

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah *work life balance*, *burnout*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yaitu Bank **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Sutisna senajaya No. 77 Kota Tasikmalaya.

3.1.1 Sejarah Singkat Bank BJB Syariah

Pendirian bank bjb syariah diawali dengan pembentukan Divisi/Unit Usaha Syariah oleh PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. pada tanggal 20 Mei 2000, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Jawa Barat yang mulai tumbuh keinginannya untuk menggunakan jasa perbankan syariah pada saat itu.

Setelah 10 (sepuluh) tahun operasional Divisi/Unit Usaha syariah, manajemen PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. berpandangan bahwa untuk mempercepat pertumbuhan usaha syariah serta mendukung program Bank Indonesia yang menghendaki peningkatan share perbankan syariah, maka dengan persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. diputuskan untuk menjadikan Divisi/Unit Usaha Syariah menjadi Bank Umum Syariah.

Sebagai tindak lanjut keputusan Rapat Umum Pemegang Saham PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. maka pada tanggal 15 Januari

2010 didirikan bank bjb syariah berdasarkan Akta Pendirian Nomor 4 yang dibuat oleh Notaris Fathiah Helmi dan telah mendapat pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU.04317.AH.01.01 Tahun 2010 tanggal 26 Januari 2010.

Pada saat pendirian bank bjb syariah memiliki modal disetor sebesar Rp.500.000.000.000 (lima ratus milyar rupiah), kepemilikan saham bank bjb syariah dimiliki oleh PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. dan PT Global Banten Development, dengan komposisi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. sebesar Rp.495.000.000.000 (empat ratus sembilan puluh lima milyar rupiah) dan PT Banten Global Development sebesar Rp.5.000.000.000 (lima milyar rupiah).

Pada tanggal 6 Mei 2010 bank bjb syariah memulai usahanya, setelah diperoleh Surat Ijin Usaha dari Bank Indonesia Nomor 12/629/DPBS tertanggal 30 April 2010, dengan terlebih dahulu dilaksanakan cut off dari Divisi/Unit Usaha Syariah PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. yang menjadi cikal bakal bank bjb syariah.

Kemudian, pada tanggal 21 juni 2011, berdasarkan akta No 10 tentang penambahan modal disetor yang dibuat oleh Notaris Popy Kuntari Sutresna dan telah mendapat pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor AHU-AH.01.10-23713 Tahun 2011 tanggal 25 Juli 2011, PT Banten Global Development menambahkan modal disetor sebesar Rp. 7.000.000.000 (tujuh milyar rupiah), sehingga saham total seluruhnya menjadi Rp. 507.000.000.000 (lima ratus tujuh milyar rupiah), dengan komposisi PT Bank

Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. sebesar Rp.495.000.000.000 (empat ratus Sembilan puluh lima milyar rupiah) dan PT Banten Global Development sebesar Rp.12.000.000.000 (dua belas milyar rupiah).

Pada tanggal 31 Juli 2012, berdasarkan akta nomor 27 perihal Pelaksanaan Putusan RUPS Lainnya Tahun 2012, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk dan PT Banten Global Development menambahkan modal disetor sehingga total modal PT Bank Jabar Banten Syariah menjadi sebesar Rp 609.000.000.000,- (enam ratus sembilan milyar rupiah), dengan komposisi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk sebesar Rp 595.000.000.000,- (lima ratus sembilan puluh lima milyar rupiah) dan PT Banten Global Development sebesar Rp 14.000.000.000,- (empat belas milyar rupiah).

Akta Pendirian PT. Bank Jabar Banten Syariah terakhir diubah dengan Berita Acara Rapat Umum Pemegang Saham Lainnya nomor 03 tanggal 19 Februari 2014 yang dibuat dihadapan Notaris Maryanti Tirtowijoyo, S.H., M.kn, dan disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor AHU-AH-04317.AH.01.10- 10438

Hingga saat ini bank bjb syariah berkedudukan dan berkantor pusat di Kota Bandung, Jalan Braga No 135, dan telah memiliki 10 (sepuluh) kantor cabang, kantor cabang pembantu 53 (lima puluh tiga), 3 Mobil Kas Keliling, jaringan Anjungan Tunai Mandiri (ATM) yang tersebar di daerah Propinsi Jawa Barat, Banten dan DKI Jakarta dan 77.000 jaringan ATM Bersama.

3.1.2 Visi dan Misi

Visi

“ Menjadi Bank Syariah Digital Pilihan Utama Masyarakat “

Misi

1. Meningkatkan akses keuangan syariah yang amanah berbasis layanan digital.
2. Bersama membangun ekosistem ekonomi syariah terutama keuangan haji
3. Memberikan Nilai tambah yang optimal bagi stakeholder serta mendukung laju perekonomian daerah termasuk Usaha Kecil dan Menengah (UKM)
4. Mengembangkan budaya layanan digital yang inovatif

3.2 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif analitis merupakan kegiatan pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif melalui penilaian terhadap individu, organisasi, atau keadaan tertentu (Husein Umar, 2007). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dihimpun melalui penyebaran kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian sensus. Menggunakan pendekatan sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya terbatas sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu sebanyak 65 orang karyawan.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 4 variabel, untuk lebih jelasnya mengenai variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3.1

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

No (1)	Variabel (2)	Definisi variabel (3)	Dimensi (4)	Indikator (5)
1	<i>Work Life Balance (X₁)</i>	<i>Work Life Balance</i> adalah kondisi keseimbangan pada dua tuntutan yaitu pekerjaan dan kondisi individu seseorang. (Diah & Al Musadieg, 2018).	<i>Time Balance</i>	a. Kemampuan membagi waktu kerja dan keluarga b. Memiliki waktu untuk melakukan kegemaran
			<i>Involment Balance</i>	a. Memiliki rasa tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga b. Pembagian keterlibatan kejadian keluarga
			<i>Satisfaction Balance</i>	a. Merasa puas dengan peran kerja dan keluarga b. Berkontribusi dalam peran kerja dan keluarga

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	<i>Burnout</i> (X ₂)	<i>Burnout</i> adalah kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang menyebabkan berkembangnya konsep diri negatif, kurangnya konsentrasi dan sikap kerja yang buruk. (Maslach & Scaufeli, 2008)	<i>Emotional Exhaustion</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Merujuk kepada perasaan berlebihan dan terkuras secara fisik b. Merujuk kepada perasaan berlebihan dan terkuras secara emosi
			<i>Depersonalization</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggambarkan ketidakpedulian atau perilaku menjauh dari pekerjaan
			<i>Reduced Personal Accomplishment</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Menggambarkan Penurunan prestasi pribadi seseorang berkaitan dengan penurunan kompetensi diri, motivasi dan produktifitas kerja
3	Lingkungan Kerja (X ₃)	lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. (Afandi, 2018)	Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> a. Suatu yang berbentuk fisik atau nyata yang dapat dilihat langsung oleh mata dan bahkan dapat disentuh
			Lingkungan Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan dengan sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan b. Suasana kekeluargaan di tempat kerja
4	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Edy Sutrisno, 2019)	Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji atau Upah (Pay) b. Kesempatan Promosi c. Supervisi / Atasan d. <i>Fringe Benefits</i> e. <i>Contingen Rewards</i> f. Kondisi Perusahaan g. Rekan Kerja h. Pekerjaan itu Sendiri i. Komunikasi

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.2.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2008).

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dan bersal dari kuesioner yang disebarakan kepada karyawan di Bank **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya.

2. Data Sekunder

Data ini diperoleh bukan hanya dari responden tapi juga dari pustaka-pustaka, internet, serta catatan-catatan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kemudian dioleh untuk selanjutnya dilakukan analisis.

3.2.2.2 Populasi

Menurut Sugiyono (2017), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi penelitian ini adalah seluruh staff karyawan Bank **bjb** Syariah cabang Tasikmalaya dengan status karyawan "tetap" yang berjumlah 65 orang.

Menurut Arikunto (2010:108) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Penelitan terhadap populasi dilakukan jika ingin mengetahui liku-liku

yang terjadi dalam suatu populasi maka subjek dalam penelitiannya harus keseluruhan anggota populasi. Jika akan melakukan penelitian kepada sebagian dari populasi maka dilakukan sampling untuk memperoleh sampel yang akan dijadikan sebagai subjek yang akan diukur, karena semua populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sama yaitu seluruh staff karyawan Bank **bjb** Syariah cabang Tasikmalaya dengan status karyawan “tetap” yang berjumlah 65 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	Unit Kerja	Manajer	Staff		Jumlah Pegawai
			Tetap	Kontrak	
1	KC Tasikmalaya	3	20	1	24 orang
2	KCP Banjar	1	7	1	9 orang
3	KCP Ciamis	1	7	2	10 orang
4	KCP Ciawi	1	6	2	9 orang
5	KCP Cikurubuk	1	7	1	9 orang
6	KCP Bantarkalong	1	8	-	9 orang
7	KCP Singaparna	1	7	3	11 orang
8	KK Jasa Kartini	-	3	1	4 orang
Total		9	65	11	85 orang

Dari pengertian populasi dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu staff karyawan Bank **bjb** Syariah cabang Tasikmalaya dengan status karyawan “tetap” yang berjumlah 65 orang.

3.2.2.3 Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat diperlukan untuk pengujian hipotesis yang dilakukan berdasarkan data yang terkumpul. Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung dengan menggunakan indera penglihatan, pendengaran terhadap kondisi, situasi dan proses kegiatan di tempat penelitian. Dengan kata lain Observasi adalah pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, sehingga memungkinkan dapat melihat objek yang sebenarnya.

2. Angket/Kuesioner/Pernyataan/Daftar Pertanyaan

Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner untuk diisi langsung oleh esponden. Sugiyono (2003) mendefinisikan bahwa “Kuesioner/angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner yang berisi pertanyaan menyangkut pendapat mengenai pengaruh *work life balance*, *burnout*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja ini diberikan kepada karyawan Bank **bjb** Syariah Cabang Tasikmalaya. Sejumlah pernyataan /pernyataan yang tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dan responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui.

3. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. wawancara juga dilakukan dengan pihak-pihak yang dianggap

berkompeten untuk memberikan keterangan sesuai dengan masalah yang sedang diteliti. Usaha- usaha tersebut dilakukan untuk memperoleh data secara langsung dari para pejabat atau karyawan yang diberi wewenang untuk itu.

4. Studi Literatur/Studi Dokumentasi

Studi ini digunakan untuk memperoleh teori-teori dan pendekatan-pendekatan yang berkenaan dengan penelitian, dengan bersumber dari buku-buku dan karya-karya ilmiah terutama yang bersangkutan dengan analisis jabatan, beban kerja, pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Studi ini juga digunakan untuk mentransfer data-data atau informasi yang telah diperoleh yang telah didokumentasikan, seperti sejarah organisasi dan struktur organisasi.

3.2.3 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *work life balance*, *burnout*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja maka digunakan data berskala ordinal yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, langkah-langkah analisis tersebut adalah sebagai berikut :

3.2.3.1 Analisis Terhadap Kuesioner

Pengukuran jawaban responden menggunakan *skala likert*. Skala ini merupakan skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu. Untuk memperoleh data yang akan dianalisis terhadap lima variabel dalam penelitian ini, akan digunakan daftar pertanyaan, dimana dari setiap

jawaban responden bentuk notasi/huruf SS, S, KS, TS dan STS dengan nilai atau skor 5-4- 3-2-1 untuk pertanyaan positif dan nilai atau skor 1-2-3-4-5 untuk pertanyaan negatif. Model scoring berdasarkan Likert dapat dilihat pada tabel 3.3 dan tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.3
Nilai, Notasi dan Predikat Pertanyaan Positif

NILAI	NOTASI	PREDIKAT
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Tabel 3.4
Nilai, Notasi dan Predikat Pertanyaan Negatif

NILAI	NOTASI	PREDIKAT
1	SS	Sangat Setuju
2	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
4	TS	Tidak Setuju
5	STS	Sangat Tidak Setuju

3.2.3.2 Nilai Jenjang Interval

Untuk mengolah data hasil angket/kuesioner, penulis menggunakan analisis kuantitatif melalui pengolahan data yang ditabulasikan dan dideskripsikan ke dalam tabel distribusi frekuensi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan rentang, yaitu dengan cara skor/nilai tertinggi dikurangi skor/nilai terendah.

a. Variabel bebas (X_1, X_2, X_3)

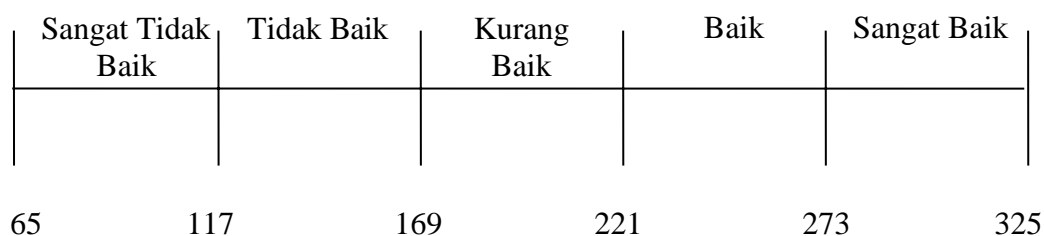
$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 65 \text{ responden} = 325$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 65 \text{ responden} = 65$$

$$\text{Rentang} : 425 - 85 = 260$$

$$\text{Interval} : 340 : 5 = 52$$

Jika digambarkan dalam bentuk interval kelas akan tampak seperti pada gambar kuartil berikut ini :



Menentukan kategori penilaian untuk variabel bebas (X_1, X_2, X_3)

$$\text{Untuk kategori Sangat Tidak Baik} = 65 \leq X \leq 117$$

$$\text{Untuk kategori Tidak Baik} = 118 \leq X \leq 169$$

$$\text{Untuk kategori Kurang Baik} = 170 \leq X \leq 221$$

$$\text{Untuk kategori Baik} = 222 \leq X \leq 273$$

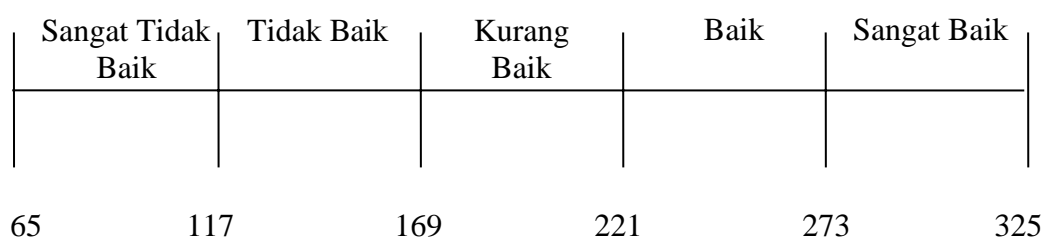
$$\text{Untuk kategori Sangat Baik} = 274 \leq X \leq 325$$

b. Variabel terikat (Y)

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 65 \text{ responden} = 325$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 65 \text{ responden} = 65$$

$$\begin{array}{lcl} \text{Rentang} & : & 325 - 65 = 260 \\ \text{Interval} & : & 260 : 5 = 52 \end{array}$$



Menentukan kategori penilaian untuk variabel terikat (Y)

$$\text{Untuk kategori Sangat Tidak Baik} = 65 \leq X \leq 117$$

$$\text{Untuk kategori Tidak Baik} = 118 \leq X \leq 169$$

$$\text{Untuk kategori Kurang Baik} = 170 \leq X \leq 221$$

$$\text{Untuk kategori Baik} = 222 \leq X \leq 273$$

$$\text{Untuk kategori Sangat Baik} = 274 \leq X \leq 325$$

2. Persentase

Dalam distribusi frekuensi, total skor kenyataan dari masing-masing item pertanyaan/pernyataan dapat dipersentasekan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Total Skor}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

(Arikunto, 2009 :199)

Keterangan :

Total Skor : Jumlah skor kenyataan untuk masing-masing item
(kedua variabel)

Skor ideal : Skor tertinggi x jumlah responden (5 x 65 = 325) Setelah diketahui nilai keseluruhan dari keseluruhan indikator maka dapat ditentukan interval perinciannya yaitu sebagai berikut :

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\text{Kriteria Pertanyaan}} \quad (\text{sudjana 2000:77})$$

Keterangan :

NJI = Nilai jenjang interval yaitu untuk menentukan sangat baik, baik, kurang baik, buruk, sangat buruk.

Nilai tertinggi setiap indikator kinerja 65 x 5 = 325

Nilai terendah setiap indikator kinerja 65 x 1 = 65

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\frac{325-65}{5} = 52$$

Klasifikasi Penilaian

Nilai	65	-	117	Sangat Tidak Baik
Nilai	118	-	169	Tidak Baik
Nilai	170	-	221	Kurang baik
Nilai	222	-	273	Baik
Nilai	274	-	325	Sangat baik

3.2.4 Metode Pengujian Data

Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini perlu diuji kesahihan atau validitas dan keandalan atau reliabilitasnya agar data tersebut dapat difungsikan dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini sangat

penting dilakukan karena kualitas data nantinya akan sangat mempengaruhi kualitas hasil penelitian . Metode pengujian data yang dilakukan antara lain :

3.2.4.1 Uji Validitas (*Test Of Validity*)

Menurut Sugiyono (2012:173), “Validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya agar data yang diperoleh bisa relevan dan sesuai dengan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Dengan demikian, untuk mengukur sesuatu harus menggunakan alat ukur atau instrumen yang tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Prosedur uji validitas yaitu membandingkan r hitung dengan r tabel yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5 \%$

Kriteria pengujian validitas

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 16.

Jika $\text{sig.} \leq \alpha$ (0.05), maka pernyataan valid.

Jika $\text{sig.} > \alpha$ (0.05), maka pernyataan gugur (tidak valid).

3.2.4.2 Uji Realibilitas (*Test Of Realibility*)

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya pengukuran reliabilitas terhadap alat ukur tersebut. Menurut Sugiyono (2012: 173), menyatakan bahwa “Realibilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur

obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Pengujian terhadap tingkat reliabilitas/keandalan dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Instrumen (kuesioner) yang reliabel mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Pengujian ini juga bertujuan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen yang handal, konsistensi, stabil dan dependibilitas, sehingga bila digunakan berkali-kali dapat menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 22.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

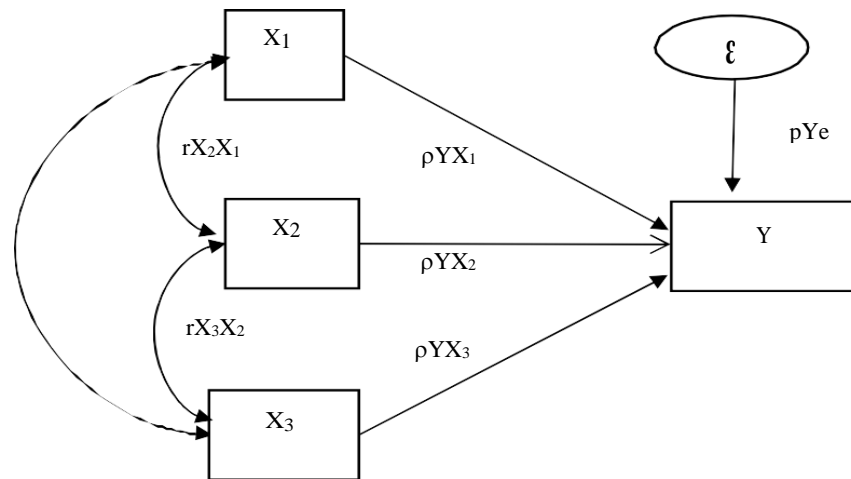
Jika $\text{sig.} \leq \alpha$ (0.05), maka pernyataan reliabel.

Jika $\text{sig.} > \alpha$ (0.05), maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

3.2.4.3 Analisis Jalur

Untuk mengetahui *work life balance*, *burnout*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan **bjb** Syariah cabang Tasikmalaya, digunakan Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*). Metode analisis jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Hubungan variabel bebas adalah :



Gambar 3.1
Hubungan Variabel

3.2.4.4 Koefisien Jalur

Koefisien jalur adalah koefisien regresi standar atau disebut ‘beta’ yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu. Mencari pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.5
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
Antara Variabel Penelitian

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
1	(X_1)		
	a. Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	ρ_{YX_1}	A
	b. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_2	$(YX_1) (r_{X_1X_2}) (YX_2)$	B
	c. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_3	$(YX_1) (r_{X_1X_3}) (YX_3)$	C
	Pengaruh X_1 Total Terhadap Y	A+B+C	D

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
2	(X₂)		
	d. Pengaruh Langsung X ₂ Terhadap Y	ρ_{YX_2}	E
	e. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Melalui X ₁	$(YX_2)(r_{X_1X_2})(YX_1)$	F
	f. Pengaruh Tidak Langsung X ₂ Melalui X ₃	$(YX_2)(r_{X_2X_3})(YX_3)$	G
	Pengaruh X₂ Total Terhadap Y	E+F+G	H
3	(X₃)		
	g. Pengaruh Langsung X ₃ Terhadap Y	ρ_{YX_3}	I
	h. Pengaruh Tidak Langsung X ₃ Melalui X ₁	$(YX_3)(r_{X_1X_3})(\rho_{YX_1})$	J
	i. Pengaruh Tidak Langsung X ₃ Melalui X ₂	$(YX_3)(r_{X_3X_2})(YX_2)$	K
	Pengaruh Total X₃ Terhadap Y	I+J+K	L
4	Total Pengaruh X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y	D+H+L	M
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1-M	N

3.2.4.5 Rancangan Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Secara statistik, hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik) Sugiyono, (2018: 221). Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji f, uji t.

Dalam proses perhitungan Path Analysis di atas, penulis akan menggunakan Software SPSS IBM 22.0.

1. Pengujian Hipotesis

a. Penentuan Hipotesis Operasional

Pada penetapan hipotesis, hipotesis yang akan diuji dimaksudkan untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara variabel- variabel penelitian, hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : \rho_{YX_1} = \rho_{YX_2} = \rho_{YX_3} = 0$ *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_a : \rho_{YX_1} \neq \rho_{YX_2} \neq \rho_{YX_3} \neq 0$ *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_0 : \rho_{YX_1} = 0$ *work life balance* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

$H_a : \rho_{YX_1} \neq 0$ *work life balance* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

$H_0 : \rho_{YX_2} = 0$ *burnout* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

$H_a : \rho_{YX_2} \neq 0$ *burnout* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

- Ho : $\rho_{YX_3} = 0$ lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja
- Ha : $\rho_{YX_3} \neq 0$ lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja

b. Penetapan Tingkat Signifikan

Tarap signifikan (α) ditetapkan sebesar 5 % ini berarti kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95 % atau toleransi kemelesetan 5 %. Tarap signifikan ini adalah tingkat yang umum digunakan dalam penelitian sosial karena dianggap cukup lekat untuk mewakili hubungan antara variabel- variabel yang diteliti.

2. Uji signifikan

Untuk menguji signifikansi dilakukan dua pengujian, yaitu :

- a. Secara parsial menggunakan uji t;
- b. Secara simultan menggunakan uji F

3. Kaidah keputusan

Kaidah keputusan yang digunakan adalah :

- a. Terima Ho jika $-t_{\frac{1}{2} \alpha} < t_{hitung} < t_{\frac{1}{2} \alpha}$ dan tolak Ho jika $-t_{\frac{1}{2} \alpha} > t_{hitung}$ atau $t_{hitung} > t_{\frac{1}{2} \alpha}$;
- b. Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan terima Ho jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

4. Penarikan kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian tersebut, penulis akan melakukan analisa secara kuantitatif. Penarikan kesimpulan akan dilakukan berdasarkan hasil analisa tersebut, apakah hipotesis yang telah ditetapkan itu diterima atau ditolak ditentukan setelah diuji menggunakan perhitungan alat analisis, dalam hal ini penulis menggunakan software SPSS *version 22*.