

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian ini dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif kausal yang dinyatakan Sugiyono (2015:62) merupakan sebuah metode yang bertujuan untuk menganalisis dampak antara variabel dalam hubungan sebab akibat. Hubungan antara tiga faktor independen dan satu variabel dependen akan diteliti dalam penelitian ini. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan bersifat sistematis yang menggunakan data numerik untuk setiap hasil, seperti pengumpulan data pada skala numerik dengan tujuan menjelaskan konsep dasar serta hipotesis yang dilakukan pada penelitian.

Sugiyono (2015:10) menyatakan bahwa Berdasarkan gagasan positivisme, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Analisis data biasanya bersifat angka, dengan sampel yang dipilih secara acak dan data yang dikumpulkan melalui teknik penelitian, dengan penekanan pada penilaian hipotesis yang telah ditetapkan. Dampak variabel independen, khususnya, dalam penelitian ini dinilai menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh *Work life balance* (X1), *Work family conflict* (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

#### **3.2 Objek Penelitian**

Terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen dalam penelitian ini. Variabel independen yang digunakan adalah *work life balance* (X1),

*work family conflict* (X2), dan stres kerja (X3), variabel dependen yang digunakan yaitu kinerja pegawai (Y). Rumah Sakit Umum Daerah dr. Haryoto, Kabupaten Lumajang, merupakan lokasi penelitian ini. Tujuan penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai topik-topik yang berkaitan dengan subjek penelitian, yaitu dampak dari *work life balance*, *work family conflict*, dan stres kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai ASN wanita di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Haryoto Kabupaten Lumajang menjadi subjek penelitian dalam penelitian ini.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

##### **a). Data Primer**

Paramita (2015) data primer merupakan data yang didapatkan dan dikumpulkan langsung dari lapangan melalui beberapa teknik pengumpulan data langsung. Pengisian kuesioner pada pegawai ASN wanita RSUD dr. Haryoto Lumajang adalah data primer dalam penelitian ini.

##### **b). Data Sekunder**

Paramita (2015) Menyatakan bahwa data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh organisasi pengumpulan data dan disediakan bagi mereka yang menggunakannya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku fisik, buku digital, dokumen daring, dan literatur yang relevan dengan topik penelitian.

### **3.3.2 Sumber Data**

#### **a). Sumber Data Internal**

Syarifuddin, (2022:49) menyatakan bahwa data penelitian internal mencakup informasi data diperoleh dari dalam organisasi yang menggambarkan keadaan perusahaan, yang berfungsi sebagai lokasi penelitian. Data internal yang digunakan adalah RSUD dr. Haryoto Lumajang dalam penelitian ini.

#### **b). Sumber Data Eksternal**

Syarifuddin, (2022:49) menyatakan data riset yang diperoleh dari luar perusahaan disebut data riset eksternal, yang memberikan detail tentang situasi perusahaan dan digunakan sebagai data riset. Informasi data eksternal untuk studi ini dikumpulkan melalui literatur atau dokumen, misalnya jurnal yang diperlukan untuk studi ini.

### **3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.4.1 Populasi**

Sugiyono, (2020:126) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh bagian yang akan diproses sebagai landasan dalam membuat generalisasi atau proses pengambilan kesimpulan. Elemen populasi merujuk pada seluruh subjek yang akan diukur, dalam pengukuran ini merupakan unit yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan populasi pegawai ASN wanita RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang pada tahun 2025, dengan jumlah 319 pegawai.

### 3.4.2 Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, Sampel terdiri dari segmen populasi secara keseluruhan beserta karakteristiknya. Ketika jumlah individu dalam suatu populasi cukup besar dan peneliti tidak dapat menganalisis setiap detailnya, mungkin karena keterbatasan seperti anggaran, tenaga kerja, atau waktu, mereka memiliki pilihan untuk memilih sampel dari populasi tersebut. Informasi yang diperoleh dari sampel ini dapat digunakan terhadap semua populasi. Akibatnya, bagian dari populasi yang dijadikan sampel harus mencerminkan karakteristiknya secara akurat (Sugiyono, 2020:127). Pegawai ASN wanita pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang merupakan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$n$  = Jumlah sampel minimal

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Persentase kelonggaran dalam ketelitian karena kesalahan pada pengambilan sampel. Tingkat kesalahan target adalah 10% atau 0,01. Ambang batas 10% ini dipilih karena merupakan tingkat kesalahan tertinggi yang dapat diterima dalam penelitian dalam ilmu sosial.

Dilihat dari jumlah populasi, sehingga sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{319}{1 + 319 (0,1)^2} = \frac{319}{1 + 319 (0,01)} = \frac{319}{1 + 3,19} = 76,8 \text{ responden}$$

Dibulatkan menjadi 77 responden.

### 3.4.3 Teknik Sampling

Sugiyono (2020:128) menyatakan bahwa Teknik pengambilan sampel mengacu pada pendekatan yang diterapkan agar dapat memilih sampel dalam penelitian. Pada penelitian ini, pendekatan pengambilan sampel *non probability sampling* digunakan yang artinya hanya sebagian individu dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

Teknik sampling yang diterapkan adalah *non probability sampling* melalui *purposive sampling*. Sugiyono (2020:90) menyatakan *Purposive sampling* merupakan suatu teknik yang digunakan untuk memilih sampel dari suatu kelompok dengan mempertimbangkan faktor-faktor tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN wanita RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang yang berjumlah 319 pegawai, dengan 77 yang menjadi responden.

## 3.5 Variabel Penelitian, Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

### 3.5.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merujuk pada elemen apapun dalam berbagai format yang diidentifikasi peneliti untuk diperiksa, yang memungkinkan perolehan informasi dan pengembangan kesimpulan (Sugiyono, 2020:67). Terdapat 2 macam variabel yakni:

#### a. Variabel Independen

Variabel ini disebut juga sebagai stimulus, prediktor, anteseden dan juga dapat ditetapkan sebagai variabel independen yang dapat menimbulkan perubahan pada variabel dependen (Sugiyono, 2020:69). Variabel independen

dalam penelitian ini adalah *Work life balance* (X1), *Work family conflict* (X2), dan Stres Kerja (X3).

#### **b. Variabel Dependen**

Variabel dependen merupakan variabel terpengaruh oleh adanya keberadaan variabel independen atau bebas, adalah nama lain untuk variabel ini. (Sugiyono, 2020:69). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

### **3.5.2 Definisi Konseptual**

Definisi konseptual digunakan untuk menguraikan pengertian suatu variabel berdasarkan landasan dasar serta penjelasan yang dikemukakan oleh para ahli, dengan tujuan agar memastikan adanya kesepahaman antara peneliti dan pembaca mengenai makna variabel. Berdasarkan kerangka yang telah diuraikan, dapat dijabarkan sebagai berikut:

#### **a. Kinerja**

Kinerja merupakan capaian hasil seseorang dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Wulandari (2020) menerangkan kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja individu, yang diukur dari segi tingkat keunggulan serta jumlah, saat mereka memenuhi pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

#### **b. *Work Life Balance***

*Work life balance* mengacu pada kemampuan untuk mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan agar seimbang. Hedanti (2022) menyatakan *work life balance* adalah bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung,

sehingga memungkinkan adanya keselarasan antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu pribadi. Dengan mencapai keseimbangan ini, seseorang dapat merasakan kepuasan dalam menjalani kedua sisi kehidupannya.

**c. *Work Family Conflict***

*Work family conflict* merupakan situasi dimana memiliki dua peran sekaligus antara kehidupan keluarga dengan pekerjaannya. Lestari (2018) menyatakan *work family* dapat digambarkan sebagai jenis konflik peran yang muncul ketika tuntutan peran keluarga dan pekerjaan berbenturan, sehingga menyulitkan pemenuhan salah satunya dan berujung pada konflik.

**d. *Stres Kerja***

Stres kerja muncul akibat beban atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Zainal (2023) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan saat seseorang menghadapi tuntutan fisik, mental atau emosional melampaui kapasitas akibat tekanan pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, pada hal yang terjadi mengenai stres kerja bisa ke siapa saja semua kalangan pekerja.

### **3.5.3 Definisi Operasional**

**a. *Work Life Balance***

Diliyanti (2023) menyatakan bahwa terdapat 3 indikator variabel *work life balance* yaitu sebagai berikut:

- 1). *Time balance* (Keseimbangan waktu), pengelolaan waktu seseorang untuk bekerja dengan jumlah waktu yang mereka curahkan untuk keluarga atau aspek lain dalam hidup mereka.
- 2). *Involment balance* (kesimbangan keterlibatan). Keseimbangan antara partisipasi psikologis seseorang dalam memenuhi tuntutan perannya di tempat kerja dan di rumah.

- 3). *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan). Tingkat kepuasan baik di dalam maupun diluar tempat pekerjaan. Kepuasan membuat bahagia seseorang yang berasal dari rasa nyaman dalam berpartisipasi terkait pekerjaan dan kehidupan pribadinya

Mengacu pada indikator yang diuraikan diatas, maka disusun kuesioner sebagai berikut:

1. Saya merasa bahwa keseimbangan waktu yang baik meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.
2. Perusahaan saya mendukung karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Saya dapat mengelola tuntutan dari pekerjaan dan keluarga dengan baik tanpa merasa terbebani.
4. Saya merasa dapat menyesuaikan jadwal kerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga tanpa mengorbankan kinerja.
5. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.

**b. *Work Family Conflict***

Beutell (1985) menyatakan bahwa mengidentifikasi terdapat tiga indikator dari *work family conflict*, yaitu sebagai berikut:

- 1). *Time-based conflict*  
Terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi salah satu tuntutan pekerjaan atau keluarga mengurangi jumlah waktu yang tersedia untuk memenuhi tuntutan lain, seperti yang terkait dengan keluarga atau pekerjaan, dan individu memiliki preferensi mental untuk satu peran daripada yang lain.
- 2). *Strain-based conflict*  
Hal ini menggambarkan ketegangan atau kondisi emosional, seperti kelelahan, kekhawatiran, depresi, atau mudah tersinggung, yang muncul ketika satu peran menyulitkan pemenuhan kebutuhan peran lain atau mengganggu pelaksanaan peran lain.
- 3). *Behavior-based conflict*



Mengacu pada pola perilaku tertentu dari satu peran yang tidak sesuai dengan standar peran lain. Sulit bagi seseorang untuk berpindah dari satu peran ke peran lain ketika perilakunya di tempat kerja dan di rumah tidak konsisten.

Berdasarkan indikator yang diungkapkan diatas, maka disusun kuesioner sebagai berikut:

1. Saya merasa bahwa tuntutan waktu dari pekerjaan seringkali mengganggu waktu untuk keluarga.
2. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga membuat saya merasa stres dan cemas.
3. Ketegangan emosional yang dari rumah seringkali mempengaruhi kinerja pada saat saya bekerja.
4. Saya sering merasa mudah marah di rumah karena stres yang dialami pada tempat kerja.
5. Saya merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan perilaku yang diperlukan di pekerjaan dan dirumah.

### **c. Stres Kerja**

Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, menunjukan komponen yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata lokasi dan sebagainya.
2. Tuntutan peran, mengacu pada beban mental yang diserahkan kepada seseorang karena melakukan tugas tertentu dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan pribadi, adalah suatu beban mental yang disebabkan oleh pegawai sendiri.
4. Struktur organisasi, kejelasan yang tidak memadai tentang peran, posisi, tugas, dan tanggung jawab, deskripsi suatu lembaga dengan struktur organisasi yang ambigu.
5. Kepemimpinan suatu organisasi menentukan bagaimana manajemenya beroperasi. Di dalamnya, beberapa faksi memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Berdasarkan indikator yang diuraikan, maka dapat dirancang kuesioner sebagai berikut:

1. Saya merasa tuntutan tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan.
2. Prosedur kerja yang ada di perusahaan saya jelas dan mudah dipahami.
3. Atasan saya selalu memberikan tugas dengan tidak jelas.
4. Sering terjadi perbedaan antara saya dan atasan dalam melaksanakan kerjaan.
5. Saya sering merasa bahwa rekan kerja memiliki ekspektasi tinggi terhadap kinerja saya.
6. Saya sering merasa terbebani oleh tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab rekan kerja.
7. Saya merasa komunikasi mengenai perubahan dalam struktur organisasi tidak memadai.
8. Saya merasa komunikasi dari manajemen seringkali tidak transparan dan membingungkan.

#### **d. Kinerja Pegawai**

Robbins (2016:260) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja, bisa dinilai melalui tanggapan karyawan mengenai tingkat kualitas pekerjaan serta kecermatan dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kapasitas mereka
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang digambarkan sebagai siklus aktivitas yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan kuantitas tersebut.
3. Ketepatan waktu, didefinisikan sebagai jumlah tugas yang diselesaikan tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. Efisiensi mengacu pada seberapa baik suatu organisasi menggunakan sumber dayanya (sumber daya manusia, sumber daya keuangan, teknologi, dan bahan baku) untuk memaksimalkan hasil setiap departemen.

5. Kemandirian, sejauh mana seseorang dapat menyelesaikan aktivitasnya sendiri, tanpa perlu pengawasan atau bantuan. Karyawan mandiri adalah mereka yang tidak membutuhkan pengawasan dan mampu menjalankan tugas pekerjaannya secara mandiri, tanpa meminta bantuan orang lain.

Berdasarkan indikator yang telah diuraikan maka dapat disusun kuesioner sebagai berikut:

- 1). Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2). Saya memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi.
- 3). Jumlah dari pekerjaan saya telah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.
- 4). Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.
- 5). Saya memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan tugas yang belum selesai.
- 6). Saya menggunakan teknologi yang tersedia dengan efisien untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 7). Saya menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari eksternal.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan alat ukur dalam penelitian ini. Sebagai alat ukur, instrumen penelitian membantu dalam mengumpulkan data dari peristiwa sosial dan fisik yang berlangsung secara alami. Istilah variabel penelitian mengacu pada semua kejadian ini. (Sugiyono, 2020:156).

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Indikator	Skala	Sumber
1.	<i>Work life balance</i> (X1)	Keseimbangan waktu	1. Saya merasa bahwa keseimbangan waktu yang baik meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.	Ordinal	Diliyanti (2023)
			2. Perusahaan saya mendukung karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.		
		Keseimbangan keterlibatan	3. Saya dapat mengelola tuntutan dari pekerjaan dan keluarga dengan baik tanpa merasa terbebani.		
			4. Saya merasa dapat menyesuaikan jadwal kerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga tanpa mengorbankan kinerja.		
		Keseimbangan kepuasan	5. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini.		
2.	<i>Work family conflict</i> (X2)	<i>Time-based conflict</i>	1. Saya merasa bahwa tuntutan waktu dari pekerjaan sering kali mengganggu waktu untuk keluarga	Ordinal	Beutell (1985)
			2. Konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga membuat saya merasa stres dan cemas.		
		<i>String-based conflict</i>	3. Ketegangan emosional dari rumah seringkali mempengaruhi		

			kinerja pada saat saya bekerja.		
			4. Saya merasa sering mudah marah di rumah karena stres yang dialami pada tempat kerja.		
		<i>Behavior-based conflict</i>	5. Saya merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan perilaku yang diperlukan di pekerjaan dan dirumah.		
3.	Stres Kerja (X3)	Tuntutan Tugas	1. Saya merasa tuntutan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan.	Ordinal	(Afandi, 2018)
			2. Prosedur kerja yang ada di perusahaan saya jelas dan mudah dipahami.		
		Tuntutan Peran	3. Sering terjadi perbedaan antara saya dan atasan di dalam melaksanakan pekerjaan.		
		Tuntutan Pribadi	4. Saya sering merasa terbebani oleh tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab rekan kerja.		
		Struktur Organisasi	5. Saya merasa komunikasi mengenai perubahan dalam struktur organisasi tidak memadai.		
		Kepemimpinan Organisasi	6. Saya merasa komunikasi dari manajemen seringkali tidak transparan dan membingungkan.		
4.	Kinerja pegawai (Y)	Kualitas kerja	1. Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang	Ordinal	Robbins (2016)

	ditetapkan perusahaan.
	2. Saya memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.
Kuantitas	3. Jumlah dari pekerjaan saya telah memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.
Ketepatan waktu	4. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.
Efektivitas	5. Saya memanfaatkan waktu luang untuk tugas menyelesaikan tugas yang belum selesai. 6. Saya menggunakan teknologi yang tersedia dengan efisien untuk meningkatkan produktivitas kerja.
Kemandirian	7. Saya menyelesaikan tugas tanpa bantuan dari eksternal.

### 3.7 Metode Pengumpulan Data

#### 3.7.1 Observasi

Sugiyono, (2020:203) menyatakan bahwa observasi mempunyai ciri spesifik sebagai teknik pengumpulan data apabila dibandingkan dengan teknik wawancara dan kuesioner, kedua teknik ini selalu melakukan komunikasi bersama orang, tetapi, mengamati tidak hanya terbatas pada individu saja mengamati juga mencakup berbagai hal yang bersifat alamiah. Sugiyono, (2020:203)

mengemukakan bahwa terdapat dua aspek terpenting dari observasi yang merupakan proses biologis dan psikologis, adalah memori dan pengamatan. Penelitian ini menggunakan observasi langsung terhadap objek penelitian yaitu *work life balance*, *work family conflict*, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai ASN wanita pada RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.

### 3.7.2 Kuesioner

Sugiyono, (2020:199) menyatakan kuesioner merupakan teknik dalam mengumpulkan informasi melalui pengajuan pernyataan untuk dijawab. Alat ini dianggap efektif dalam pengumpulan data ketika peneliti memahami variabel spesifik yang ingin dievaluasi dan memiliki ekspektasi yang jelas terhadap respons partisipan. Lebih lanjut, kuesioner ideal untuk situasi dimana jumlah responden besar dan tersebar secara geografis, sehingga dapat memungkinkan distribusi langsung atau dimensi daring. Dalam penelitian ini, survei diberikan kepada ASN wanita di RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang agar dapat terkumpulnya informasi yang akan dilakukan pada penelitian. Setiap jawaban terhadap pernyataan yang diberikan peneliti diberi skor untuk mengukur variabel dalam survei. *Skala Likert* dilakukan agar bisa menilai hasil penelitian ini. Sugiyono (2020:146) menyatakan *Skala Likert* dilakukan untuk menentukan keyakinan, sikap, dan perspektif individu atau organisasi terhadap peristiwa sosial. Adapun bentuk skala *likert* beserta skor dijelaskan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju atau sangat positif (SS, SP)	5
2.	Setuju atau positif (S/PS)	4
3.	Ragu-ragu atau netral (RG/NT)	3
4.	Tidak setuju atau negatif (TS/NG)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Riyanto, 2020:25)

### 3.7.3 Studi Pustaka

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa studi pustaka memuat hasil penelitian secara mendasar dan sumber lain yang berhubungan dengan nilai, budaya, dan norma sosial yang dikaji. Tinjauan pustaka untuk penelitian ini dilakukan dengan cara mencari buku-buku, e-book, tulisan-tulisan, artikel-artikel, dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan *work life balance*, *work family conflict*, stres kerja, dan kinerja pegawai.

## 3.8 Teknik Analisis Data

### 3.8.1 Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas diterapkan untuk sebagai pengukur valid tidaknya terhadap pengisian kuesioner melalui pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalamnya (Ghozali, 2016:53). validitas kuesioner dalam instrumen pengujian dikategorikan menjadi dua jenis validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor dinilai dengan membandingkan skor faktor dengan skor faktor keseluruhan, sedangkan validitas item mengkorelasikan skor item dengan skor total atau skor faktor, terutama jika menggunakan lebih dari satu faktor (Syarifuddin, 2022:54). Pada



suatu item memiliki skor korelasi yang kuat, item tersebut dapat dikatakan cukup valid apabila memenuhi syarat minimum yaitu  $r = 0,3$ . Oleh karena itu, Jika hubungan antara setiap item dan skor total kurang dari 0,3, item tersebut dianggap tidak valid dan perlu dimodifikasi atau dihapus (Sugiyono, 2015:174).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Ghozali, (2016:47) menjelaskan tingkat reliabilitas suatu kuesioner yang mencerminkan suatu variabel atau konstruk dapat menghasilkan temuan yang reliabel. Suatu alat dianggap andal ketika responden memberikan jawaban yang stabil di berbagai kesempatan. Tingkat keandalannya dinilai melalui koefisien reliabilitas, dimana  $r_{xx}$  dianggap tinggi jika nilainya hampir mencapai angka 1. Terdapat pandangan umum bahwa reliabilitas yang dikategorikan sudah cukup baik apabila  $\geq 0,700$ . Syarifuddin, (2022:59) menyatakan rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen karena berbentuk nilai numerik dan skala bertingkat.

- 1). Jika nilai  $\alpha > 0.7$  artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara.
- 2). Jika  $\alpha > 0.80$  ini mengartikan bahwa seluruh item reliabel dan seluruh pengujian konsisten mempunyai reliabilitas yang kuat.

Atau ada pula yang memaknakan sebagai berikut:

1. Jika  $\alpha > 0.90$  maka reliabilitas sempurna.
2. Jika  $\alpha$  antara 0.70-0.90 maka reliabilitas tinggi.
3. Jika  $\alpha$  0.50-0.70 maka reliabilitas moderat.
4. Jika  $\alpha < 0.50$  maka reliabilitas rendah

5. Jika  $\alpha$  rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi berganda dengan pendekatan *Ordinary Least Squares (OLS)*, pemenuhan uji asumsi klasik menjadi persyaratan penting. Validitas persamaan regresi yang digunakan harus ditentukan dengan melakukan sejumlah uji asumsi klasik sebelum menjalankan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis (Syarifuddin, 2022:63).

#### a. Uji Normalitas Data

Syarifuddin (2022:65) berpendapat mengenai penilaian normalitas dilakukan untuk memeriksa apakah residual mengikuti distribusi normal, karena model regresi yang efektif menghasilkan residual yang terdistribusi normal. Perangkat lunak SPSS berfungsi sebagai sarana untuk mengevaluasi normalitas data melalui metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Kriteria nilai probabilitas dalam penilaian normalitas diuraikan di bawah ini. menurut Ghozali (2016:157) :

- 1). Nilai probabilitas  $<0,05$  maka distribusi adalah tidak normal.
- 2). Nilai probabilitas  $>0,05$  maka distribusi adalah normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:103) menyatakan Uji multikolinearitas dirancang untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi, karena model regresi yang kuat tidak boleh menunjukkan hubungan semacam ini. Agar dapat tahu terjadinya multikolinieritas atau tidak yaitu menggunakan kriteria untuk melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance*  $< 0,01$  maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai *Tolerance*  $> 0,01$  maka tidak terjadi multikolinieritas.
3. Jika nilai *VIF*  $> 10,00$  maka data yang diuji terjadi multikolinieritas.
4. Jika *VIF*  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan uji heteroskedastisitas konvensional adalah agar dapat memastikan mungkin varians residual dalam model regresi bervariasi antara pengamatan (Ghozali, 2016:134). Model regresi yang andal adalah model yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas, yang paling lazim dalam data *cross-section* karena mencakup data yang mencerminkan ukuran berbeda (kecil, sedang, dan besar). Grafik Plot merupakan satu dari beberapa metode agar dapat menentukan apakah terdapat atau tidak heteroskedastisitas. Grafik menunjukkan hubungan antara ZPRED nilai prediksi variabel dependen dan residualnya SRESID, dapat dianalisis dengan mempertimbangkan hal-hal berikut:

- 1). Heteroskedastisitas terjadi apabila terdapat suatu pola tertentu, misalnya titik-titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, meluas, lalu menyempit).
- 2). Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Riyanto (2020:140) menyatakan bahwa berdasarkan jumlah variabel independen, regresi diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Regresi linier sederhana hanya memiliki

satu variabel independen dan satu variabel dependen, sedangkan regresi linier berganda melibatkan dua atau lebih variabel independen di samping satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah *work life balance* (X1), *work family conflict* (X2), Stres kerja (X3). Sedangkan variabel dependennya yaitu Kinerja pegawai (Y).

Secara umum, persamaan regresi linier dinyatakan dalam rumus sebagai berikut::

$$KP = \alpha + \beta_1 WLB + \beta_2 WFC + \beta_3 SK + \dots + e$$

Keterangan:

KP = Kinerja Pegawai

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisiensi regresi

WLB = *Work Life Balance*

WFC = *Work Family Conflict*

SK = Stres Kerja

e = *Error*

### 3.8.4 Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Riyanto (2020):141 menyatakan bahwa tujuan uji t adalah agar dapat menilai signifikansi parsial hubungan antara variabel independen dan dependen.

Berikut adalah langkah-langkah dalam pengujian hipotesis uji t:

1. Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$  artinya, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_i : b_i \neq 0$  artinya, variabel independen berpengaruh terhadap variabel independen.

2. Pengambilan Keputusan

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $sig > 0,05$  (5%) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$  atau  $sig \leq 0,05$  (5%) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dengan df (n-k-1)

n = jumlah data

k = jumlah variabel independen

**b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Riyanto (2020:141) menyatakan bahwa uji analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan tingkat kemampuan model agar dapat memperhitungkan perubahan variabel dependen, koefisien determinasi ( $R^2$ ) memiliki rentang 0 – 1. Angka koefisien yang kecil menunjukkan bahwa variabel independen kurang mampu menjelaskan variabel dependen. Di sisi lain, angka mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua detail yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu *work life balance*, *work family conflict*, stres kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai ASN wanita di RSUD dr. Haryoto Kabupaten Lumajang, yang sebagian besar disampaikan berupa persentase.

