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
<i>Perceived organizational support (X₂)</i> <i>Perceived organizational support (POS) refers to employees' perceptions of the organization's general (positive or negative) orientation toward them or the extent to which the organization favors them or not.</i> Caesens & Stinglhamber, (2023)			menyelesaikan pekerjaan		
		Perhatian atasan	Tingkat perhatian atasan terhadap kebutuhan karyawan	Ordinal	11
		Bimbingan atasan	Tingkat bimbingan yang diberikan atasan dalam pekerjaan	Ordinal	12
	Penghargaan Organisasi	Pengakuan prestasi	Tingkat pengakuan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan	Ordinal	13
		Presiasi kerja	Tingkat apresiasi organisasi atas hasil kerja karyawan	Ordinal	14
		Kesempatan berkembang	Tingkat kesempatan pengembangan karir yang diberikan organisasi	Ordinal	15
	Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan	Perhatian kesejahteraan	Tingkat kepedulian organisasi terhadap	Ordinal	16

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			kesejahteraan karyawan		
		Fasilitas kerja	Tingkat kelengkapan fasilitas kerja yang diberikan organisasi	Ordinal	17
		Kenyamanan kerja	Tingkat kenyamanan lingkungan kerja yang diberikan organisasi	Ordinal	18
Kompetensi (X ₃) <i>“The term ‘competency’ refers to a characteristic of a person that results in effective or superior performance”</i> Armstrong, (2023)	Pengetahuan (Knowledge)	Pengetahuan mengenai pekerjaan	Tingkat pemahaman terhadap tugas dan pekerjaan	Ordinal	19
		Pemahaman prosedur kerja	Tingkat pemahaman terhadap prosedur kerja	Ordinal	20
		Pemahaman standar kerja	Tingkat pemahaman terhadap standar kerja	Ordinal	21
	Keterampilan (Skill)	Keterampilan teknis	Tingkat kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai bidangnya		22

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		Kemampuan menggunakan alat kerja	Tingkat kemampuan menggunakan alat dan sarana kerja		23
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan		24
	Motif (<i>Motives</i>)	Dorongan untuk berprestasi	Tingkat dorongan untuk mencapai hasil kerja yang optimal		25
		Dorongan mencapai target	Tingkat dorongan untuk mencapai target pekerjaan		26
		Dorongan meningkatkan kemampuan	Tingkat dorongan untuk mengembangkan kemampuan dalam pekerjaan		27
	Konsep diri (<i>self-concept</i>)	Keyakinan terhadap kemampuan diri	Tingkat keyakinan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan		28

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		Kepercayaan diri dalam bekerja	Tingkat keercayaan diri dalam melaksanakan tugas		29
		Komitmen terhadap pekerjaan	Tingkat komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan		30
Produktivitas Kerja (Y) <i>Employee productivity is defined as the efficiency and effectiveness of individuals in completing tasks and work responsibility</i> bdelwahed & Doghan, (2023)	Efektivitas	Pencapaian hasil kerja	Tingkat pencapaian hasil kerja sesuai target yang ditetpkan		31
		Pencapaian tujuan pekerjaan	Tingkat kemampuan mecapai tujuan pekerjaan		32
		Pemanfaatan kemampuan	Tingkat kemampuan memanfaatkan kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan		33
	Efisiensi	Penggunaan waktu kerja	Tingkat penggunaan waktu kerja dalam		34

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
			menyelesaikan pekerjaan		
		Penggunaan sumber daya	Tingkat penggunaan sumber daya dalam menyelesaikan pekerjaan		35
		Penggunaan biaya	Tingkat penggunaan biaya dalam menyelesaikan pekerjaan		36
	Kualitas kerja	Ketelitian hasil kerja	Tingkat hasil ketelitian dalam menghasilkan pekerjaan		37
		Kesesuaian hasil kerja	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan		38
		Kerapian hasil kerja	Tingkat kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan		39
	Kuantitas kerja	Jumlah hasil pekerjaan	Tingkat jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan		40

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Konsep variable	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No item
		Pencapaian target pekerjaan	Tingkat kemampuan memenuhi jumlah target pekerjaan		41
		Volume pekerjaan yang diselesaikan	Tingkat kemampuan menyesuaikan volume pekerjaan ng diberikan		42
	Ketepatan waktu	Penyelesaian pekerjaan sesuai waktu	Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan		43
		Ketepatan memenuhi batas waktu	Tingkat kemampuan memenuhi batas waktu penyelesaian pekerjaan		44
		Ketepatan waktu penyelesaian target	Tingkat kemampuan mencapai target pekerjaan tapt waktu		45

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2026

3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

Populasi dan sampel menjelaskan varibel-variabel yang akan diteliti, rentang waktu penelitian dan metode pengambilan sampel yang digunakan. Populasi yang akan dijadikan unit analisis, sehingga kerangka sampling dapat berupa daftar elemen atau unit dalam populasi dari daftar peneliti akan mengambil unit sampel. Unit sampel merupakan elemen-elemen atau unit-unit dari populasi yang dijadikan sampel penelitian. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan metode atau teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2023) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karaktristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Hawasifa Makmur Pratama, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Hawsifa Makmur Pratama

No	Unit/bagian	Jumlah karyawan
1	Direksi/ manajemen inti	30
2	<i>Estimator/project control/perencanaan</i>	78
3	Teknik& konstruksi	162
4	Pengadaan barang & jasa (<i>procurement/purchasing/supplier</i>)	60
5	Logistik/gudang/operasional lapangan	84

Tabel 3.2 (Lanjutan)

No	Unit/bagian	Jumlah karyawan
6	HRD & GA (<i>human resources & general affair</i>)	48
7	Adminitrasi/dokumen kontrak/ <i>back office</i>	84
8	HSE (<i>health,safety, and enviroment/K3</i>)	54
Total Karyawan		600

Sumber: PT.Hawasifa Makmur Pratama,2026

Berdasarkan Tabel 3.2 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah unit/bagian pada PT.Hawasifa Makmur Pratama yaitu 600 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:127), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Sampel yang diambil jumlahnya harus dapat mewakili seluruh jumlah populasi. Bila populasi penelitian besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penelitian ini memiliki jumlah populasi sebanyak 600 orang (Manajemen PT Hawasifa Makmur Pratama, 2026). maka peneliti menggunakan Rumus Slovin yang dapat digunakan dalam menentukan jumlah sampel dari sebuah populasi. Rumus Slovin dinyatakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat Kesalahan Sampel (*sampling error*)

Pada penelitian ini jumlah populasi PT Hawasifa Makmur Pratama karyawan. Kemudian, peneliti menggunakan tingkat kesalahan (*standard error*) sebesar 10% (0,10), sehingga dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{600}{(1 + 600 (0,10^2))}$$

$$n = \frac{600}{601(0,01)}$$

$$n = 86$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin diatas, maka jumlah sampel minimal yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 karyawan di PT Hawasifa Makmur Pratama dengan tingkat kesalahan sebesar 10%.

Menurut Sugiyono (2023), penentuan ukuran sampel dengan rumus Slovin dapat menggunakan tingkat kesalahan 1%, 5%, atau 10% sesuai dengan tingkat ketelitian yang dikehendaki peneliti. Semakin kecil tingkat kesalahan yang digunakan, maka semakin besar jumlah sampel yang harus diambil.

Penelitian ini menggunakan teknik *propotionate stratified random sampling* karena populasi terdiri dari beberapa bagian. Karena itu, jumlah sampel dibagi secara *proporsional* sesuai jumlah karyawan pada masing-masing bagian agar lebih *representative*. Perhitungan jumlah sampel tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 Menentukan Ukuran sampel dari setiap unit/bagian dalam *purposionate stratified random sampling*

No	Unit/bagian	Perhitungan	Jumlah sampel
1	Direksi/ manajemen inti	30 / 600 x 86	4
2	<i>Estimator/project control/perencanaan</i>	78 / 600 x 86	11
3	Teknik& konstruksi	162 / 600 x 86	23
4	Pengadaan barang & jasa (<i>procurement/purchasing/supplier</i>)	60 / 600 x 86	9
5	Logistik/gudang/operasional lapangan	84 / 600 x 86	12
6	HRD & GA (<i>human resources & general affair</i>)	48 / 600 x 86	7
7	Adminitrasi/dokumen kontrak/ <i>back office</i>	84 / 600 x 86	12
8	HSE (<i>health,safety, and enviroment/K3</i>)	54 / 600 x 86	8
Jumlah Sampel			86

Sumber: Diolah Peneliti,2026

Berdasarkan Tabel 3.3 tersebut, jumlah sampel pada setiap unit/bagian ditentukan berdasarkan proporsi karyawan. Semakin besar jumlah karyawan pada suatu bagian, maka semakin besar pula jumlah sampel yang diambil. Dengan demikian, sampel penelitian dapat mewakili populasi secara lebih *proporsional* dan *representative*.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam suatu penelitian. Merujuk pada pendapat Sugiyono (2023), teknik

sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari berbagai macam teknik yang dapat diterapkan. Pada dasarnya, teknik sampling dibagi menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2023), *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sugiyono,(2023) teknik sampling ini meliputi, sampling sistematis,kuota,aksidental,purposive, jenuh dan snowball.

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan sampling insidental. Menurut (Sugiyono,2023) sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan. Insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok dengan sumber data. Penerapan teknik ini dilakukan karena besarnya jumlah populasi dan terbatasnya waktu operasional dibagian produksi. Untuk menjaga agar data tetap stabil dan representatif.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Proses untuk mengumpulkan data dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai cara yang relevan dengan penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian dapat

diperoleh menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2023). Adapun teknik pengumpulan data

yang digunakan dalam memperoleh data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber pada objek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan oleh peneliti dengan melalui observasi langsung terhadap objek penelitian yaitu PT Hawasifa Makmur Pratama serta wawancara dengan karyawan yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Peneliti memperoleh data primer ini melalui beberapa cara, yaitu:

- a. Observasi

Pengumpulan data melalui observasi yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas karyawan yang berkaitan dengan variabel penelitian untuk mengetahui keadaan secara langsung di PT Hawasifa Makmur Pratama. Merujuk pada pendapat Sugiyono (2023), observasi adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti. Observasi secara langsung di lapangan membantu peneliti untuk memahami situasi yang terjadi secara nyata di lapangan.

- b. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan melakukan sesi tanya jawab dengan memberikan pertanyaan kepada narasumber untuk menggali dan memperoleh informasi yang dibutuhkan. Pertanyaan dapat berkaitan

dengan pengetahuan, pendapat maupun pengalaman yang dimiliki narasumber. Wawancara menurut Sugiyono (2023) merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pihak yang memiliki kewenangan atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2023), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang telah disusun oleh peneliti dalam bentuk angket disertai alternatif jawaban yang telah disediakan akan disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT.Hawasifa Makmur Pratama untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan yang telah diberikan.

Teknik penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara langsung (*luring*) kepada karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama yang telah ditetapkan sebagai responden penelitian. Peneliti menyerahkan kuesioner dalam bentuk cetak (*hard file*) secara langsung kepada responden di lokasi perusahaan. Sebelum pengisian, peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, petunjuk pengisian, serta cara memberikan jawaban pada setiap pernyataan. Responden kemudian mengisi kuesioner berdasarkan kondisi dan pengalaman yang dirasakan selama bekerja. Setelah selesai diisi, kuesioner dikumpulkan kembali secara langsung kepada peneliti untuk diperiksa kelengkapan jawabannya sebelum dilakukan pengolahan dan analisis data.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber penelitian atau melalui pihak lain berupa dokumen, arsip-arsip serta laporan yang telah tercatat sebelumnya. Data sekunder dapat digunakan sebagai data pendukung yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh melalui:

- a. Buku-buku yang berkaitan dengan variabel penelitian kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian terdahulu berupa jurnal-jurnal yang relevan dengan topik permasalahan penelitian.
- c. Sumber internet seperti website resmi dan artikel yang berhubungan dengan objek penelitian untuk melengkapi data pendukung yang dibutuhkan dalam penelitian

Tabel 3. 2
Karakteristik responden

No	Karakteristik responden	Keterangan
1	Jenis kelamin	1. Laki-laki 2. Perempuan
2	Usia	1. <20 tahun 2. 26-35 tahun 3. 36-45 tahun 4. >45 tahun
3	Pendidikan	1. SMA / SMK / Sederajat / Diploma 2. S1 (Sarjana) 3. S2 (Pascasarjana)
4	Lama Bekerja	1. < 1 Tahun 2. 1 - 3 Tahun 3. 4 - 6 Tahun 4. 4. > 6 Tahun
5	Unit / bagian	1. Direksi / Manajemen Inti (<i>Top Management</i>) 2. Estimator / Project Control / Perencanaan 3. Teknik & Konstruksi 4. HSE (<i>Health, Safety, and Environment / K3</i>) 5. Pengadaan Barang & Jasa (<i>Procurement / Purchasing / Supplier</i>) 6. Logistik / Gudang / Operasional Lapangan 7. HRD & GA (<i>Human Resources & General Affair</i>) 8. Administrasi / Dokumen Kontrak / <i>Back Office</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

3.5 Metode Analisis Dan Uji Hipotesis

Metode analisis data penelitian ini menggunakan metode *structural equation modelling* (SEM) dengan menggunakan *software SmartPLS 4*. SEM bertujuan untuk menguji hubungan satu atau lebih variabel dependen dan satu atau

lebih variabel independen. Metode SEM dinilai berhasil dalam melakukan evaluasi pengukuran variabel laten dan menguji hubungan antara variabel laten. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu *worklife balance*, *perceived organizational support*, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode bootstrapping pada SmartPLS 4 dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistics*, dan p-values sebagai dasar pengambilan keputusan hipotesis Hair et al., (2022),.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan karakteristik data yang diperoleh dari responden mengenai variabel yang diteliti, yaitu *worklife balance*, *perceived organizational support*, kompetensi, dan produktivitas kerja. Analisis ini dilakukan dengan mengolah data hasil kuesioner yang telah dikumpulkan kemudian disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi, skor, rata-rata dan *persentase* sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2023), analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Oleh karena itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai *worklife balance*, *perceived organizational support*, kompetensi, dan produktivitas kerja karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama.

Untuk menginterpretasikan hasil penilaian responden terhadap masing-masing variabel penelitian, digunakan perhitungan nilai rata-rata yang kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu berdasarkan rentang skala yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2023), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek atau fenomena tertentu. Dalam penelitian ini, setiap pernyataan pada kuesioner disusun dalam lima alternatif jawaban yang memiliki bobot nilai berbeda, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Adapun pemberian skor untuk setiap alternatif jawaban dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3. 3
Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert

Bobot Nilai	Alternatif Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Kurang Setuju
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono (2023)

Berdasarkan Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa responden dapat memilih alternatif jawaban yang akan dicantumkan dalam setiap pernyataan dalam kuesioner. Bobot nilai digunakan untuk memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan. Data yang sudah terkumpul, kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui hubungan antar variable X dan Y hubungan sebab dan akibat antar variable.

Peneliti dalam menentukan kategori skala pada garis kontinum menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\bar{\Sigma} = \frac{\Sigma \text{Jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{pertanyaan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{Skor Rata- Rata}$$

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:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

Keterangan :

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

Lebar Skala = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

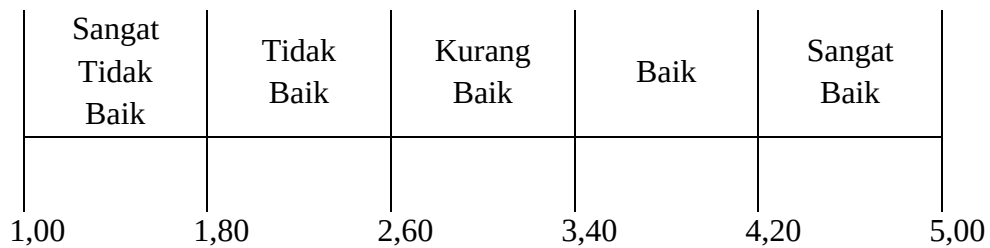
Berdasarkan formulasi diatas, maka dapat ditetapkan kategori skala yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori Skala Pengukuran

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: Sugiono (2023)

Berdasarkan kategori skala diatas, maka digunakan garis kontinum untuk melihat kategori penelitian mengenai variabel-variabel penelitian, sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Garis Kontinum

Berdasarkan Gambar 3.1 menunjukkan bahwa range 1,00-1,80 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat tidak baik, range 1,80-2,60 menunjukkan hasil pengukuran tidak baik, range 2,60-3,40 menunjukkan hasil pengukuran kurang baik, range 3,40-4,20 menunjukkan hasil pengukuran baik, range 4,20-5,00 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat baik.

3.5.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan metode analisis yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis melalui pengumpulan data di lapangan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh variabel independen, yaitu *worklife balance*, *perceived organizational support*, dan kompetensi terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama.

Menurut Sugiyono (2023), penelitian verifikatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini, analisis verifikatif dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan bantuan *software SmartPLS 4*. Metode SEM-PLS dipilih karena

mampu menganalisis hubungan antar konstruk laten secara simultan serta menguji model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

3.5.3 *Partial Least Square - Structural Equation Modeling*

Analisis verifikatif dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan software SmartPLS 4. PLS-SEM merupakan salah satu pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis varians yang digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk laten secara simultan. Menurut Hair et al., (2022), PLS-SEM merupakan metode analisis multivariat yang mampu menguji hubungan kompleks antar variabel serta mengembangkan model prediktif.

Penggunaan PLS-SEM dalam penelitian ini dipilih karena memiliki beberapa keunggulan. Pertama, PLS-SEM dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil. Kedua, PLS-SEM tidak mensyaratkan data berdistribusi normal secara ketat. Ketiga, PLS-SEM mampu menganalisis model penelitian yang melibatkan beberapa variabel laten beserta indikator-indikatornya secara simultan. Selain itu, PLS-SEM berorientasi pada prediksi dan pengembangan teori sehingga sesuai digunakan untuk menguji pengaruh *worklife balance*, *perceived organizational support*, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hawasifa Makmur Pratama.

Menurut Hair et al., (2022), analisis PLS-SEM terdiri atas dua tahap evaluasi, yaitu model pengukuran (*outer model*) yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta model struktural (*inner model*) yang

digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis penelitian.

3.5.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten dengan indikator-indikator penyusunnya. Menurut Hair et al., (2022), evaluasi outer model bertujuan untuk menilai tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian sehingga dapat diketahui apakah indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara akurat dan konsisten.

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menguji hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Pada model reflektif, hubungan antara indikator dan variabel laten dapat dituliskan dengan persamaan berikut Hair et al, (2022)

$$x = \lambda_x \xi + \varepsilon_x$$

$$y = \lambda_y \eta + \varepsilon_y$$

Keterangan:

x = indikator variabel laten eksogen

y = indikator variabel laten endogen

λ_x dan λ_y = *loading factor*

ξ dan η = variabel laten

ϵ_x dan ϵ_y = *measurement error* (kesalahan pengukuran)

Pada penelitian ini, evaluasi outer model dilakukan melalui pengujian validitas konvergen (*convergent validity*), validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan reliabilitas konstruk yang diukur menggunakan nilai loading factor, *Average Variance Extracted* (AVE), Cronbach's Alpha, dan *Composite Reliability*. Ukuran yang digunakan untuk uji validitas menggunakan software Smart-PLS adalah:

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur - pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2021). Karena penelitian ini menggunakan indikator refleksif, maka validitas convergent dalam software SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai loading faktor untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan menurut (Ghozali, 2021) adalah sebagai berikut:

a. *Loading Factor*

Nilai loading factor antara 0.70 dapat dikatakan sudah cukup memenuhi validitas konvergent

b. *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.50

2. Validitas Discriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur - pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas discriminant dengan indikator refleksif dilihat dari *cross loading* untuk setiap variabel harus >0.70 (Ghozali, 2021).

a. *Cross Loading*

Nilai cross loading masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai cross loading yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2021).

b. *Fornell Larcker Criterion*

Metode ini menggunakan cara membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik (Ghozali, 2021).

3.5.3.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis inner model bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten, inner model merupakan model struktural yang di gunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variabel laten (Ghozali 2021). Model struktural diestimasi menggunakan uji R-square, relevansi prediktif (Q2), analisis inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi :

1. Analisis Koefisien Determinasi *R-Square* (R^2) Model ini digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai RSquare 0,67 diartikan baik, 0,33 diartikan moderat atau medium, dan 0,19 diartikan lemah (Ghozali, 2021). Adapaun rumus dari analisis koefisien determinasi R-Square (R^2) sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{SSE}{SST}$$

2. *Effect size (f²)*

Rumus ini untuk menggali apakah variabel laten endogen dipengaruhi secara kuat atau tidak dari variabel laten eksogen. Dapat diproses berikut ini:

$$F^2 = \frac{R^2_{\text{included}} - R^2_{\text{excluded}}}{(1 - R^2_{\text{included}})}$$

Nilai R^2 included merupakan nilai R^2 variabel dependen ketika semua variabel masuk ke dalam model. Nilai atau skor *R-square included* tersebut lalu dibandingkan dengan nilai *R-square excluded* untuk mencari nilai *f-square effect size (f²)*. Nilai R^2 excluded merupakan nilai R^2 variabel laten endogen ketika variabel yang ingin diketahui *effect size*-nya dikeluarkan dari model.

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan proses analisis statistik yang dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan data empiris yang diperoleh dari hasil penelitian. Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak sehingga dapat menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh maupun hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

3.5.4.1 Pengujian Hipotesis Parsial (*Path Coefficient*)

Pengujian hipotesis parsial (*path coefficient*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

dalam model penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima atau ditolak berdasarkan hubungan antar konstruk dalam model struktural (*inner model*).

Menurut Hair et al., (2022),, pengujian hipotesis pada PLS-SEM dilakukan dengan menggunakan prosedur bootstrapping untuk memperoleh nilai *t-statistics*, *p-values*, dan *path coefficient*. Nilai *path coefficient* menunjukkan arah dan besarnya pengaruh antar variabel, sedangkan nilai *t-statistics* dan *p-values* digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan tersebut.

Hipotesis penelitian dinyatakan diterima apabila memenuhi kriteria $t\text{-statistics} > 1,96$ dan $p\text{-values} < 0,10$ pada tingkat signifikansi 10%. Sebaliknya, apabila $t\text{-statistics} \leq 1,96$ atau $p\text{-values} \geq 0,10$ maka hipotesis dinyatakan ditolak.

3.5.4.2 Pengujian Hipotesis Simultan

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen, yaitu *Work-Life Balance*, *Perceived organizational support*, dan Kompetensi terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja dalam model penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen berdasarkan hubungan antar konstruk dalam model struktural (*inner model*).

Menurut Hair et al. (2022), pengujian hipotesis pada PLS-SEM dilakukan dengan menggunakan prosedur bootstrapping untuk memperoleh nilai *t-statistics*, *p-values*, dan *path coefficient*. Nilai *path coefficient* menunjukkan arah dan

besarnya pengaruh antar variabel, sedangkan nilai *t-statistics* dan *p-values* digunakan untuk menentukan signifikansi hubungan antar konstruk dalam model struktural.

Hipotesis simultan dinyatakan didukung apabila hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen* berdasarkan kriteria nilai *t-statistics* dan *p-values* yang digunakan dalam penelitian. Sebaliknya, apabila hasil pengujian tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, maka hipotesis simultan dinyatakan tidak didukung.

3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah teknik dalam mengumpulkan data yang diperoleh dari responden dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis berdasarkan skala 1-5. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dapat dijawab (Sugiyono, 2023).

Perancangan kuesioner dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel yang menjadi topik permasalahan menurut responden. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dimana pilihan jawaban sudah tersedia sehingga responden dapat memilih jawaban yang terdapat pada kolom jawaban. Kuesioner ini berisi pernyataan terkait *work-life balance*, *perceived organizational support*, kompetensi, produktivitas kerja yang kemudian masing-masing variabel tersebut

