

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 (Sugiyono, 2022), 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 (Sugiyono, 2022), 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 (Sugiyono, 2022), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan maupun menghubungkan dengan variabel lainnya. Metode deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana kondisi *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen organisasi karyawan, dan budaya organisasi pada PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan gambaran masing-masing variabel dalam penelitian ini.

3.1.2 Metode Verifikatif

Metode verifikatif yaitu metode yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan metode statistika sehingga mendapat jawaban diterima atau ditolak. Metode verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan melalui budaya organisasi pada PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang akan disebarkan kepada responden, kemudian semua jawaban yang diperoleh akan dicatat, diolah, dan dianalisis untuk menarik kesimpulan mengenai ada atau tidaknya pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan melalui Budaya Organisasi sebagai variabel mediasi pada PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta.

3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi dan operasional variabel membahas mengenai elemen yang berkaitan dengan variabel-variabel yang menjadi fokus dalam penelitian atau tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi variabel *work-life balance* (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen organisasi (Y), dan budaya organisasi (Z). variabel-variabel tersebut kemudian dioperasionalkan. Operasionalisasi variabel merupakan penjelasan mengenai bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel dengan menggunakan tabel yang memuat konsep variabel, dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut dan dapat ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi variabel bebas (*independent*), variabel terikat (*dependent*), dan variabel penghubung (*intervening*). Variabel bebas (*independent*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Adapun variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*independent*). Sedangkan variabel penghubung (*intervening*) merupakan variabel yang

mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung, tidak dapat diamati dan diukur. Variabel *intervening* biasanya terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak secara langsung mempengaruhi berubah atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2022).

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu *work-life balance* (X_1), kepuasan kerja (X_2), komitmen organisasi karyawan (Y), budaya organisasi (Z). Variabel-variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel *Independent*

- a. *Work-Life Balance* (X_1)

Menurut Jeffrey H. Greenhaus dan Gary N. Powell yang dikutip dalam Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2017), *Work-Life Balance* merupakan kondisi dimana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis. Keseimbangan tersebut mencerminkan kemampuan karyawan dalam membagi waktu, keterlibatan, serta kepuasan antara peran di lingkungan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan sehingga tidak menimbulkan konflik yang dapat mempengaruhi kinerja maupun kesejahteraan individu. *Work-Life Balance* yang baik dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman, produktif, dan mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang.

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (P. S. Robbins & Judge, 2024), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana karyawan merasa senang, nyaman, dan menghargai pekerjaannya baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, imbalan yang diterima, kesempatan berkembang, hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan rekan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong semangat kerja, loyalitas, dan

2. Variabel *Intervening* (Y)

Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi karyawan. Menurut John Meyer dan Natalie Allen yang dikutip oleh Robbins dan Judge (P. S. Robbins & Judge, 2024), komitmen organisasi merupakan keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik, mempertahankan hubungan kerja, dan mendukung tujuan organisasi secara berkelanjutan.

3. Variabel *Dependent* (Z)

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (P. S. Robbins & Judge, 2024), budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya organisasi mencerminkan nilai, keyakinan, norma, serta cara berperilaku yang dijadikan pedoman oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan identitas organisasi, meningkatkan koordinasi antar karyawan, membangun loyalitas, serta mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel penelitian merupakan penjabaran dan cara pengukuran variabel-variabel yang diteliti secara spesifik yang tersusun dalam sebuah tabel yang berisi nama variabel, definisi variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran. Operasional variabel digunakan untuk membatasi ruang lingkup variabel yang diteliti dan menyamakan persepsi, sehingga memudahkan peneliti dalam menentukan indikator variabel. Selain itu, operasional variabel juga dapat membantu peneliti dalam menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel yang diteliti (Abdullah, 2021).

Penelitian ini melakukan pengukuran terhadap keberadaan suatu variabel menggunakan instrumen penelitian, yaitu kuesioner. Seluruh indikator dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal dengan empat variabel yang menjadi

fokus dalam penelitian ini, yaitu *work-life balane* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), komitmen organisai karyawan (Y) dan budaya organisasi (Z). untuk mempermudah pembaca dalam memahami variabel penelitian yang digunakan, maka penulis menyusunnya ke dalam bentuk sebuah tabel yang dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<i>Work-Life Balance (X1)</i> <i>Work-life balance</i> dapat dijelaskan sebagai kemampuan individu dalam mengatur waktu dengan baik atau efektif dan dapat menyelaraskan pekerjaan di lingkungan kerja, kelurga di luar lingkungan kerja, dan kepentingan pribadi individu tersebut. (Lumunon et al. (2019 dalam Muliawati & Frianto, 2020))	<i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu)	Pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	Tingkat kemampuan mengatur waktu kerja dan waktu pribadi secara seimbang	Ordinal	1
		Ketersediaan waktu bersama keluarga	Tingkat kecukupan waktu yang dimiliki untuk keluarga	Ordinal	2
	<i>Involvement Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan)	Keterlibatan dalam pekerjaan	Tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan tanpa mengganggu kehidupan pribadi	Ordinal	3
		Keterlibatan dalam	Tingkat partisipasi	Ordinal	4

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		kehidupan pribadi	dalam aktivitas pribadi dan keluarga		
	<i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	Kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi	Tingkat kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan	Ordinal	5
		Kenyamanan dalam menjalani peran kerja dan pribadi	Tingkat kenyamanan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	Ordinal	6
Kepuasan Kerja (X2) Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan	Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan	Ordinal	7
		Ketertarikan terhadap pekerjaan	Tingkat ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan	Ordinal	8

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. (Willianti, 2020)	Gaji/Upah	Kesesuaian gaji dengan beban kerja	Tingkat kesesuaian gaji dengan tanggung jawab pekerjaan	Ordinal	9
		Kepuasan terhadap kompensasi	Tingkat kepuasan terhadap gaji dan tunjangan yang diterima	Ordinal	10
	<i>Promotion</i>	Kesempatan promosi jabatan	Tingkat kesempatan memperoleh promosi jabatan	Ordinal	11
		Keadilan promosi	Tingkat keadilan dalam pemberian kesempatan promosi	Ordinal	12
	<i>Supervision</i>	Dukungan atasan terhadap pekerjaan	Tingkat dukungan yang diberikan atasan dalam pekerjaan	Ordinal	13
		Kemampuan atasan dalam membimbing	Tingkat kemampuan atasan dalam memberikan arahan kerja	Ordinal	14

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Rekan Kerja	Hubungan kerja antar karyawan	Tingkat hubungan kerja yang baik antar rekan kerja	Ordinal	15
		Kerjasama antar rekan kerja	Tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	16
Komitmen Organisasi (Y) komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi yang tercemin melalui komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. (Hadi & Tentama, 2020)	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)	Rasa bangga terhadap organisasi	Tingkat kebanggaan menjadi bagian dari organisasi	Ordinal	17
		Keterikatan emosional terhadap organisasi	Tingkat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi	Ordinal	18
	<i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Bekerlanjutan)	Keinginan bertahan dalam organisasi	Tingkat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi	Ordinal	19
		Pertimbangan kerugian jika keluar dari organisasi	Tingkat pertimbangan manfaat dan kerugian apabila meninggalkan organisasi	Ordinal	20

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	<i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)	Rasa tanggung jawab terhadap organisasi	Tingkat rasa tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi	Ordinal	21
		Kesetiaan terhadap organisasi	Tingkat kesetiaan karyawan kepada organisasi	Ordinal	22
Budaya Organisasi (Z) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. (Heliyon, 2024)	Inovasi dan Mengambil Risiko	Mengembangkan inovasi	Tingkat karyawan dalam mengembangkan inovasi	Ordinal	23
		Berani mengambil risiko	Tingkat keberanian karyawan dalam mengambil risiko	Ordinal	24
	Perhatian pada Detail	Mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan tepat	Tingkat penyelesaian pekerjaan dengan cermat dan tepat	Ordinal	25
		Menganalisis setiap permasalahan	Tingkat memiliki sikap analisis terhadap permasalahan	Ordinal	26

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Orientasi Hasil	Berorientasi pada hasil	Tingkat kemampuan berorientasi pada hasil	Ordinal	27
	Orientasi Orang	Pengambilan keputusan berdasarkan efek dari hasil yang ditimbulkan karyawan	Tingkat kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan	Ordinal	28
	Orientasi Tim	Berorientasi pada tim	Tingkat kemampuan berorientasi pada tim	Ordinal	29
		Berorientasi pada individu	Tingkat kemampuan berorientasi pada individu	Ordinal	30
	Argesivitas	Meningkatkan kualitas diri	Tingkat kemampuan untuk meningkatkan kualitas diri	Ordinal	31
		Kompetisi antar karyawan dalam organisasi	Tingkat kemampuan berkompetisi antar karyawan dalam organisasi	Ordinal	32

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
	Stabilitas	Kestabilan dalam organisasi	Tingkat kemampuan untuk menjaga kestabilan organisasi	Ordinal	33

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Penelitian dilakukan terhadap suatu objek atau permasalahan yang terjadi untuk dapat ditemukan solusi pada permasalahan tersebut. Populasi dalam penelitian ini merupakan objek penelitian yang menjadi sasaran penelitian, sehingga penelitian hanya berlaku untuk populasi yang ditetapkan. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Berikut merupakan pembahasan lebih lanjut mengenai populasi dan sampel:

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi yang dipilih oleh peneliti sebagai objek penelitian yaitu karyawan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta, sebanyak 97 karyawan (Bagian Departement Unit Produksi PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta).

Tabel 3. 2
Rekapitulasi Tenaga Kerja pada PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Divisi Head	1
2	Department Head	1
3	Section Head	3
4	Line Head	5
5	Group Head	8
6	Operator	71
7	Staff	8
Total		97

Sumber: Bagian Departemen Unit Produksi PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta, 2026.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil sebagai representasi dari keseluruhan populasi. Sampel yang diambil harus dapat mewakili karakteristik populasi sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi yang sebenarnya.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini umumnya digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh anggota populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta yang berjumlah 97 orang. Oleh karena itu,

seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 97 responden.

Penggunaan teknik sampling jenuh bertujuan untuk memperoleh data yang lebih akurat karena seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian sehingga dapat meminimalkan kesalahan pengambilan sampel.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan metode yang digunakan untuk menentukan sampel dalam suatu penelitian. Merujuk pada pendapat Sugiyono (Sugiyono, 2022), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari berbagai macam teknik yang dapat ditetapkan. Pada dasarnya, teknik sampling dibagi menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022), *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun teknik *probability sampling* ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling cluster*, dan sampling menurut daerah. Sementara itu, *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Berdasarkan pada pemaparan mengenai teknik sampling diatas, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2022), sampling jenuh adalah teknik

penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil, yaitu sebanyak 97 karyawan pada PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Tabel 3. 3
Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Keterangan
1	Jenis Kelamin	1. Laki-Laki 2. Perempuan
2	Usia	1. < 25 Tahun 2. 26 – 35 Tahun 3. 36 – 45 Tahun 4. > 45 Tahun
3	Lama Bekerja	1. < 1 Tahun 2. 1 – 3 Tahun 3. 3 – 5 Tahun 4. > 5 Tahun
4	Status Pernikahan	1. Menikah 2. Belum/Tidak Menikah

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, 2022). 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 Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta 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 yang berkaitan dengan variabel penelitian untuk mengetahui keadaan secara langsung di PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta. Merujuk pada pendapat (Sugiyono, 2022) 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 (Sugiyono, 2022) 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 (Sugiyono, 2022), 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 disebarkan kepada responden yaitu karyawan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan yang telah diberikan.

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 work-life balance, kepuasan kerja, komitmen organisasi karyawan dan budaya organisasi.
- 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

3.5 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode analisis data pada penelitian ini diterapkan untuk memproses informasi yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. analisis data adalah proses yang dilakukan setelah semua data dari responden atau sumber lain terkumpul. Langkah-langkah dalam analisis data meliputi mengelompokkan data menurut variabel dan tipe responden, menyusun tabel data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data untuk tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta menghitung untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022:206).

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS*. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten secara simultan, menguji model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*), serta sesuai digunakan pada penelitian yang bersifat prediktif. Selain itu, PLS-SEM tidak mensyaratkan asumsi normalitas data yang ketat sehingga lebih fleksibel dalam menganalisis data penelitian.

Pendekatan PLS-SEM pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis dan menguji pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) dengan budaya organisasi (Z) sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan tahapan untuk mendeskripsikan situasi atau kondisi variabel penelitian. Analisis statistik deskriptif dapat digunakan untuk menyajikan dan menggambarkan data penelitian yang telah dikumpulkan sesuai dengan kondisi yang terjadi tanpa menarik kesimpulan secara umum atau melakukan generalisasi (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif guna menjelaskan variabel independen, variabel dependen dan variabel *intervening*, yang kemudian dilakukan pengklasifikasian total skor responden. Total skor jawaban responden digunakan untuk menyusun kriteria penilaian pada setiap item pernyataan atau pertanyaan. Peneliti menggambarkan data setiap variabel penelitian melalui penyusunan tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui tingkat perolehan skor setiap variabel termasuk pada kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Hasil data kuesioner selanjutnya dihitung untuk mencari nilai rata-ratanya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuisisioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor Rata - Rata}$$

Setelah diperoleh nilai skor rata-rata, kecenderungan jawaban responden dikategorikan kedalam rentang skor dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

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

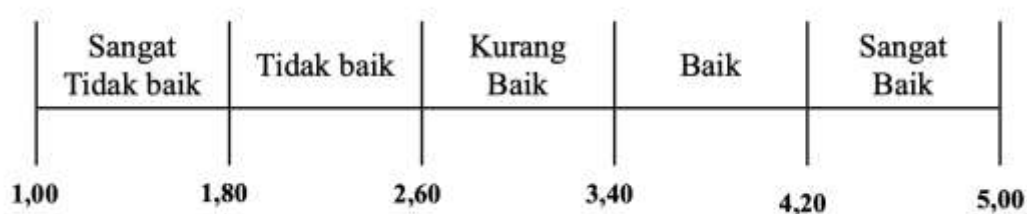
Berdasarkan formulasi diatas, maka dapat ditetapkan kategori skala yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori Skala Pengukuran

Interval	Kriteria
1,00- 1,80	Sangat tidak baik/Sangat rendah
1,81 – 2,60	Tidak baik/Rendah
2,61 – 3,40	Kurang baik/Sedang
3,41 – 4,20	Baik/Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat baik/Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2023)

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



Sumber: Sugiyono (2022)

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 bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian dengan menggunakan pendekatan statistik. Menurut Sugiyono (2021:65), analisis verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil pengolahan data.

Dalam penelitian ini, analisis verifikatif digunakan untuk menguji dan mengetahui besarnya pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) dengan budaya organisasi (Z) sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta. Metode analisis verifikatif yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 4*. Analisis ini meliputi pengujian *inner model* (model struktural) untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel, serta pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui budaya organisasi sebagai variabel mediasi.

3.5.3 *Partial Least Square–Structural Equation Modeling*

Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) merupakan metode analisis berbasis varians yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten dalam suatu model penelitian secara simultan. Jogiyanto dan Abdillah dalam Evi & Rachbini (2022:2) bahwa PLS dapat

dipergunakan pada analisis SEM berbasis varian yang mampu menguji sekaligus model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Ghozali pula dalam Evi & Rachbini (2022:2) menambahkan bahwa PLS merupakan pendekatan SEM berbasis varian yang dapat mengatasi masalah sampel kecil, data yang tidak normal, serta multikolinearitas antar variabel.

Menurut Evi & Rachbini (2022:1), PLS pertama kali diperkenalkan oleh Herman O. A. Wold pada era 1960-an dalam bidang ekonometrika, PLS memiliki keunggulan dalam menangani banyak variabel independen dan dependen baik secara parsial maupun simultan meski terdapat multikolinearitas. Dalam penelitian ini, metode PLS-SEM dipilih karena bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode ini mampu mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen sekaligus menguji hubungan antarvariabel dalam satu model penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa PLS-SEM merupakan metode analisis yang sesuai digunakan dalam penelitian ini karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara langsung maupun tidak langsung, serta memberikan hasil analisis yang komprehensif dalam menjelaskan pengaruh *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi melalui budaya organisasi pada karyawan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta.

3.5.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model Pengukuran (*outer model*) merupakan model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukurnya (Sihombing et al., 2024:2). Menurut Hair et al. (2021), pada model pengukuran reflektif, indikator dipandang sebagai manifestasi dari konstruk laten, sehingga perubahan pada konstruk akan tercermin pada perubahan indikator-indikatornya.

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga instrumen yang memiliki tingkat validitas tinggi dapat menghasilkan data yang lebih akurat (Sugiyono, 2021:175). Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan keandalan semua item yang ada dalam mengukur variabel yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2022:168), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Bagian indikator reflektif pada model pengukuran (*outer model*) dapat dituliskan dengan persamaan berikut:

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

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

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*

Menurut Hair et al. (2021), evaluasi *outer model* dilakukan melalui pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen (*convergent validity*) menunjukkan sejauh mana indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk memiliki hubungan atau korelasi yang kuat satu sama lain (Ghozali, 2021). Pada penelitian ini, dengan memakai indikator reflektif, verifikasi konvergen validitas melalui *SmartPLS* dapat dilihat dari nilai loading masing-masing indikator pada konstruksinya. Kriteria yang biasanya dipakai menurut (Ghozali, 2021) meliputi:

a. *Loading Factor*

Nilai *loading factor* antara 0,60 – 0,70 udah dapat dianggap cukup memenuhi validitas konvergen.

b. *Avarage Variance Extracted (AVE)*

AVE yang diharapkan harus $> 0,50$.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan berlandaskan pada prinsip bahwa variabel-variabel yang berasal dari konstruk yang berbeda tidak seharusnya menunjukkan korelasi tinggi (Ghozali, 2021). Pada model reflektif, pengujian diskriminan validitas dilakukan dengan mengevaluasi *cross loading* serta kriteria *Fornell-Larcker* (Ghozali, 2021).

a. *Cross Loading*

Setiap indikator harus memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi pada konstruk tempatnya berada dibandingkan pada konstruk lain, dengan nilai yang diharapkan minimal 0,70.

b. *Fornell-Larcker Criterion*

Metode ini membandingkan akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) tiap konstruk dengan korelasi antar konstruk. Jika akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi dengan konstruk lainnya, maka konstruk tersebut dapat dikatakan memiliki diskriminan validitas yang baik.

3. *Composite Reliability*

Pada penelitian ini, reliabilitas model *Structural Equation Modeling* (SEM) diuji dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai suatu konstruk, sementara *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin dalam Suryanto, 2022). Menurut Sihombing *et al.* (2024:20), konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,70:

a. *Cronbach's Alpha* > 0,70

Rumus analisis *Cronbach's Alpha* yaitu sebagai berikut:

$$r1 = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

$r1$ = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = Varians total

b. *Composite Reliability* > 0,70

Rumus analisis *Composite Reliability* yaitu sebagai berikut:

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i var(\varepsilon_i)}$$

Keterangan:

pc = nilai *composite reliability*

λ_i = nilai *loading factor* masing-masing indikator

$\sum \lambda_i$ = jumlah *loading factor* seluruh indikator dalam satu konstruk

$var(\varepsilon_i)$ = varians *error* dari masing-masing indikator

3.5.3.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis *inner model* bertujuan untuk menguji dan memprediksi hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Menurut (Ghozali, 2021), *inner model* atau model struktural digunakan untuk menjelaskan serta memperkirakan hubungan sebab-akibat antar variabel laten yang diteliti. Pengujian *inner model* dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (*R-Square*), *F-Square*, *predictive relevance* (*Q-Square*), *path coefficient*, dan *indirect effect*.

1. *R-square* (R^2)

R-Square merupakan koefisien determinasi yang terdapat pada konstruk endogen. Koefisien determinasi (R^2) memberikan nilai yang mencerminkan besarnya hubungan atau korelasi antar variabel. Nilai *R-Square* berada dalam rentang $0 < R^2 < 1$; semakin mendekati 1, hubungan antar variabel menjadi semakin

kuat, sementara nilai yang lebih dekat dengan 0 menandakan hubungan yang lemah. Jika nilai *R-Square* adalah 0,75, 0,50, atau 0,25, masing-masing menandakan bahwa model bersifat kuat, sedang, atau lemah (Hair *et al.*, 2022). Dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = *R-square*

SSE = Jumlah kuadrat *error*

SST = Total keseluruhan variasi pada variabel dependen

2. *F-square* (F^2)

Nilai *F-square* (F^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai F^2 menurut Ghozali dalam Arifin *et al.* (2023):

- a. Apabila nilai F^2 bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa *predictor* variabel laten memiliki pengaruh kuat.
 - b. Apabila nilai F^2 bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium.
- Apabila nilai F^2 bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh lemah.

Perhitungan tersebut dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

F^2 = Nilai *effect size* (*F-square*)

$R^2_{included}$ = Nilai R^2 saat seluruh variabel masuk ke model

$R^2_{excluded}$ = Nilai R^2 saat variabel tertentu dikeluarkan dari model

3. *Q-Square (Predictive Relevance)*

Q-Square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga parameternya. Menurut Sihombing et al. (2024:4), nilai *Q-Square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*.

3.5.4 Uji Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2021:227) diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka dari itu, hipotesis perlu diuji kebenarannya. Uji hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang bersifat dugaan sementara karena masih ahrus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y), baik secara langsung maupun tidak langsung melalui budaya organisasi (Z) sebagai variabel mediasi.

3.5.4.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Path Coefficient*)

Path Coefficient perlu dilihat untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta pembuktian hipotesis melalui proses *bootstrapping*. Menurut Waleleng *et al.* (2024), nilai *path coefficient* digunakan untuk menguji hipotesis penelitian berdasarkan tingkat signifikansi yang telah ditentukan.

Pengujian hipotesis memperhatikan nilai *T-Statistics* serta *P-Values*. Hipotesis dianggap diterima bila *P-Values* $< 0,05$. Tingkat kepercayaan yang dipakai adalah 95%, sehingga margin kesalahan (α) = 5% = 0,05, menghasilkan t-tabel sebesar 1,96. Maka, apabila t-statistik lebih kecil daripada t-tabel (t-statistik $< 1,96$), H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sebaliknya, jika t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel (t-statistik $\geq 1,96$), H_0 ditolak dan H_1 diterima (Suryanto, 2022).

Melalui pengujian *path coefficient*, dapat diketahui pengaruh langsung *Work-Life Balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap budaya organisasi (Z) serta komitmen organisasi (Y), dan pengaruh budaya organisasi (Z) terhadap komitmen organisasi (Y). Hasil pengujian tersebut menjadi dasar dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

3.5.4.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis *indirect effect* digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Dalam penelitian ini, analisis *indirect effect* digunakan untuk menguji pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) melalui budaya organisasi (Z) sebagai variabel mediasi. Pengujian dilakukan

dengan melihat nilai *Original Sample*, *T-Statistics*, dan *P-Values* pada hasil *bootstrapping* dalam *SmartPLS*. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan apabila nilai *T-Statistics* $> 1,96$ dan *P-Values* $< 0,05$.

Melalui analisis ini dapat diketahui apakah budaya organisasi mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta.

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, 2022).

Perancangan kuesioner dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel yang menjadi topik permasalahan menurut responden. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini bersifat tertutup, di mana pilihan jawaban sudah tersedia sehingga responden dapat memilih jawaban yang terdapat pada kolom jawaban. Kuesioner ini berisi pernyataan terkait *work-life balance*, kepuasan kerja, komitmen organisasi karyawan, serta budaya organisasi yang kemudian masing-masing variabel tersebut dioperasionalkan ke dalam beberapa indikator berdasarkan teori yang relevan untuk membuat butir pernyataan kuesioner.

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara *hybrid*, yaitu melalui metode *online* dan *offline*. Kuesioner online disebarkan menggunakan media digital seperti Google Form, sedangkan kuesioner offline dilakukan dengan

membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang disertai wawancara singkat. Penggunaan kedua metode tersebut bertujuan untuk mempermudah proses pengumpulan data, menyesuaikan dengan kondisi responden, serta meningkatkan tingkat pengembalian (*respon rate*) kuesioner.

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang telah ditentukan untuk melaksanakan penelitian serta sebagai sumber dalam memperoleh data dari responden. Peneliti menetapkan PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta sebagai tempat penelitian yang berada di Kawasan Industri Kota Bukit Indah, Jl Damar No.1 Blok D1, Dangdeur, Purwakarta, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41181. Adapun waktu penelitian yaitu sejak bulan Desember 2025 sampai dengan bulan Juli 2026.



Sumber: Google Maps, 2026

Tabel 3. 5
Lokasi PT Hino Motors Manufacturing Indonesia di Purwakarta