



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 2001 perusahaan Kencana Garmen memiliki awal perjalanan yang sederhana di Indonesia. Pengusaha lokal bernama Tirta mendirikan sebuah perusahaan tekstil yang berlokasi di Kabupaten Tangerang Rajeg. Pengusaha Tirta mendirikan sebuah perusahaan kecil hanya bermodalkan beberapa mesin kecil untuk memproduksi beberapa macam jenis bahan. Beliau mengadopsi teknologi mutakhir manufaktur tekstil dari Cina untuk memaksimalkan kualitas dan berfokus pada perawatan yang kompeten. Beliau juga terus menerus memotivasi pekerja yang ada di dalam perusahaan agar kinerja karyawan tetap baik dan terus meningkat, kedisiplinan yang ketat untuk mendapatkan kualitas yang terbaik telah menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan Kencana Garmen sejak saat itu”.

Perusahaan memperluas ranah bisnis ke dalam industri garmen pada tahun 2014 dengan memproduksi berbagai macam pakaian dan mendistribusikan produk-produknya yang berawal dari dalam negeri hingga luar negeri. Perusahaan Kencana Garmen juga menjadi rumah produksi untuk nama *brand* besar seperti Matahari dan yang lainnya. Banyak nama *brand* yang mempercayakan produksi produk mereka kepada PT Kencana Garmen karena hasil produksi yang berkualitas dan proses produksi yang efisien. PT Kencana Garmen adalah

perusahaan swasta yang mengkhususkan diri dalam pembuatan garmen dan pengelolaan atau produksi merek pakaian populer. PT Garmen Kencana memiliki prinsip-prinsip kerja yang menjunjung tinggi nilai kualitas dan efisiensi kerja.

3.1.2 Visi Perusahaan

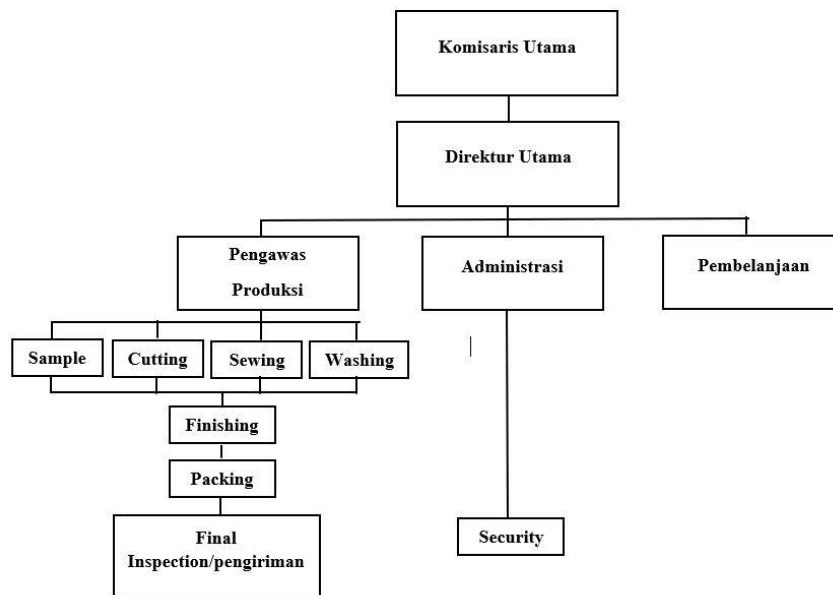
PT Kencana Garmen memiliki visi yaitu untuk menjadi perusahaan yang sangat kompetitif di dalam industri tekstil dan garmen. Perusahaan Kencana Garmen berkomitmen penuh untuk mengantarkan produk berkualitas kepada konsumen. PT Kencana Garmen selalu bergang teguh pada nilai perusahaan yaitu untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik bagi semua orang.

3.1.3 Misi Perusahaan

PT Kencana Garmen dalam mewujudkan visinya memiliki misi yaitu pertumbuhan *profit* atau laba melalui kepuasan pelanggan dan kepemimpinan yang tegas dan kuat di dalam perusahaan Kencana Garmen. Perusahaan akan terus melakukan inovasi sehingga perusahaan akan dapat terus memberikan produk dan layanan terbaik yang memuaskan pelanggan.

3.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Sumber: Data Perusahaan, 2021

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT Kencana Garmen

Berdasarkan Gambar 3.1 struktur organisasi PT Kencana Garmen pada posisi paling atas terdapat komisaris utama yang membawahi direktur utama. Direktur utama membawahi pengawas produksi, administrasi, dan pembelian. Pengawas produksi membawahi sub divisi *sample*, *cutting*, *sewing*, dan *washing*. *Sample*, *cutting*, *sewing*, dan *washing* membawahi *finishing*, *packing* dan *final inspection*. Divisi administrasi membawahi *security*.

3.2 Desain Penelitian

Zikmund et al., (2013) di dalam bukunya yang berjudul *Business Research Methods* menyatakan bahwa jenis penelitian terbagi menjadi dua bagian:

1. *Qualitative Research* adalah penelitian yang dimana peneliti melakukan teknik yang memungkinkan peneliti untuk

menginterpretasikan tentang fenomena yang rumit tanpa tergantung pada pengukuran numerik.

2. *Quantitative Research* adalah penelitian yang dimana peneliti melakukan teknik dengan penilaian empiris yang melibatkan pengukuran numerik dan pendekatan analisis.

Zikmund et al., (2013) di dalam bukunya yang berjudul *Business Research Methods* mengatakan bahwa ada tiga bentuk metode penelitian:

1. *Exploratory Research*

Exploratory Research adalah sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengkaji masalah yang belum terpecahkan. Penelitian ini digunakan sebagai penunjang penelitian utama yang informasinya belum jelas. *Exploratory research* biasanya digunakan pada saat situasi yang ambigu dan tidak digunakan untuk memberikan bukti yang konklusif dalam menentukan suatu tindakan tertentu.

2. *Descriptive Research*

Descriptive research digunakan dalam menjelaskan karakteristik objek, manusia, kelompok, organisasi atau lingkungan. *Descriptive research* mencoba untuk menggambarkan situasi tertentu dengan menjawab pertanyaan *who, what, when, where, dan how*.

3. *Casual Research*

Casual research biasanya digunakan untuk mengidentifikasi sebab akibat atau kausalitas ketika suatu hubungan menyebabkan efek.

Berdasarkan definisi yang telah penulis uraikan, dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode penelitian *quantitative research* dan menggunakan jenis penelitian *descriptive research*. Penulis menggunakan *quantitative research* karena salah satu sumber data yang peneliti ambil adalah data dari hasil penyebaran kuesioner pada objek penelitian yang terdiri dari beberapa indikator variabel penelitian, dari kegiatan tersebut data yang terkumpul akan penulis lakukan analisis statistik dalam bentuk numerik.

Peneliti menggunakan jenis penelitian *descriptive research* karena penelitian ini penulis memperoleh data menggunakan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Garmen Kencana yang di mana kuesioner tersebut berisi objek, orang, kelompok, organisasi dan lingkungan, serta juga untuk menggambarkan situasi yang terjadi pada objek penelitian yang peneliti ingin teliti dengan variabel *autonomy, workload, worklife balance* terhadap *job performance*.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target Populasi

Zikmund et al., (2013) mengatakan bahwa populasi adalah seluruh kelompok yang mempunyai ciri khas atau karakteristik yang sama. Populasi target harus ditentukan dengan sangat cermat, agar sumber data yang akan dikumpulkan dapat diidentifikasi, Pada penelitian ini penulis menentukan karyawan pada PT

Garmen Kencana yang akan menjadi target populasi yang telah bekerja minimal satu tahun yang telah merasakan lingkungan, cara kerja, budaya kerja organisasi.

3.3.2 Sampling Techniques

Zikmund et al., (2013) mengatakan bahwa *sampling* merupakan himpunan bagian, atau sebagian populasi yang lebih besar yang menarik suatu kesimpulan berdasarkan pengukuran beberapa populasi. Cooper & Schindler (2014) mengatakan bahwa *sampling techniques* dibagi menjadi dua kategori, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*.

3.3.2.1 Probability Sampling

Cooper & Schindler (2014) mengatakan bahwa *probability sampling* adalah teknik untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Probability sampling* dibagi menjadi lima teknik:

1. Simple Random Sampling

Teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan ketika peneliti melakukan pengambilan sampel secara acak untuk memastikan setiap elemen memiliki peluang pemilihan yang sama .

2. Systematic Sampling

Teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan ketika peneliti melakukan pengambilan sampel secara acak menggunakan interval lompatan.

4. Stratified Sampling

Teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan ketika peneliti melakukan pengambilan sampel dari sebagian besar populasi yang dapat dipisahkan menjadi beberapa sub populasi yang saling eksklusif atau strata.

5. *Cluster Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan ketika peneliti melakukan pembagian populasi menjadi sub kelompok dan kemudian mengambil sampel dari setiap sub kelompok.

6. *Double Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang memperlihatkan peneliti memilih sub sampel dari sampel.

3.3.2.2 *Non-Probability Sampling*

Non-probability sampling adalah teknik pengambilan data yang di mana menalkukan pendekatan subjektif dalam pemilihan elemen populasi yang tidak diketahui, setiap elemen populasi tidak memiliki peluang yang sama Cooper & Schindler (2014). *Non-probability sampling* dibagi menjadi tiga teknik:

1. *Convenience Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang di mana peneliti bebas menggunakan individu yang tersedia sebagai partisipan.

2. *Purposive Sampling*

Pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Cooper & Schindler (2014) mengatakan bahwa ada dua tipe dalam *purposice sampling* yaitu:

1. *Judgemental Sampling*

Teknik pengambilan sampel berdasarkan pada kriteria yang telah dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti.

2. *Quota Sampling*

Teknik pengambilan sampel berdasarkan populasi tertentu yang dilakukan untuk menentukan klasifikasi sesuai dengan kriteria atau karakteristik untuk membuat tingkatan sampel.

3. *Snowball Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang melakukan pengambilan sampel dengan cara melihat kepada individu yang sejenis, kemudia melihat kepada individu lain sehingga teknik pengambilan sampe dilakukan secara bergulir,

Berdasarkan definisi yang telah penulis uraikan, dalam penelitian ini penulis akan menggunakan *sampling techniques* yaitu *judgemental sampling*. Peneliti menggunakan *sampling techniques judgemental sampling* karena peneliti memilih anggota sampel yang telah bekerja selama minimal satu tahun pada PT Garmen Kencana.

3.3.3 Sampling Size

Slovin (1960) dalam Sugiyono (2017) mengatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, untuk menentukan ukuran sampel, penulis lakukan

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

dengan cara mempersempit populasi karyawan yang ada di dalam PT Kencana Garmen sejumlah 192 orang dengan menggunakan teknik Slovin. Rumus untuk menentukan ukuran sampel adalah sebagai berikut

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = nilai persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolelir, $e = 10\%$.

$$n = \frac{192}{1 + (192 \times 5\% \times 5\%)} = 129.7 \text{ dibulatkan menjadi } 130$$

Populasi karyawan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebanyak 192 orang dengan tingkat eror sebesar 5%, maka besar ukuran sampel pada penelitian yaitu minimal 132 karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber dan Cara Pengumpulan Data

Cooper & Schindler (2014) menyatakan bahwa saat melakukan kegiatan penelitian maka peneliti membutuhkan sebuah *research data* berbentuk sumber-sumber informasi. *Research data* terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. *Primary Data*

Data *primary* adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang biasanya berupa *interview* atau observasi.

2. *Secondary Data*

Secondary data merupakan bentuk interpretasi dari *primary data*, di mana data yang dikumpulkan peneliti diambil dari sumber data lain.

Secondary data dapat didapatkan melalui buku, artikel, ensiklopedia, jurnal dan sebagian besar siaran berita yang dianggap sebagai informasi *secondary data*.

Primary data data yang digunakan di dalam penelitian ini, penulis dapatkan dari hasil *in-depth interview* dan data dari perusahaan PT Garmen Kencana, penulis menggunakan *primary data* agar mendapatkan hasil data yang valid dan terpercaya. *Secondary data* yang penulis gunakan berasal dari artikel, jurnal, buku, dan infografis secara *online* yang berkaitan dengan topik yang penulis telititi

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Zikmund (2013) di dalam bukunya yang berjudul *business resarch methods* mengatakan bahwa terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam melakukan pengumpulan data, yaitu:

1. *Survey Research*

Teknik penelitian di mana sampel dilakukan dengan cara *in-depth interview* menggunakan beberapa bentuk atau juga dapat dengan cara mengamati perilaku responden dan dijelaskan dengan beberapa cara.

2. *Observation Research*

Suatu proses sistematis yang dilakukan dengan cara melakukan pencatatan pola prilaku seseorang, objek, dan kejadian yang disaksikan.

Berdasarkan definisi yang telah peneliti jelaskan, dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan metode *survey research*. Peneliti menggunakan metode *survey research* karena peneliti telah melakukan *in-depth interview* kepada dua belas orang karyawan pada PT Garmen Kencana dan peneliti juga akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Garmen Kencana.

3.1 Periode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan pengumpulan data sampai dengan proses pengolahan data, periode pengisian *pre-test* dilakukan peneliti kepada responden yaitu pada bulan November 2021, dengan jumlah responden *pre-*

test sebanyak 30 orang. Pengujian *pre-test* akan dilakukan dengan tujuan membantu peneliti dalam pengujian validitas dan reabilitas pada setiap variabel dalam penelitian. Tahap *main-test* yang akan peneliti lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada minimal 130 orang responden atau karyawan. Pada saat melakukan *main-test* dan *pre-test* peneliti akan melakukan *screening* yang sesuai dengan kriteria khusus yang sudah ditentukan yaitu karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun di dalam PT Kencana Garmen.

3.2 Skala Pengukuran

Penelitian yang peneliti lakukan akan melakukan pengambilan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*. Skala *likert* merupakan teknik pengukuran yang di mana peneliti meminta responden untuk memilih antara setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan suatu objek (Cooper & Schindler, 2014).

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran *Likert*

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Cooper & Schindler, 2014

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Cooper & Schindler (2014) variabel adalah sebuah simbol yang disertakan dalam kriteria pengujian atau suatu operasi khusus, yang dapat menentukan apa yang seharusnya dihitung, diukur, atau dikumpulkan.

3.7.1 Variabel *Dependent*

Variabel *dependent* adalah variabel yang dapat diukur, diperkirakan, atau diamati oleh peneliti dan diharapkan akan terpengaruh oleh manipulasi variabel *independent* (Cooper & Schindler, 2014). Pada penelitian yang dilakukan, variabel *dependent* yang digunakan oleh peneliti adalah *job performance* (Y).

Job Performance merupakan kemampuan seorang individu untuk berhasil menyelesaikan atau melakukan tugas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia di dalam tempat kerja Jamal (2007) dalam Johari (2018). Borman & Motowidlo (1993) dalam Johari (2018) mengatakan bahwa *job performance* merupakan konsep yang mencakup kinerja dalam mencapai atau menyelesaikan tugas di dalam perusahaan. Pada variabel *job performance* peneliti melakukan pengukuran menggunakan skala *likert* 1-5.

3.7.2 Variabel *Independent*

Cooper & Schindler (2014) mengatakan bahwa variabel *independent* adalah sebuah variabel yang dapat dimanipulasi oleh peneliti, sehingga akan menimbulkan pengaruh atau perubahan terhadap variabel *dependent*. Pada penelitian ini variabel *independent* yang akan peneliti gunakan terdiri dari tiga variabel, yaitu:

1. *Autonomy* (X1)

Autonomy

Olafsen et al., (2017) dalam Lu et al., (2017) menyatakan bahwa *autonomy* adalah kebebasan cara kerja karyawan yang dapat menyebabkan tekanan psikologis, *autonomy* kerja yang baik di dalam perusahaan dapat menimbulkan sikap atau perilaku kerja yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada variabel *autonomy* peneliti akan melakukan pengukuran menggunakan skala *likert* 1-5.

2. *Workload* (X2)

Workload mengacu pada semua kegiatan yang melibatkan waktu yang dimiliki oleh seorang karyawan yang digunakan untuk menyelesaikan tanggung jawab kerja, tugas, dan berbagai kegiatan penting lainnya Harold (1984) dalam Johari (2018). Shukri (1998) dalam Johari (2018) mengatakan bahwa *workload* adalah tuntutan atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Pada variabel *workload* peneliti akan melakukan pengukuran menggunakan skala *likert* 1-5.

3. *Worklife Balance*

Saikia (2011) dalam Johari (2018) mengatakan *Worklife Balance* merupakan suatu konsep keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Kinerja karyawan akan meningkat apabila *worklife balance* terpenuhi atau seimbang. Dipura & Kakar (2013) dalam Johari (2018) mengatakan bahwa *worklife balance* adalah kegiatan mencari keseimbangan antara bekerja dan kehidupan pribadi agar karyawan atau individu merasa nyaman di dalam perusahaan dan juga dalam keluarga. Pada variabel *worklife balance* peneliti melakukan pengukuran menggunakan skala *likert* 1-5.

3.8 Teknik Pengolahan Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Data variabel terkumpul ketika semua responden sudah mengisi kuesioner, setelah itu peneliti akan melakukan proses analisis data statistik dengan diuji menggunakan *software Statistical Package for Social Science* atau lebih dikenal dengan sebutan SPSS versi 25.0. Ghozali (2018) mengatakan bahwa SPSS merupakan aplikasi atau *software* yang digunakan untuk tujuan analisis data, menjalankan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan berbasis *windows*.

3.8.1.1 Uji Validitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji validitas terdapat uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang merupakan pengujian untuk menguji apakah suatu konstruk memiliki undimensionalitas atau indikator-indikator yang digunakan dapat memberikan pembuktian sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2018). Ghozali (2018) mengatakan bahwa *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) mengelompokan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibuat untuk menyatakan bahwa suatu indikator dapat dinyatakan valid, faktor tersebut adalah:

1. *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya melakukan analisis faktor, nilai variasi KMO mulai dari 0 sampai dengan 1. Sehingga syarat nilai KMO adalah ≥ 0.5 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2018).

2. *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)

Measure of Sampling Adequacy (MSA) adalah pengukuran yang dihitung untuk seluruh matriks korelasi dan setiap variabel individu yang mengevaluasi kesesuaian penggunaan analisis faktor. Syarat nilai MSA adalah ≥ 0.5 (Hair et al., 2014).

3. *Bartlett Test of Sphericity*

Bartlett Test of Sphericity merupakan uji statistik untuk menentukan ada dan tidak adanya korelasi atau hubungan antar variabel. (Ghozali, 2018). Syarat nilai yang dapat dinyatakan valid untuk menunjukkan korelasi yang cukup antar variabel apabila nilai *significant* ≤ 0.05 (Hair et al., 2014)

4. *Factor Loadings*

Factor Loadings merupakan terdapatnya korelasi antar variabel asli dan faktor serta kunci untuk memahami sifat suatu faktor tertentu. Syarat dari *factor loadings* adalah ≥ 0.5 (Hair et al., 2014).

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran yang dilakukan

berulang akan menghasilkan hasil yang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Suatu variabel atau konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* ≥ 0.70 .

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk menguji suatu model regresi yang ditemukan korelasi antar variabel *independent* (Ghozali, 2018). Apabila tidak ditemukan korelasi antara variabel *independent* maka model regresi dikatakan baik, namun jika variabel *independent* saling berkorelasi atau berhubungan, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel *independent* yang mempunyai nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol. Dalam uji multikolinieritas terdapat syarat untuk mendeteksi adanya multikolinieritas atau tidak yaitu nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai *tolerance* harus lebih kecil sama dengan ≤ 0.10 dan nilai VIF lebih besar sama dengan ≥ 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadi korelasi antar variabel *independent* dalam suatu penelitian dan memiliki gejala multikolinieritas.

3.8.2.2 Uji Normalitas

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Secara statistik normalitas memiliki dua komponen yaitu *skewness* dan *kurtois*. *Skewness* berhubungan dengan simetri distribusi dan

kurtois berhubungan dengan puncak dari suatu distribusi. Normalitas dapat ditemukan dengan melihat grafik atau uji statistik, sedangkan normalitas nilai residualnya dapat dideteksi dengan metode grafik. Jika tampilan grafik histogram memberikan pola melenceng atau *skewness* atau menjauh dari garis diagonal, maka hal tersebut menyalahi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan adalah tetap maka dapat disebut homoskedastisitas dan jika berbeda dapat disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Ghozali (2018) mengatakan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat atau *dependent* dengan residualnya. Ditemukan ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

3.8.2.4 Uji Park

Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji park merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji kembali dan melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas, sehingga uji park memiliki metode bahwa *variance* merupakan fungsi dari variabel-variabel *independent* yang dinyatakan dalam persamaan. Tolak ukur untuk menentukan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah dengan melihat

persamaan regresi pada nilai *significant* sebesar ≥ 0.05 sehingga dapat diasumsikan data pada model memiliki asumsi heteroskedastisitas.

3.8.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel *independent*. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil atau rendah menandakan bahwa kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* sangat terbatas dan nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent*.

3.8.3 Uji Hipotesis

3.8.3.1 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t merupakan salah satu instrumen statistik untuk menentukan seberapa jauh variabel *independent* secara individual dan menerangkan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2018). Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji statistik t memiliki tujuan untuk melihat apakah variabel satu berpengaruh atau mempengaruhi variabel lainnya.

Hipotesis nol (H_0) hendak diuji apakah suatu parameter (b) sama dengan 0, atau:

$H_0 : b = 0$, artinya apakah suatu variabel *independent* bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel *dependent*. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$H_a : b \neq 0$, artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent.

Cara untuk menguji statistik t adalah dengan menyimpulkan uji hipotesis dan membandingkan nilai mutlak, dengan mengetahui uji statistik t dapat diterima atau tidak dapat diketahui dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka nilai H_0 diterima dan H_1 ditolak. Pada penelitian ini, peneliti membuat keputusan uji statistik t dengan menggunakan *one tail* karena dalam variabel penelitian terdapat pengaruh *positive* dan *negative*.

3.8.3.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan metode analisis regresi linear berganda atau biasa disebut *multiple regression analysis*. Menurut Ghazali (2018) *multiple regression analysis* merupakan sebuah teknik statistik yang umum digunakan dalam menganalisis hubungan antara variabel *dependent* dan beberapa variabel *independent*. Persamaan *multiple regression analysis* dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = *Job Performance*

X_1 = *Autonomy*

X_2 = *Workload*

X_3 = *Worklife Balance*

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi Linear

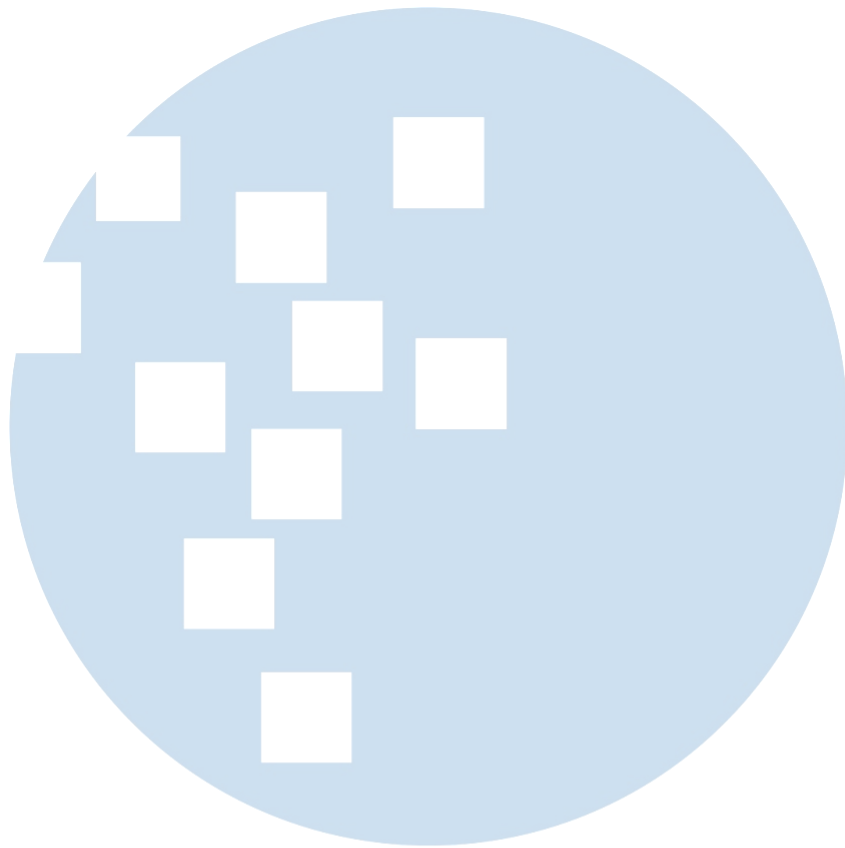
e = Residual (*error*)

3.8.3.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik F)

Ghozali (2018) menyatakan uji statistik F digunakan tidak seperti uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap-setiap koefisien regresi sama dengan nol, uji F menguji *joint* hipotesa bahwa b_1 , b_2 , dan b_3 secara bersama-sama sama dengan nol. Uji statistik F juga digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang dimiliki dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel

dependent. Uji statistik F memiliki prosedur yang dapat digunakan yaitu kriteria pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya *p-value* dibandingkan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05, dan cara lain yang dapat dilakukan dengan syarat apabila diketahui hasil uji F diatas 4 maka memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama. Oleh karena itu kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik F dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tingkat signifikansi ≤ 0.05 maka H_a diterima atau $F \geq 4$,
- b. Tingkat signifikansi ≥ 0.05 maka H_a ditolak atau $F \leq 4$.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Tabel 3. 2 Tabel Ovar

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran	Refrensi
1	<p>Segala suatu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dan seberapa besar mereka berkontribusi terhadap organisasi atau perusahaan yang mencakup kuantitas <i>output</i>, kualitas <i>output</i>, kehadiran kerja dan sikap kooperatif.</p> <p>Job Performance</p> <p>Sumber: Gordon (2000) dalam Pawiromarto et al., (2017)</p>	<p>1. Perusahaan tempat saya bekerja menilai dari hasil pekerjaan karyawan.</p> <p>2. Saya dapat mengembangkan kemampuan saya di perusahaan ini untuk karir masa depan saya.</p> <p>3. Saya dapat menyampaikan ide-ide baru pada pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini.</p> <p>4. Saya dapat bekerja sebagai bagian dari tim.</p> <p>5. Saya merasa bahwa perusahaan tempat saya bekerja adalah tempat yang baik untuk bekerja.</p>	<p><i>5-Likert-Scale</i></p>	<p>Pahos & Galanaki (2018)</p>

2	<p><i>Autonomy</i> mengacu pada sejauh mana atau sebaik apa kinerja seorang karyawan yang diberikan keleluasaan tentang kapan, di mana, dan bagaimana cara mereka melakukan pekerjaan.</p> <p>Autonomy Sumber: Charoensukmongkol (2021)</p>	<p>1. Saya memiliki kebebasan bagaimana saya menyelesaikan pekerjaan saya.</p> <p>2. Saya memiliki kendali dalam menyusun jadwal pekerjaan saya.</p> <p>3. Saya memiliki kontrol pada tahapan pekerjaan yang harus saya selesaikan.</p> <p>4. Saya diberikan kebebasan dalam memilih metode apa yang akan digunakan dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>5. Saya dapat memutuskan bagaimana cara saya menyelesaikan pekerjaan.</p>	5-Likert-Scale	Tonny Cragg et al., (2019)
3.	<p><i>Workload</i> merupakan sebuah penentu atau standar penting dari produktivitas seorang karyawan dan sebuah faktor yang mempengaruhi turnover sebuah perusahaan. Jika beban kerja karyawan di bawah standar kerja, hal ini akan menimbulkan kemalasan dan memberikan kesempatan karyawan untuk menganggur dan menikmati kegiatan non-produktif, dan jika beban kerja karyawan di atas standar maka karyawan akan merasakan kewalahan dan menimbulkan stres kerja dan juga burnout Workload</p>	<p>1. Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan cepat.</p> <p>2. Perusahaan memberikan sedikit waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>3. Pekerjaan saya mengharuskan saya bekerja dengan keras.</p>	5-Likert-Scale	Spector & Jax (1998) dalam Johari et al., (2018) Chand & Chand (2016)

	Sumber: Rajan (2018) dalam Inegbedion et al. (2020)	4. Perusahaan memberikan pekerjaan tambahan lebih banyak daripada pekerjaan utama		
4.	<i>Worklife balance</i> mengacu pada penilaian kesesuaian antara pekerjaan dan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan kehidupan secara lebih umum. Worklife Balance Sumber: Bauwens (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memiliki rentang waktu yang cukup antara waktu kerja dan waktu pribadi. 2. Saya memiliki waktu yang seimbang untuk pekerjaan dan waktu pribadi. 3. Saya merasa waktu kerja dan waktu pribadi seimbang. 4. Saya mampu mencapai target yang diharapkan dari tempat kerja dan juga keluarga. 5. Saya mampu memenuhi ekspektasi atasan dan juga ekspektasi keluarga. 	5-Likert-Scale	Talukder et al., (2018)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021