

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek yang akan menjadi penelitian yang berjudul Analisis Mengenai *Work life balance, Intrinsic Rewards, Extrinsic Rewards Working Relations* dan Pengaruhnya terhadap *Job Satisfaction* pada *Employee Startup* di Wilayah Jabodetabek”Merupakan karyawan startup yang berdomisili di Wilayah Jabodetabek. Yang memiliki pengalaman kerja lebih dari setahun, Hal ini dilakukan dengan tujuan mencari responden yang berpengalaman.

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan responden dari pegawai startup yang terdapat di wilayah Jabodetabek, mayoritas penelitian ini melibatkan responden yang bertempat kerja di Tangerang dan Jakarta dengan alasan banyaknya startup yang terdapat pada dua daerah tersebut, Responden yang digunakan pada penelitian ini berasal dari startup berbagai industri yang mayoritas merupakan karyawan startup yang bekerja pada industri penyedia jasa dan *Food and beverage*, pada umumnya Perusahaan startup tidak memiliki struktur organisasi sebab skala Perusahaan yang kecil sehingga memudahkan peneliti dalam mencari responden dan narasumber untuk melakukan In depth interview

Menurut Kristomudjiono (2022) Sejarah startup dimulai dengan munculnya fenomena bubble dot com yang merupakan Perusahaan berbasis online pertama yang dimulai pada tahun 1998 hingga 2000 an, saat itu internet merupakan sebuah hal yang dianggap tabu, sehingga dalam memasarkannya diperlukan perubahan kebiasaan konsumen dengan cara pemberian diskon hingga Pembangunan kepercayaan.

Kristomudjiono (2022) Menambahkan perkembangan startup di Indonesia dimulai pada tahun 2010 saat Perusahaan startup yaitu Tokopedia dan Blanja.com mendapat dana besar dari investor untuk mengembangkan Perusahaan mereka hingga pada tahun 2015, dengan didukung oleh kemudahan akses Internet Industri startup mengalami kemajuan yang pesat, hal itu dibuktikan dengan adanya 62 startup yang berdiri pada tahun tersebut dan program yang dibuat pemerintah untuk membuat 1000 startup di Indonesia dalam waktu 5 tahun mendatang ,

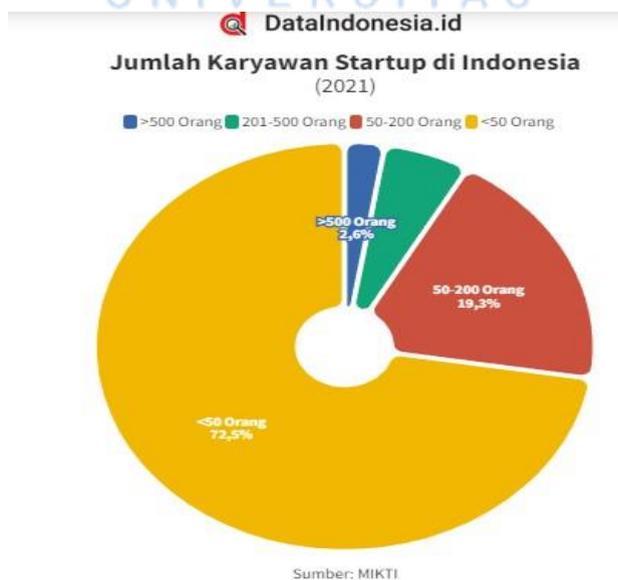
Gambar 3.1 perusahaan startup pertama di Indonesia

Sumber:Google

Hal itu dibuktikan dengan sumber dari katadata.id (2022) yang menyebutkan terdapat 2346 startup yang tercatat dan 481 perusahaan dari berbagai industri diantaranya tersebar di wilayah Jabodetabek sehingga hal tersebut lah yang menjadi salah satu pertimbangan peneliti dalam mencari wilayah penelitian di daerah tersebut.

Menurut UU No 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan individu maupun Masyarakat. Pada Pasal 5 dijelaskan bahwa tenaga kerja berhak mendapat kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) Angkatan kerja merupakan penduduk diatas 15 tahun yang siap bekerja, data menyebutkan bahwa jumlah Angkatan kerja nasional pada Agustus 2023 mencepat 147,1 juta orang, hal itu naik sebanyak 4,55 juta orang bila dibandingkan pada tahun 2022 yang hanya berkisar pada 139,85 juta orang Kominfo (2018) berpendapat bahwa pengembangan ekosistem bisnis berbasis startup membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni

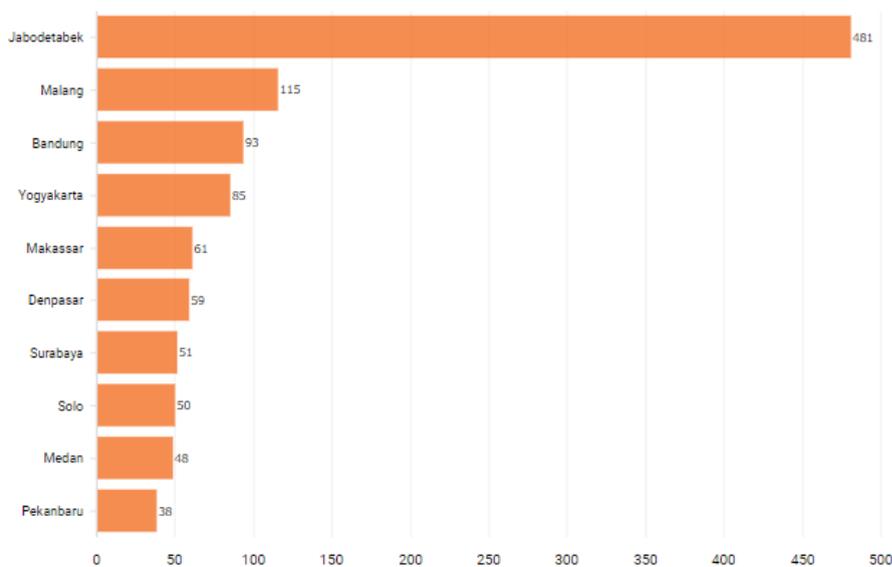


Gambar 3.2 Jumlah rata rata karyawan Perusahaan startup di Indonesia

Sumber:katadata.co.id

Startup di Indonesia umumnya berskala kecil, hal ini dibuktikan dengan mayoritas startup yang memiliki karyawan kurang dari 50 orang (72,5%) , hal ini 3 kali lipat lebih besar apabila dibandingkan dengan startup yang memiliki 50-100 orang (29,3%) dan beberapa Perusahaan yang sudah memiliki valuasi sebesar >\$1 miliar dollar (Unicorn) yang memiliki karyawan lebih dari 100 orang (8,2%).

Pada generasi z memiliki karakter yang cukup berbeda dengan generasi lain di dunia kerja, Destiana (2018) berpendapat bahwa “Bagi mereka bekerja bukan hanya mencari uang tapi mencari pengalaman dan pengetahuan untuk berkembang selain itu mereka menginginkan fleksibilitas pada waktu kerja mereka sehingga dapat bekerja secara nyaman”, Destiana (2018) Juga berpendapat bahwa gaji dan karir merupakan sebuah faktor penting yang membuat karyawan generasi z menjadi setia kepada Perusahaan.



Gambar 3.3 Jumlah Startup berbagai daerah di Indonesia

Sumber.katadata.co.id

Apabila kita melihat pada gambar 3.2 Jabodetabek merupakan daerah yang merasakan pesatnya pertumbuhan startup paling banyak yang ada di Indonesia sebanyak 481 Startup yang bertebaran, hal ini memiliki jumlah 4 kali lipat apabila melihat jumlah startup di Malang yang berjumlah 115, Bahkan Bandung,(93) Yogyakarta (85) Makassar (61)

Denpasar (39) hanya memiliki puluhan Startup yang tersebar di berbagai daerah yang ada di Indonesia, dapat disimpulkan bahwa perusahaan startup ini sangat penting untuk menyerap tenaga kerja dan memutar roda ekonomi bagi wilayah Jabodetabek.

3.2 Desain Penelitian

Menurut Zikmund et al (2013;64) Desain penelitian merupakan sebuah master plan yang menentukan sebuah metode dan prosedur untuk mengakses dan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, sebuah desain penelitian membutuhkan sebuah perencanaan tindakan dengan tujuan memastikan bahwa data yang dikumpulkan tepat untuk memecahkan masalah.[23]

3.2.1 Jenis penelitian

Menurut Zikmund et al (2013;61) Jenis penelitian merupakan sebuah penggambaran penelitian eksploratif yang dilakukan pada tahap awal dalam mengambil keputusan dalam melakukan sebuah penelitian.[23]

Menurut Zikmund et al (2013) terdapat 2 Jenis penelitian yang dapat digunakan oleh peneliti antara lain: [23]

1. Exploratory Research Design

Menurut Zikmund et al (2013;133) Exploratory Research Design merupakan sebuah jenis penelitian yang mewakili fenomena dengan memberikan penelitian yang bersifat explorative dengan mengadopsi pendekatan kuantitatif yang dalam mengembangkan teori tersebut melibatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang ide-ide yang mengarah pada hipotesis penelitian. Focus dalam penelitian kualitatif umumnya terdapat pada cerita, visual interpretasi dan pemahaman deskriptif lainnya. Oleh karena itu, kemungkinan hasil yang baik dari keputusan tersebut lebih kecil dibandingkan jika keputusan tersebut diambil dalam proses penelitian telah melibatkan pengujian lebih lanjut.

2. Conclusive Research Design

Menurut Zikmund et al (2013;405) Conclusive Research Design merupakan sebuah jenis penelitian yang mewakili sebuah populasi secara tepat dan peneliti dituntut dalam ketepatannya melakukan penelitian, penelitian jenis ini umumnya menggunakan penelitian kuantitatif

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan Conclusive Research Design dimana peneliti menga,bil sebuah kesimpulan atas penelitian yang telah dibuat oleh peneliti dan memberikan saran sesuai hasil penelitian tersebut.

3.2.2 Metode Penelitian

Selain itu terdapat dua jenis metode penelitian yang dapat dilakukan menurut Zikmund et al (2013;134) antara lain:

1) Qualitative research

Merupakan sebuah penelitian yang menggunakan pengamatan, penafsiran hingga peneliti dapat memfokuskan diri untuk penelitian tersebut, peneliti sangat terlibat di dalamnya sehingga menciptakan alasan yang lebih subjektif dimana hasil dari penelitian tergantung dari peneliti.

2) Quantitative research

Merupakan sebuah penelitian yang beberapa aktivitas untuk mendukung konsep dengan skala yang baik secara langsung maupun tidak langsung menggunakan nilai numerik, dan umumnya penelitian ini berbentuk perhitungan statistik dan melalui pengujian hipotesis

Berdasarkan kedua teori mengenai penelitian, maka yang akan digunakan peneliti dalam mendukung penelitian ini yaitu dengan menggunakan descriptive research, hal ini dilakukan dengan alasan untuk mendeskripsikan analisis mengenai Job satisfaction yang akan berdampak pada intention to stay yang dimiliki oleh *Employee Startup Yang* berdomisili di Jabodetabek yang memiliki pengalaman bekerja lebih dari 1 Tahun, Untuk jenis penelitian yang digunakan menggunakan Quantitative Research sebab penelitian ini menggunakan kuesioner dan in depth interview untuk membantu dalam melakukan penelitian dimana skala likert 1-5 diolah untuk mendapatkan data berupa data statistik.

3.2.3 Research Question Type

Dalam melakukan sebuah penelitian tentunya memiliki beberapa tipe pertanyaan yang mencakup tujuan maupun pertanyaan pendukung penelitian, menurut Roger Bougie (2016:97) [24]terdapat 3 jenis penelitian antara lain:

1. Exploratory research question

Exploratory research question merupakan sebuah pertanyaan yang dikembangkan Ketika terjadinya penelitian yang terbatas, memiliki sumber yang tidak jelas maupun sulit mencari fenomena dikarenakan memiliki topik yang sangat kompleks, umumnya pertanyaan seperti ini melakukan pendekatan melalui diskusi informal dengan tenaga kerja maupun konsumen.

2. Descriptive research question

Descriptive research question merupakan sebuah penelitian yang menggunakan data yang menggambarkan mengenai topik yang sedang diteliti, umumnya jenis penelitian ini menggunakan penggabungan antara penelitian kualitatif seperti penyelesaian konflik dan kenyamanan tenaga kerja maupun kuantitatif yang mengandalkan statistik data penjualan hingga data demografis yang dimiliki oleh organisasi

3. Casual research question

Casual research question merupakan sebuah studi kasus yang menguji seberapa pengaruh sebuah variabel apabila diberikan variabel yang lain, tujuan dengan adanya causal research adalah untuk menyatakan bahwa sebuah variabel X menyebabkan fenomena yang merubah variabel Y,

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Casual research question Dimana peneliti memberikan pertanyaan mengenai fenomena yang umumnya terjadi pada variabel *Work life balance*, *Intrinsic Reward*, *Extrinsic Reward*, *Working Relation* yang mempengaruhi *job satisfaction* pada *employee startup* yang berdomisili di Jabodetabek.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

3.3.1 Target populasi dan sampel

Populasi menurut Zikmund et al (2013;237) merupakan sebuah hal yang mengacu tentang sekelompok orang, peristiwa sehingga hal yang membantu peneliti dalam membuat sebuah penelitian.

Sedangkan sampel menurut Zikmund et al (2013;237) Sampel merupakan sebuah aktivitas memeriksa populasi yang tersedia sehingga mewakili sebuah populasi tersebut, pemilihan sampel harus menentukan berapa individu dan dimana individu tersebut dapat

diwawancarai sehingga sampel tersebut mewakili sebuah populasi secara kompleks

Dalam penelitian ini, populasi dan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *Employee Startup* yang berlokasi di Jabodetabek yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 Tahun dari berbagai industri dan status pekerjaan pada domisili Jabodetabek.

3.3.2 Sampling Techniques

Menurut Zikmund et a; (2015:395) sampling technique terbagi menjadi 2, antara lain sebagai berikut:

1. Probability Sampling

Menurut Zikmund et al. (2013:398) Probability sampling merupakan sebuah teknik pengambilan sampel berdasarkan peluang yang tersedia di lapangan, Karena bersifat acak maka sampling mengacu pada prosedur pemilihan sampel, umumnya sampel bersifat acak dan tidak dapat diprediksi sebab probability sampling tersebut bergantung pada sebuah peluang yang akan mengkaji mengenai metode tersebut.

Zikmund et al. (2013:399) berpendapat bahwa terdapat beberapa jenis probability sampling antara lain sebagai berikut:

a. Simple Random Sampling

Merupakan sebuah metode pengambilan sampel yang memastikan setiap elemen pada populasi memiliki kesempatan yang sama, proses ini dikatakan sederhana karena hanya membutuhkan satu tahap pemilihan sampel

b. Systematic sampling

Merupakan sebuah metode pengambilan sampel secara acak dan memberikan daftar pilih apabila terdapat sebuah momen yang disebut momen ke n

c. Stratified sampling

Merupakan sebuah metode pengambilan sampel secara acak dan memberikan sub kelompok yang dirasa setara dalam setiap strata pada setiap populasi pada sampel

d. Cluster sampling

Merupakan sebuah metode pengambilan sampel untuk mengambil dengan tetap mempertahankan karakteristik sampel secara ekonomis pada setiap sampel

e. Multistage area sampling

Merupakan sebuah metode pengambilan sampel yang menggabungkan atau mengkolaborasikan beberapa Teknik probability sampling sehingga menciptakan sebuah Teknik yang tepat dalam melakukan penelitian

2. Non-Probability Sampling

Menurut Zikmund et al (2013:395) Non-probability sampling merupakan sebuah teknik sampling dimana pemilihan sebuah sampel yang bersumber dari penilaian yang dilakukan oleh individu sehingga setiap populasi tidak dapat mengetahui sampling yang akan dipilih.

Terdapat beberapa contoh non probability sampling, antara lain sebagai berikut

a. Convenience sampling

Merupakan sebuah metode pengambilan sampel yang mengacu pada pengambilan sampel dengan mendapatkan unit yang tersedia dengan mudah dan dinilai efisien.

b. Judgement sampling

Merupakan sebuah metode pengambilan sampel dimana individu memiliki pengalaman dalam mengambil sampel berdasarkan pertimbangannya tentang beberapa karakteristik yang sesuai dengan populasi sampel untuk memenuhi tujuan tertentu

c. Quota sampling

Merupakan sebuah metode penelitian sampel dimana sebuah populasi memiliki kualitas sesuai dengan karakteristik yang diinginkan sehingga memudahkan dalam melakukan penelitian terhadap sampel

d. Snowball sampling

Merupakan sebuah metode penelitian yang melibatkan penggunaan metode probabilitas untuk sebuah pemilihan awal responden kemudian mendapatkan informasi secara rinci yang diberikan oleh responden awal, hal ini menyebabkan informasi menjadi seperti bola salju dikarenakan informasi yang semakin membesar dan terperinci.

Jika mengacu pada informasi yang diberikan diatas maka peneliti dapat menggunakan Teknik pengambilan sampel non probability sampling dengan menggunakan *quota sampling* sebagai sampling techniques yang dipilih, Alasan peneliti menggunakan *Quota sampling* dengan tujuan memudahkan dalam pengkategorian responden dimana dibutuhkan responden *Employee Startup* yang berdomisili di Jabodetabek, selain itu penggunaan *snowball sampling* sangat berguna dalam mengumpulkan responden sebab penelitian ini dapat menjangkau industri dan departemen manapun jika sesuai syarat yang telah ditetapkan, selain itu snowball sampling memudahkan peneliti dalam mendapatkan sampel yang diinginkan sebab responden yang diinginkan berada pada lingkungan yang sama.

Oleh karena itu, dengan adanya metode penelitian tersebut diharapkan mampu memudahkan peneliti dalam mencari responden yang berkaitan dengan penelitian yang menganalisis mengenai *Work-life balance, Intrinsic rewards extrinsic rewards* dan *work relations* dan pengaruhnya terhadap startup employee di wilayah Jabodetabek.

3.3.3 Sampling size

Menurut Zikmund et al (2013;400) dalam menentukan sebuah sampling size setiap strata tidak dialokasikan secara proporsional melalui populasi namun ditentukan oleh pertimbangan analisis berupa variabel, selain itu sampling size harus berkembang untuk memberikan hasil yang akurat

Dalam menentukan sampling size landasan yang digunakan adalah menggunakan rumus yaitu $n \times 5$ observasi, oleh karenanya peneliti mengambil sampel minimal sebanyak 125 responden dengan mengasumsikan $n=25$

Jika kita mengambil rumus diatas maka dapat disimpulkan bahwa jika terdapat 25 pertanyaan pada kuesioner maka $(25) \times 5 = 125$ Responden minimal yang harus dikumpulkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini.

3.3.3.4 Periode penelitian

Dalam pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian dilakukan pada periode September hingga Desember yang memakan waktu selama 4 Bulan, penelitian ini diawali dengan pencarian jurnal ,membuat latar belakang, selain itu peneliti mencari narasumber untuk memantapkan latar belakang yang telah dibuat yang bersumber baik dari internet maupun jurnal lalu dilanjutkan dengan landasan teori, melakukan pre test yang melibatkan 38 orang dan main test sebanyak 137 orang, hingga membuat Analisa dan mengolah data menggunakan SPSS Versi 23.0 dan dilanjutkan dengan kesimpulan.

Tabel 3.1 Periode penelitian

Periode	Hal yang dilakukan
September	Pencarian Jurnal
	Pencarian Fenomena
	Menentukan Model penelitian
Oktober	Pembuatan Latar Belakang
	Pembuatan Landasan Teori
	Pembuatan Operasional Variabel
	Pembuatan Metodologi Penelitian
November	Pencarian Responden
	Pengolahan data yang telah dikumpulkan
Desember	Pembuatan kesimpulan

Sumber: Data Primer 2023

3.4 Skala pengukuran

Dalam mencari kuesioner, peneliti menggunakan likert scales, menurut Zikmund et al (2013;318) likert scales merupakan sebuah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat subjek dalam menyetujui atau tidaknya pernyataan pada lima poin yang skala,

Tabel 3.2 Skala Likert

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

Sumber: Zikmund et al (2013:299)

3.5 Teknik pengumpulan data

3.5.1 Sumber dan Cara pengumpulan data

Menurut Zikmund et al (2013) terdapat dua metode pengumpulan data, antara lain:

1) Data primer

Data primer merupakan sebuah pengumpulan data berupa informasi berdasarkan sumber di lapangan, umumnya pengumpulan data primer berasal dari karyawan, konsumen, masyarakat maupun manajer dan pemasok, umumnya pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi lapangan maupun kuesioner.

Data yang telah terkumpul akan dianalisis mengenai masalah dan solusi dari data tersebut. Ditambah cerita secara detail mengenai pengumpulan data tersebut.

2) Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh orang lain untuk tujuan sebuah penelitian, umumnya data sekunder berupa statistik, jurnal, publikasi pemerintah hingga hal yang bisa didapatkan di internet.

Data yang terkumpul umumnya dievaluasi apakah sesuai dengan topik yang

sesuai dengan penelitian dan diiringi dengan dokumentasi statistik yang mendukung penelitian.

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan data primer dimana peneliti melakukan observasi lapangan berupa pre test dan main test melalui penyebaran kuesioner sesuai dengan keperluan penelitian yaitu Karyawan startup dari berbagai bidang yang berdomisili di Jabodetabek dengan minimal pengalaman bekerja selama setahun, yang diharapkan peneliti mendapatkan data yang valid dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.5.2 Metode pengumpulan data

Menurut Roger Bougie (2016;123)[24] metode pengumpulan data merupakan sebuah bagian penting dari sebuah penelitian, umumnya metode penelitian melibatkan pengumpulan data melalui sumber asli dengan tujuan untuk mendapatkan hasil yang dapat dipercaya dan keputusan pengumpulan data dapat saling terkait dengan penelitian, menurutnya terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data antara lain:

1. Observation research

Observation research merupakan sebuah metode yang menyangkut pengamatan, pencatatan dan interpretasi yang terencana atas perilaku hingga kegiatan yang terstruktur yang terjadi di lapangan.

2. Survey research

Survey research merupakan sebuah metode yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai individu untuk menggambarkan, membandingkan hingga menjelaskan sebuah perilaku, umumnya survey research digunakan untuk penelitian eksploratif dan deskriptif sehingga harus melibatkan objek yang akan diteliti.

Dalam melakukan sebuah pengumpulan data, peneliti menggunakan metode observation research dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk melakukan in depth interview kepada 4 orang yang terdiri dari bidang Food and beverage, ekspor impor konstruksi hingga jasa penyedia internet berbasis satelit dan juga melihat aktivitas *Employee Startup* yang berdomisili di Jabodetabek, selain itu peneliti menggunakan survey research dalam melakukan penelitian tersebut

Dalam melakukan survey ini peneliti menggunakan responden untuk mendapatkan data dalam bentuk statistik, responden yang terlibat memiliki kriteria *Employee Startup* dari berbagai industri yang berdomisili di Jabodetabek

3.6 Definisi operasional variabel

Operasional variabel menurut Zikmund (2013:119) Terbagi menjadi 2 variabel yaitu

a) Independent variable

Independent variable merupakan sebuah variabel yang diharapkan mampu mempengaruhi variabel lainnya, variabel ini umumnya diwakili oleh X yang akan berlanjut X1,X2 dan seterusnya sehingga mampu mempengaruhi hasil dari dependent variable.

b) Dependent variable

Dependent variable merupakan sebuah hasil atau variabel yang dijelaskan oleh variabel lainnya, variabel ini umumnya diwakili oleh huruf Y.

3.6.1 Variabel independent (X)

1) Work-life balance(X1)

Menurut Pathak et al (2019) *Work Life Balance* memiliki pengaruh besar terhadap *Job Satisfaction* yang dimiliki oleh karyawan industri, *Work Life Balance* yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh besar dalam kinerja dan kenyamanan yang dimiliki oleh tenaga kerja[9]

Pengukuran yang dilakukan pada variabel ini menggunakan pengukuran Skala likert dari 1 (Sangat tidak setuju) sampai 5 (Sangat Setuju) pengukuran ini mengacu pada skala 1 yang menunjukkan rendahnya compensation dan skala 5 yang menandakan tingginya compensation yang didapat tenaga kerja selama bekerja di perusahaan .

2) Intrinsic Reward (X2)

Manzoor dkk. (2021) yang menyatakan bahwa Intrinsik Rewards berpengaruh kepada *Job Satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan sistem penghargaan dan proses motivasi terbaik akan lebih puas dan akan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan begitu, kinerja mereka akan meningkat.[1]

Pengukuran yang dilakukan pada variabel ini menggunakan pengukuran Skala likert dari 1 (Sangat tidak setuju) sampai 5 (Sangat Setuju) pengukuran ini mengacu pada skala 1 yang menunjukkan rendahnya Training dan skala 5 yang menandakan tingginya Training yang didapat tenaga kerja selama bekerja di perusahaan .

3) Extrinsic Reward (X3)

Menurut Hakim et al (2001) Berpendapat bahwa”Terdapat korelasi positif antara extrinsic motivation dengan *Job Satisfaction* karena mampu berdampak kepada kinerja yang diberikan kepada Perusahaan[4], dan Menurut Abdillah Ali et al (2015) *Extrinsic Rewards* berupa kesesuaian gaji dan kompensasi yang baik dapat menciptakan *Job Satisfaction* yang baik sehingga mampu menekan angka turnover pada sebuah Perusahaan,[5]

Pengukuran yang dilakukan pada variabel ini menggunakan pengukuran Skala likert dari 1 (Sangat tidak setuju) sampai 5 (Sangat Setuju) pengukuran ini mengacu pada skala 1 yang menunjukkan rendahnya Working Condition dan skala 5 yang menandakan tingginya Working Condition yang didapat tenaga kerja selama bekerja di perusahaan .

4) Working Relations (X4)

Menurut Helena (2021) Mekanisme dalam meningkatkan Job Satisfaction pada peningkatan Kesehatan mental memungkinkan manajer untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah.[12] Damianus (2023) menyimpulkan kedua hal memiliki pengaruh yang positif antara Working Relation dan Job Satisfaction, organisasi diharuskan untuk memperhatikan hubungan karyawan secara individu sebab jika mengabaikan Working Relation yang dimiliki karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya. [11]

Pengukuran yang dilakukan pada variabel ini menggunakan pengukuran Skala likert dari 1 (Sangat tidak setuju) sampai 5 (Sangat Setuju) pengukuran ini mengacu pada skala 1 yang menunjukkan rendahnya Working Condition dan skala 5 yang menandakan tingginya

Working Condition yang didapat tenaga kerja selama bekerja di perusahaan.

3.6.2 Variabel dependent (Y)

1) Job satisfaction (Y1)

Menurut Brikent (2011), Job Satisfaction merupakan perasaan seseorang atas pencapaian dan keberhasilan mereka dalam melakukan pekerjaannya, Hal ini umumnya merupakan pekerjaan yang terkait dengan produktivitas serta kesejahteraan pribadi, job satisfaction menyiratkan melakukan suatu pekerjaan, menikmatinya dan mendapatkan imbalan atas usahanya[18]

Pengukuran yang dilakukan pada variabel ini menggunakan pengukuran Skala likert dari 1 (Sangat tidak setuju) sampai 5 (Sangat Setuju) pengukuran ini mengacu pada skala 1 yang menunjukkan rendahnya Job satisfaction dan skala 5 yang menandakan tingginya Job satisfaction yang didapat tenaga kerja selama bekerja di perusahaan .

3.7 Teknik analissi data

Zikmund (2013;68) berpendapat bahwa Teknik analisis data merupakan penerapan penalaran untuk memahami data yang telah dikumpulkan, Teknik ini melibatkan penentuan pola yang konsisten dan meringkas detail yang baik dalam penelitian Dalam hal ini peneliti menggunakan SPSS versi 23.0 untuk mengolah data

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghozali (2018;51)[25] merupakan parameter sejauh mana suatu ukuran secara akurat berdasarkan kuesioner yang diberikan.

Dalam uji validitas terdapat 4 cara untuk memastikan tingkat validasi dari masing-masing variabel dan dapat menggunakan analisis faktor, antara lain sebagai berikut:

1. Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)

Untuk memastikan validnya sebuah variabel, dibutuhkan Nilai KMO diatas $\geq 0,5$,

2. Measure Of Sampling Adequacy (MSA)

Merupakan ukuran kecukupan pengambilan sampel dengan menggunakan MSA secara keseluruhan dalam kisaran yang dapat diterima adalah ≥ 0.50

3. Factor Loading

Merupakan ukuran kecukupan pengambilan sampel dengan menggunakan Factor Loading > 0.50

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji validitas menurut Ghozali (2018;45) Merupakan sebuah ukuran seberapa jauh tingkat stabilitas dan konsistensi dalam pengukuran konsep dan membantu untuk menilai konsistensi instrumen dalam berbagai waktu, dalam sebuah Uji Reliabilitas memiliki ukuran tertentu sehingga dapat dikatakan yang dinamakan Coefficient alpha, Menurut Ghazali (2018;45) apabila reliabilitas berada di tingkat $< 0,60$ maka dianggap buruk, reliabilitas dalam kisaran $> 0,60$ hingga $0,70$ dapat diterima berskala sedang sedangkan $> 0,70$ hingga $0,80$ dapat diterima berskala baik dan apabila $> 0,80$ maka dianggap sangat baik.

3.3.4 Uji Asumsi klasik

3.3.4.1 Uji Multikolinearitas

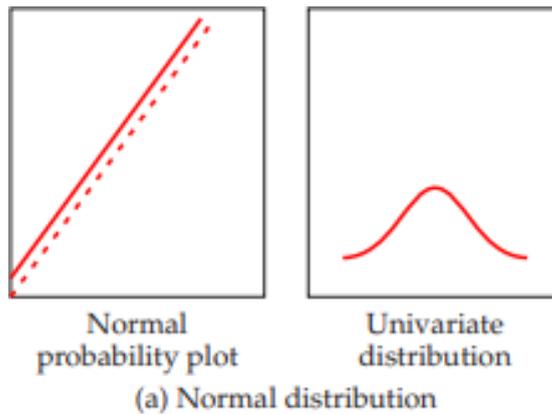
Menurut Ghozali (2018;107) Uji Multikolinearitas merupakan fenomena statistik di mana terdapat dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi berganda yang telah berkorelasi, multikolinearitas membuat estimasi koefisien regresi menjadi tidak mungkin.

Dalam uji Multikolinearitas, memiliki toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar < 0.10 , dan nilai VIF > 0.10 , dapat disimpulkan bahwa regresi yang baik yaitu tidak terjadi Multikolinearitas dengan syarat yang telah ditetapkan.

3.3.4.2 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018;161) Uji Normalitas merupakan variabel metrik yang melibatkan ukuran empiris dari karakteristik dalam bentuk distribusi dengan menggunakan probabilitas normal dan jika nilai tidak memenuhi standar maka dianggap tidak valid, ,

Ghozali (2018)[25] berpendapat bahwa cara menghitung normalitas dalam sebuah penelitian dapat dilakukan dengan dengan grafik yang membentuk satu garis distribusi secara lurus diagonal, Garis yang dianggap normal akan mengikuti garis diagonal tersebut.



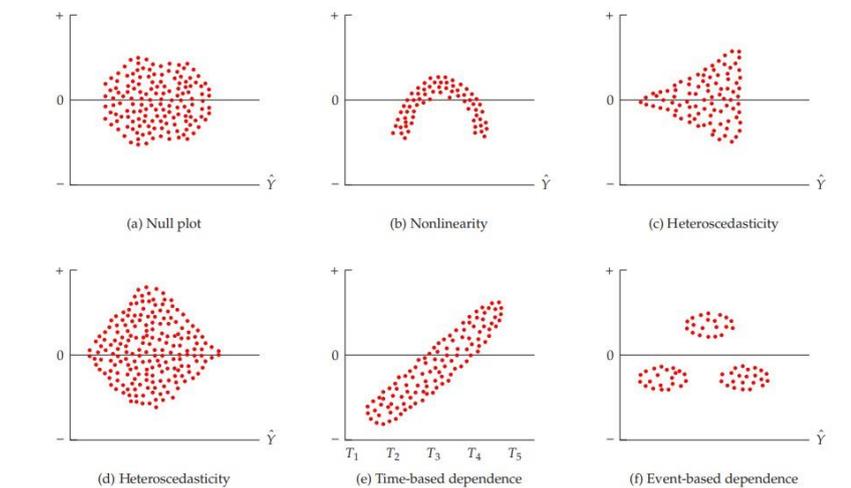
Gambar 3.4: Analisis Grafik Normalitas

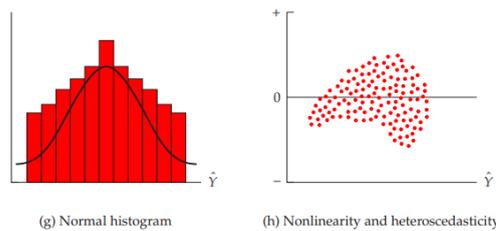
Sumber: Hair et al (2019:95) [26]

Jika kita melihat gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya normalitas dapat dilihat dengan melihat penyebaran data berupa titik yang tersebar atau melihat histogram dari residual tersebut, jika titik residual terlampaui jauh melampaui garis maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi normalitas pada data tersebut.

3.3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018;137) Uji heteroskedastis merupakan sebuah tahapan setelah uji normalitas selain itu uji Heteroskedastisitas merupakan sebuah pengujian data apakah terjadi ketidaksamaan dari satu variabel dengan variabel lainnya,, umumnya pengujian Heteroskedastisitas menggunakan metode scatterplot.





Gambar 3.5: Analisis Grafis Residual

Sumber: Hair et al (2019:289) [26]

Jika kita melihat gambar, maka hasil dari Uji Heteroskedastisitas memiliki sifat memencar antar kelompok tidak memiliki ukuran yang sama dan umumnya memiliki tes keseluruhan menjadi tidak positif dengan tujuan bahwa penjelasan dan prediksi dapat didistribusikan pada seluruh rentang nilai sehingga adanya kemungkinan untuk melakukan pengujian secara merata dan adil.

Menurut Ghozali (2018;138) dasar analisis yang terdapat pada uji Heteroskedastisitas antara lain sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola titik yang teratur yang terbentuk (bergelombang, lurus, melebar,) Maka terjadi heteroskedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta adanya titik yang tersebar pada sumbu y dan x maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

3.3.4.4 Uji Determinasi (**adjusted R**)

Menurut Ghozali (2018;97) Uji determinasi merupakan uji yang memperhitungkan jumlah variabel yang masuk pada persamaan regresi dan ukuran sampel, meskipun terdapat penambahan variabel namun variabel independen yang ditambahkan memiliki kekuatan penjelas yang kecil, hal ini berguna untuk perbandingan antara persamaan dengan variabel yang berbeda baik ukuran atau sebagainya.

Ghozali (2018;97) Berpendapat bahwa Uji Determinasi dapat dihitung sebagai korelasi antara nilai variabel dependen, sehingga dapat mewakili variabel independen, Uji determinasi dapat berkisar dari 1.0 (Perfect) hingga 0.0 (Not Perfect) sehingga memiliki nilai yang aktual dan terprediksi dengan baik dan mampu mewakili jumlah variasi dependen dan independent.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji positif parameter individu (Uji statistik t)

Menurut Ghozali (2018;101), Uji t test merupakan tes yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variasi dependen, untuk melakukan uji positif. Ghozali (2018:98) juga menjelaskan bahwa cara untuk mengetahui uji t Test dengan cara membandingkan $t >$ hitung dengan $t >$ tabel dalam pengujian hipotesis..

Selain itu, Ghozali (2018;66) berpendapat dalam menguji Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji antara lain sebagai berikut:

1. H_a Diterima apabila memiliki nilai positif $t < 0.05$ pada masing-masing variabel
2. H_a Ditolak apabila memiliki nilai positif $t > 0.05$ pada masing masing variabel



3.9. Operational Variabel

Tabel 3.2 Operational Variabel

No	Variable	Definisi Operasional Variable	Kode	Indikator	Pertanyaan (Indonesia)	Skala	Sumber jurnal
1	Work life balance	Work life balance merupakan perbandingan jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan Bersama keluarga mereka Kresna (2020)	WLB 1	Mengetahui tingkat Overwork pada karyawan	Saya Jarang melakukan pekerjaan tambahan di rumah	01 hingga 5	Job satisfaction factors for housekeepers in the hotel industry: a global comparative analysis
			WLB 2	Mengetahui tingkat Overtime pada karyawan	Saya Memiliki aktivitas pribadi selama akhir pekan		
			WLB 3	Mengetahui jam kerja ideal karyawan	Perusahaan Memberikan jam kerja yang sesuai dengan beban kerja saya		
			WLB 4	Mengetahui kemudahan cuti yang diberikan perusahaan	Saya dimudahkan untuk mengurus cuti 1 hingga 2 jan untuk mengurus masalah baik pribadi maupun keluarga		
			WLB 5	Mengetahui tingkat keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga	Hubungan saya dengan keluarga tidak terganggu oleh tuntutan kerja		

No	Variable	Definisi Operasional Variable	Kode	Indikator	Pertanyaan (Indonesia)	Skala	Sumber jurnal
2	Intrinsic reward	Menurut Kuvaas et al (2017) Intrinsic rewards merupakan sebuah pengakuan atas prestasi yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja sehingga mampu memotivasi mereka dalam bekerja hingga mencapai kapasitas mereka	IR 1	Mengetahui minat karyawan terhadap pekerjaan	Saya memiliki pekerjaan yang menarik minat saya		
			IR 2	Mengetahui kemandirian/inisiatif karyawan terhadap pekerjaan	Saya bisa bekerja secara mandiri		
			IR 3	Mengetahui kepedulian sebuah individu	Saya membantu rekan kerja saya dalam sebuah pekerjaan		
			IR 4	Mengetahui kebanggaan individu terhadap pekerjaan	Saya merasa bangga atas apa yang saya kerjakan		
			IR 5	Mengetahui manfaat kinerja mereka bagi masyarakat	Pekerjaan yang saya buat bermanfaat bagi masyarakat		
3	Extrinsic Reward	Extrinsic Reward merupakan sebuah imbalan yang diberikan oleh pihak luar seperti tunjangan, asuransi hingga kompensasi berupa gaji dan bonus (Wasiu	ER1	Mengetahui kepuasan gaji yang diberikan perusahaan	Saya memiliki penghasilan yang sesuai dengan kinerja saya		
			ER2	Mengetahui rasa aman karyawan selama bekerja	Perusahaan memberikan rasa aman kepada saya		

No	Variable	Definisi Operasional Variable	Kode	Indikator	Pertanyaan (Indonesia)	Skala	Sumber jurnal
		dan Adebajo ,2014)	ER3	Mengetahui dukungan perusahaan terhadap individu	Perusahaan memberikan peluang untuk maju		
			ER4	Mengetahui pengaruh pekerjaan terhadap fisik karyawan	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mengganggu fisik saya		
			ER5	Mengetahui tekanan perusahaan kepada karyawan	Perusahaan tidak menekan saya dalam bekerja		
4	Work Relations	Work Relations merupakan hubungan yang terjalin dengan beragam jenis sehingga menghasilkan sebuah relasi yang tidak memiliki pola (Law 1999)	WR1	Mengetahui Hubungan kerja antar karyawan secara profesional	Saya memiliki hubungan kerja yang baik antar rekan kerja		
			WR2	Mengetahui Hubungan kerja antar karyawan secara organisasi	Saya memiliki hubungan kerja yang baik antar divisi/organisasi		
			WR3	Mengetahui Hubungan kerja antar karyawan secara personal	Saya memiliki hubungan baik secara pribadi dengan rekan kerja		
			WR4	Mengetahui kasus pelecehan yang diterima karyawan	Saya tidak mengalami diskriminasi di tempat kerja baik agama maupun ras		

No	Variable	Definisi Operasional Variable	Kode	Indikator	Pertanyaan (Indonesia)	Skala	Sumber jurnal
			WR5	Mengetahui kasus diskriminasi yang diterima karyawan	Saya tidak pernah mendapatkan pelecehan baik dengan atasan maupun rekan kerja		
5	Job satisfaction	Job Satisfaction merupakan keadaan emosional yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai pencapaian dan memfasilitasi pencapaian nilai pekerjaan seseorang Thangaswamy (2017)	JS1	Mengetahui tingkat kepuasan pada karyawan	Seberapa puaskah Anda dengan pekerjaan utama Anda?"		The Impacts of Working Conditions and Employee Competences of Fresh Graduates on Job Expertise, Salary and Job Satisfaction
			JS2	Mengetahui efektifitas pemimpin	Saya memiliki pemimpin yang baik		
			JS3	Mengetahui Kinerja pemimpin dalam mengembangkan karyawan	Kinerja pemimpin memungkinkan saya bekerja dengan baik		
			JS4	Mengetahui tantangan yang diterima karyawan dalam bekerja	Pekerjaan tambahan yang diberikan membuat saya tertantang		
			JS5	Mengetahui kepuasan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan	Saya merasa puas dengan semua pekerjaan yang saya lakukan		

Sumber:Data Pribadi (2023)