

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian mengenai efikasi diri, iklim organisasi, keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*), motivasi kerja dan prestasi kerja pada karyawan PT. Bank BJB Cabang Tasikmalaya, Ciamis dan Banjar.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan sensus. Metode deskriptif analitis adalah suatu metode yang meneliti status kelompok manusia, objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nasir, 2011: 54).

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki kemudian dianalisis (Sugiyono, 2018: 96).

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu konsep tentang atribut ataupun sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang beraneka ragam secara kuantitatif maupun kualitatif (Azwar, 2010: 59). Pada penelitian kuantitatif ini melibatkan 5 (lima) variabel yaitu:

1. Variabel independen yaitu variabel yang menjelaskan atau memengaruhi variabel yang lain (Supomo & Indriantoro, 2020: 63).

X₁ = Efikasi Diri

X₂ = Iklim Organisasi

X₃ = *Work-life Balance*

2. Variabel Intervening (Z) yaitu variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung.

Z = Motivasi Kerja

3. Variabel dependen (Y) yaitu tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Supomo & Indriantoro, 2020: 63).

Y = Prestasi Kerja

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel atau definisi operasional variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010: 74). Dalam penelitian ini definisi operasional dari variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	2	3	4	5
1	Efikas Diri (X ₁)	keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan (Lunenburg dalam Sebayang dan Sembiring, 2017: 338)	1. Pengalaman akan kesuksesan (<i>past performance</i>) 2. Pengalaman individu lain (<i>vicarious experience</i>) 3. Persuasi verbal (<i>verbal persuasion</i>) 4. Keadaan fisiologis (<i>emotional cues</i>) (Lunenburg dalam Sebayang dan Sembiring, 2017)	Ordinal

1	2	3	4	5
2	Iklm Organisasi (X ₂)	Persepsi anggota organisasi (secara individual maupun kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi. (Wirawan, 2008:122) (Dalam Triastuti, 2019)	1. struktur (<i>structure</i>), 2. standar-standar (<i>Standards</i>), 3. tanggung jawab (<i>responsibility</i>), 4. penghargaan (<i>recognition</i>), 5. dukungan (<i>support</i>) dan 6. komitmen (<i>commitment</i>) Menurut Wirawan dalam Triastuti (2019)	Ordinal
3	<i>Work-life balance</i> (X ₃)	<i>Work-life Balance</i> merupakan Keseimbangan kerja dan kehidupan dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi. Greenhaus et al dalam Poulouse & Susdarsan, 2014: 10)	1. Keseimbangan waktu (<i>time balance</i>), 2. Keseimbangan keterlibatan (<i>involmenet balance</i>) 3. keseimbangan kepuasan (<i>satisfaction balance</i>) Hudson dalam Rahajeng (2021)	Ordinal
4	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan anggota agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Siagian, 2016: 138)	1. Gaji (<i>salary</i>). 2. Supervisi. 3. Hubungan kerja. 4. Pengakuan atau penghargaan (<i>recognition</i>). 5. Keberhasilan (<i>achievement</i>). (Sedarmayanti, 2018: 233).	Ordinal
5	Prestasi Kerja (Y)	Proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2018: 1)	1. Kesetiaan 2. Prestasi 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerja sama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakarsa 10. Tanggung jawab (Hartatik, 2019: 130)	Ordinal

3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap diluar manajer dan pimpinan cabang pada PT. Bank BJB Cabang Tasikmalaya, Ciamis dan Banjar yaitu sebanyak 251 orang.

Tabel 3.2
Data Jumlah Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tasikmalaya, Ciamis dan Banjar

No.	Nama Cabang	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan
		Laki - Laki	Perempuan	
1	Bank BJB Kantor Cabang Tasikmalaya	43	44	87
2	Bank BJB Kantor Cabang Ciamis	54	40	94
3	Bank BJB Kantor Cabang Banjar	38	32	70
Jumlah		135	116	251

Sumber: Data HR Bank BJB, 2023

3.2.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2018: 122) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alasan mengambil sampling jenuh atau sensus karena jumlah populasi sedikit dan dapat dijangkau secara langsung dalam pelaksanaan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap diluar manajer dan pimpinan cabang Bank BJB Kantor cabang Tasikmalaya, Ciamis dan Banjar yaitu sebanyak 251 orang yang merupakan karyawan tetap (diluar unsur manajer dan pemimpin), sehingga seluruhnya dijadikan sampel penelitian.

3.2.4 Sumber Data

3.2.4.1 Data Primer

Data primer dikumpulkan secara langsung ke lapangan guna memperoleh informasi dan gambaran yang lengkap dan akurat. Data primer diperoleh dari responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara, berdasarkan taksonomi bentuk pertanyaannya, wawancara dapat dikelompokkan menjadi beberapa bentuk, yaitu verbal dan non verbal.

Ada dua bentuk pertanyaan verbal yaitu pertanyaan langsung dan tidak langsung.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pertanyaan verbal secara langsung berbentuk terbuka yang disampaikan kepada Pimpinan dan karyawan.

2. Kuesioner : Ditujukan kepada responden berdasarkan sampel terpilih.
3. Observasi : dilakukan untuk pengamatan dengan tujuan mendapatkan data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.

3.2.4.2 Data sekunder

Data yang diperoleh dari sumber pihak ke dua yaitu dari literatur, karya ilmiah yang dipublikasikan serta informasi dari instansi yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Lembaga yang dimaksud adalah PT. Bank BJB Cabang Tasikmalaya, Ciamis dan Banjar.

Pengumpulan data baik melalui sumber data primer maupun sumber data sekunder dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan

penelitian serta untuk diperolehnya informasi dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai.

3.2.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang penulis gunakan dalam melakukan pengumpulan data untuk usulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Field Research* (riset lapangan)

Dalam riset lapangan ini penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

- a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data mengenai masalah dengan objek penelitian.

- b. Wawancara (*interview*)

Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung untuk mendapatkan data dan penjelasan mengenai masalah dengan objek penelitian.

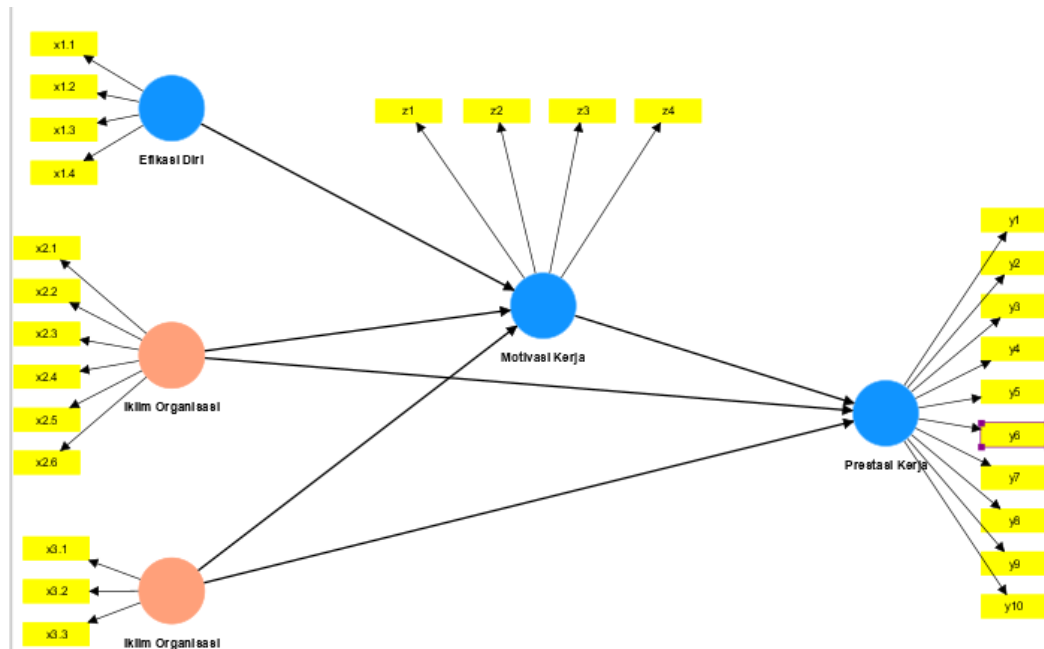
- c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat, membaca, mempelajari, dan kemudahan mencatat informasi yang ada hubungannya dengan obyek penelitian.

3.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menghubungkan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang

digunakan (Sugiyono, 2018:36). Paradigma penelitian ini dapat peneliti visualkan pada gambar 3.1.



Gambar 3.1
Paradigma Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, iklim organisasi dan keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) terhadap prestasi kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.

3.4.1 Analisis Terhadap Kuesioner

Untuk memperoleh data tentang variabel yang akan dianalisis, digunakan daftar pernyataan yang memiliki notasi huruf SS, S, KS, TS, dan STS dengan penilaian skor masing-masing huruf tersebut didasarkan kepada skala Likert dengan pertanyaan berstruktur, sehingga mendekati harapan jawaban maka semakin tinggi nilai skor.

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

Adapun formasi pertanyaan untuk variabel terikat dibuat terstruktur seperti dapat dilihat pada tabel 3.2, dan apabila ada pertanyaan yang bersifat negatif maka nilai yang seperti terlihat pada tabel 3.3 dibalikkan nilainya.

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

3.4.2 Skala Likert

Teknik pengolahan data dilakukan secara sederhana dari data yang diperoleh baik yang berupa data primer dan data sekunder, yang disajikan dalam bentuk tabel, sehingga memudahkan penafsiran data mentah yang diperoleh. Alat utama pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Bentuk pertanyaan telah disusun sebelumnya agar diketahui dengan jelas dalam bentuk skala likert.

Untuk memperoleh data yang akan dianalisis dibuat daftar pertanyaan yang berbentuk positif maupun yang berbentuk negatif dengan alternatif jawaban sebagai berikut : SS (Sangat setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju),

STS (Sangat Tidak Setuju). Untuk lebih jelasnya mengenai formulasi nilai, notasi dan predikat masing-masing pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dari (Sugiyono, 2013) sebagai berikut:

Tabel 3.5
Formasi Notasi, Nilai dan Predikat
Masing-Masing Pilihan Jawaban

Notasi	Nilai Positif	Nilai Negatif	Predikat
SB	5	1	Sangat Baik
B	4	2	Baik
KB	3	3	Baik
TB	2	4	Tidak Baik
STB	1	5	Sangat Tidak Baik

3.4.3 Nilai Jenjang Interval (NJI)

Adapun pengukuran dengan persentase dan skorsing dengan rumus:

$$X = \frac{F}{N} \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2013})$$

Keterangan :

X = Jumlah Persentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban Atau Frekuensi

N = Jumlah Pelanggan

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel maka dapat ditentukan interval perinciannya, Sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kriteria Pertanyaan}} \quad (\text{Sugiyono, 2013})$$

Keterangan :

NJI = Nilai jenjang interval yaitu interval untuk menentukan Sangat Baik, Baik, Kurang Baik, Tidak Baik, Sangat Tidak Baik.

3.4.4 Analisis SEM-PLS

Menurut Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan. Menurut (Santoso, 2018) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Menurut (Ghozali & Latan, 2020), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis *covariance based* dengan *component based* PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement model*, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.

2. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

3.4.4.1 Measurement (Outer) Model

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program SmartPLS 4.0. Prosedur pengujian validitas adalah *convergent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali & Latan, 2020).

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Ghozali & Latan, 2020).

Menurut (Umar, 2019) analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

1. *Convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$.
2. *Discriminant validity* adalah nilai crossloading faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Caranya dengan membandingkan nilai konstruk yang dituju harus lebih besar dengan nilai konstruk yang lain.
3. *Composite reliability* adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas $> 0,7$ maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi.
4. *Average Variance Extracted (AVE)* adalah rata-rata varian yang setidaknya sebesar 0,5.
5. *Cronbach alpha* adalah perhitungan untuk membuktikan hasil *composite reliability* dimana besaran minimalnya adalah 0,6.

3.4.4.2 Structural (Inner) Model

Tujuan dari uji *structural model* adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. *Structural* atau *inner* model dapat diukur dengan melihat nilai *RSquare* model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (*significance level 5%*) atau lebih besar dari 1,65 (*significance level 10%*) untuk masing-masing hubungan jalurnya.

Pada analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisa ini:

1. *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998) dalam (Sarwono, 2015) menjelaskan “kriteria batasan nilai R square ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19 sebagai lemah”.
2. *Prediction relevance (Q square)* atau dikenal dengan Stone-Geisser's. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif.

3.4.4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_o di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai $p < 0,05$ (Husein, 2011). Apabila hipotesis penelitian tersebut dinyatakan kedalam hipotesis statistik maka:

$H_o: \beta_1=0$, tidak terdapat pengaruh dari efikasi diri (variabel X_1) terhadap motivasi kerja (variabel Z)

$H_a: \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh dari efikasi diri (variabel X_1) terhadap motivasi kerja (variabel Z)

Ho: $\beta_2=0$, tidak terdapat pengaruh dari iklim organisasi (variabel X_2) terhadap motivasi kerja (variabel Z)

Ha: $\beta_2\neq 0$, terdapat pengaruh dari iklim organisasi (variabel X_2) terhadap motivasi kerja (variabel Z)

Ho: $\beta_3=0$, tidak terdapat pengaruh dari keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) (variabel X_3) terhadap motivasi kerja (variabel Z)

Ha: $\beta_3\neq 0$, terdapat pengaruh dari keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) (variabel X_3) terhadap motivasi kerja (variabel Z)

Ho: $\beta_4=0$, tidak terdapat pengaruh dari efikasi diri (variabel X_1) terhadap prestasi kerja (variabel Y)

Ha: $\beta_4\neq 0$, terdapat pengaruh dari efikasi diri (variabel X_1) terhadap prestasi kerja (variabel Y)

Ho: $\beta_5=0$, tidak terdapat pengaruh dari iklim organisasi (variabel X_2) terhadap prestasi kerja (variabel Y)

Ha: $\beta_5\neq 0$, terdapat pengaruh dari iklim organisasi (variabel X_2) terhadap prestasi kerja (variabel Y)

Ho: $\beta_6=0$, tidak terdapat pengaruh dari keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) (variabel X_3) terhadap prestasi kerja (variabel Y)

Ha: $\beta_6\neq 0$, terdapat pengaruh dari keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) (variabel X_3) terhadap prestasi kerja (variabel Y)

Ho: $\beta_7=0$, tidak terdapat pengaruh dari motivasi kerja (variabel Z) terhadap prestasi kerja (variabel Y)

Ha: $\beta_7 \neq 0$, terdapat pengaruh dari motivasi kerja (variabel Z) terhadap prestasi kerja (variabel Y)

Ho: $\beta_8 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari efikasi diri (variabel X_1) terhadap prestasi kerja (variabel Y) melalui motivasi kerja (variabel Z)

Ha: $\beta_8 \neq 0$, terdapat pengaruh dari efikasi diri (variabel X_1) terhadap prestasi kerja (variabel Y) melalui motivasi kerja (variabel Z)

Ho: $\beta_9 = 0$, tidak terdapat pengaruh dari iklim organisasi (variabel X_2) terhadap prestasi kerja (variabel Y) melalui motivasi kerja (variabel Z)

Ha: $\beta_9 \neq 0$, terdapat pengaruh dari iklim organisasi (variabel X_2) terhadap prestasi kerja (variabel Y) melalui motivasi kerja (variabel Z)

Ho: $\beta_{10} = 0$, tidak terdapat pengaruh dari keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) (variabel X_3) terhadap prestasi kerja (variabel Y) melalui motivasi kerja (variabel Z)

Ha: $\beta_{10} \neq 0$, terdapat pengaruh dari keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) (variabel X_3) terhadap prestasi kerja (variabel Y) melalui motivasi kerja (variabel Z)

Kriteria uji:

- Ho diterima, jika $t\text{-tabel} < t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$
- Ho ditolak, jika $t\text{-tabel} < t\text{-statistik} < t\text{-tabel}$

Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka nilai t-tabel adalah 1,96