

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti, yakni *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Job Performance*. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sifatnya yang sistematis dan terukur, sehingga memungkinkan peneliti untuk menganalisis keterkaitan antar variabel secara objektif.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya (Shockley et al., 2018), penelitian ini berfokus pada konteks korelasional, yaitu mengeksplorasi hubungan antarvariabel tanpa intervensi atau manipulasi terhadap variabel independen (*Work-Life Balance*). Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman empiris mengenai pola hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Penelitian ini menempatkan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi dan moderasi yang berperan penting dalam memahami hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Job Performance*. Sebagai mediator, *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment* diuji untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja mampu menjembatani pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance*. Sementara itu, sebagai moderator, penelitian ini akan melihat apakah tingkat *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment* memengaruhi kekuatan hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Job Performance*. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman mengenai hubungan langsung antarvariabel, tetapi juga hubungan tidak langsung yang dipengaruhi oleh keberadaan variabel mediasi dan moderasi.

#### **3.2 Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah mendeskripsikan,

meneliti dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka-angka (Sugiyono, 2019). Bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (*Work-Life Balance*), variabel dependen (*Job Performance*), serta variabel mediasi (*Job Stress*, *Job Satisfaction*, dan *Job Commitment*).

Model penelitian ini mengintegrasikan peran variabel mediasi, yaitu *Job Stress*, *Job Satisfaction*, dan *Job Commitment*, untuk mengevaluasi bagaimana hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Job Performance* dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung.

### 3.2.1 Metode Penelitian

Data penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif (*Quantitative Research*), Penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengukur sejauh mana fenomena tertentu terjadi, menilai hubungan antarvariabel, dan menentukan kausalitas dengan menggunakan metode numerik. Hasil dari penelitian kuantitatif seringkali berupa angka-angka yang dapat digunakan untuk membuat generalisasi tentang suatu populasi yang lebih besar berdasarkan sampel yang diteliti. Hasil-hasil ini dapat digunakan untuk menyarankan sebuah pola, meramalkan masa depan, atau menguji intervensi tertentu. Berikut paradigma penelitian yang dirangkum untuk membangun penelitian ini:

- a. Ontologi, Dalam konteks ontologi, penelitian ini dapat berhubungan dengan paradigma positivisme. Penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel-variabel tertentu, seperti *Work-Life Balance*, *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment* dan *Job Performance*, pada karyawan generasi milenial. Paradigma positivisme menekankan penelitian yang berfokus pada fakta empiris yang dapat diukur dan observasi objektif. Penelitian ini mencoba untuk menentukan apakah variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan satu sama lain, yang

- sesuai dengan pendekatan positivisme yang mencari hukum-hukum umum dalam dunia nyata.
- b. Epistemologi, Dalam epistemologi, penelitian ini mengikuti paradigma positivisme juga. Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa pengetahuan dapat diperoleh melalui observasi dan metode ilmiah yang dapat direplikasi. Penelitian ini mencari pemahaman objektif tentang pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Performance* dengan *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment* sebagai mediator. Data empiris digunakan untuk menghasilkan pengetahuan yang dapat diuji dan diverifikasi.
  - c. Aksiologi, Paradigma aksiologi dalam penelitian ini dapat mengacu pada etika penelitian dan dampaknya. Penelitian ini harus memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian, seperti mendapatkan izin dari responden, menjaga kerahasiaan data, dan memastikan penelitian bermanfaat dan tidak merugikan para subjek penelitian. Selain itu, penelitian ini juga harus mempertimbangkan dampaknya terhadap karyawan generasi milenial di Kota Tangerang dan organisasi yang terlibat.

### **3.2.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini dirancang dengan tujuan utama untuk mendeskripsikan karakteristik-karakteristik tertentu dari fenomena atau peristiwa yang diteliti. Analisis data yang diperoleh akan disajikan dalam bentuk statistik deskriptif, mencakup pengukuran tendensi sentral seperti mean dan median, serta ukuran variabilitas seperti jangkauan dan frekuensi, untuk memberikan gambaran yang jelas tentang fenomena tersebut.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

Metode studi ini menggunakan metode eksplanatori atau metode penelitian kausal karena upaya diarahkan untuk mengukur hubungan dan pengaruh

variabel-variabel ini dalam populasi karyawan generasi milenial di Kota Tangerang. Metode ini sesuai karena penelitian ini bertujuan memahami sejauh mana *Work-Life Balance* memengaruhi *Job Performance*, dengan melibatkan *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment* sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian kausal, dapat diidentifikasi hubungan sebab-akibat, yaitu sejauh mana *Work-Life Balance* memengaruhi *Job Performance* melalui *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment* ((Creswell & Creswell, 2017). Untuk menguji hipotesis studi, analisis statistik akan dimanfaatkan. Hipotesis akan diuji melalui analisis statistik dari data yang dikumpulkan.

### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang bekerja di Kota Tangerang. Generasi milenial biasanya merujuk pada individu yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, meskipun batasan tahun ini bisa bervariasi menurut sumber yang berbeda. Populasi ini meliputi beragam profesi, industri, dan jenis pekerjaan yang dijalani oleh karyawan generasi milenial di wilayah tersebut.

### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Sampel ialah sekelompok individu dari populasi yang ditetapkan guna diteliti, yang diharapkan dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pada konteks studi ini teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling* dengan tipe *judgemental sampling*. *Judgemental sampling* melibatkan berbagai pilihan subjek penelitian yang memiliki posisi terbaik atau berada di tempat yang paling menguntungkan dalam menyediakan informasi, maka dari itu sampel dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Karyawan generasi milenial dari berbagai perusahaan di Kota Tangerang.
- b. Karyawan tersebut harus memiliki pekerjaan yang cukup representatif untuk memungkinkan evaluasi *work-life balance* dan *job satisfaction*.

- c. Sampel bisa dipilih menggunakan teknik sampling yang beragam, seperti random sampling, stratified sampling, atau purposive sampling, tergantung pada ketersediaan data dan tujuan penelitian.

Dalam menetapkan ukuran sampel yang tepat untuk penelitian, peneliti dapat menerapkan analisis kekuatan statistik untuk menentukan jumlah partisipan yang diperlukan agar dapat mendeteksi efek yang signifikan secara statistik dengan kekuatan yang adekuat. Rumus-rumus statistik seperti formula *Cochran* dapat digunakan untuk menghitung ukuran sampel yang diperlukan berdasarkan desain penelitian dan distribusi data yang diharapkan. Seringkali, ukuran sampel juga dipengaruhi oleh keterbatasan praktis seperti waktu, anggaran, dan ketersediaan responden, sehingga peneliti harus menyeimbangkan antara idealitas statistik dan kelayakan praktis.

Dalam kasus tertentu, teori atau model yang mendasari penelitian juga dapat memandu penetapan ukuran sampel, seperti dalam pendekatan grounded theory di mana saturasi data menjadi penentu. Selain itu, peneliti dapat merujuk pada studi-studi sebelumnya untuk menentukan ukuran sampel yang sesuai atau menggunakan perangkat lunak statistik untuk membantu dalam perhitungan, memastikan keandalan dan validitas penelitian.

Pada penelitian ini *sample size* di tentukan guna mempengaruhi keakuratan, memaksimalkan representatif, dan kemampuan menggeneralisasi penelitian ke seluruh populasi. Menurut (Hair et al., 2019) dengan tingkat signifikansi ukuran sample minimum yang disarankan 100 atau lebih, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{total sampel} = \text{jumlah indikator} \times 5$$

$$30 \times 5 = 150$$

Sehingga diketahui jumlah sample yang akan di kumpulkan guna mendukung penelitian ini sebanyak 150 sampel.



### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Data Penelitian

##### a. *Primary Material*

Data yang datang langsung dari sumbernya disebut data primer. Generasi milenial yang bekerja di Kota Tangerang akan dievaluasi keseimbangan *work-life balance*, *job stress*, *job satisfaction*, *job commitment*, dan *job performance* memanfaatkan survei kuesioner. Ini akan memberikan data utama untuk studi ini. Selain itu, wawancara mendalam dengan sejumlah responden yang terpilih akan dilakukan untuk memperoleh wawasan yang lebih detail dan kontekstual terkait dengan variabel-variabel penelitian. Observasi langsung terhadap perilaku karyawan dalam konteks *Work-Life Balance* di tempat kerja juga akan menjadi bagian dari pengumpulan data primer, memungkinkan peneliti untuk mendapatkan perspektif empiris tentang dinamika sehari-hari yang mempengaruhi kinerja kerja.

##### b. *Secondary Material*

Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan dan dikompilasi untuk tujuan lain tetapi relevan dengan penelitian ini. Data ini akan diperoleh dari analisis dokumen-dokumen internal organisasi, seperti laporan kinerja karyawan, kebijakan *Work-Life Balance* perusahaan, dan hasil survei kepuasan karyawan yang telah dilakukan sebelumnya. Studi literatur tambahan meliputi buku-buku, artikel ilmiah, dan sumber online yang berkaitan dengan topik penelitian, yang akan memberikan pemahaman teoretis dan kontekstual serta memperkuat analisis data primer.

#### 3.4.2 Prosedur Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang menggunakan metode eksplanatori atau kausal, teknik pengumpulan data sangatlah penting dalam mendukung metode ini. Untuk mengukur hubungan antara *Work-Life Balance*, *Job*

*Stress, Job Satisfaction, Job Commitment, dan Job Performance*, berikut beberapa teknik pengumpulan data yang telah dipertimbangkan:

a. Survei Kuesioner

Kuesioner dapat dirancang untuk diberikan kepada responden (karyawan generasi milenial di Kota Tangerang). Kuesioner ini akan mengandung pertanyaan terkait *Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, Job Commitment* dan *Job Performance*. Data yang diperoleh dari kuesioner ini kemudian dapat dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

b. Wawancara

Wawancara dapat digunakan untuk mendapatkan data lebih mendalam. Wawancara dengan sejumlah responden yang mewakili populasi yang diteliti memungkinkan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi mereka terkait variabel penelitian.

c. Analisis Dokumen

Analisis dokumen internal organisasi yang relevan, seperti laporan kinerja karyawan, kebijakan perusahaan terkait *Work-Life Balance*, dan survei kepuasan karyawan yang telah dilakukan sebelumnya, dapat memberikan wawasan tambahan.

d. Observasi

Jika memungkinkan, observasi langsung terhadap perilaku karyawan terkait *Work-Life Balance* di lingkungan kerja dapat membantu memperkuat data.

### **3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian tentang hubungan antara *Work-Life Balance, Job Stress, Job Satisfaction, Job Commitment* dan *Job Performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang, berbagai teknik pengambilan sampel dapat digunakan sesuai dengan metode pengumpulan data yang dipilih. Untuk survei kuesioner, teknik seperti

Sampling Acak Sederhana atau Sampling Stratifikasi digunakan untuk mendapatkan sampel yang representatif dari populasi karyawan.

Dalam wawancara, Sampling Bertujuan atau Sampling Kuota dapat diterapkan untuk memilih individu dengan pengalaman atau perspektif tertentu yang relevan dengan variabel penelitian. Analisis dokumen tidak memerlukan teknik sampling khusus, sedangkan observasi dapat menggunakan Sampling Acak Sederhana atau Sampling Stratifikasi untuk menentukan siapa yang akan diamati. Pemilihan teknik sampling ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid dan dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya.

### **3.5 Operasionalisasi Variabel**

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah *Work Life Balance*, yang dihipotesiskan mempengaruhi *Job Performance* (variabel dependen) dan *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment* (variabel mediasi) pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang. Hipotesis menyatakan bahwa *Work Life Balance* tidak hanya berdampak langsung pada *Job Performance*, tetapi juga mempengaruhi *Job Performance* secara tidak langsung melalui *Job Stress*, *Job Satisfaction*, dan *Job Commitment*. Dengan demikian, *Job Stress*, *Job Satisfaction*, dan *Job Commitment* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan *Job Performance*.

U I M N  
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



Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Item dari Jurnal	Indikator	Sumber
1.	<i>Work Life Balance</i>	<i>Work-Life Balance (WLB)</i> mengacu pada keseimbangan yang dicapai oleh individu antara kebutuhan dan tuntutan pekerjaan mereka dengan kebutuhan dan keinginan pribadi atau keluarga mereka. Ini termasuk aspek seperti fleksibilitas waktu kerja, kemampuan untuk bekerja dari rumah, dan dukungan organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja.	<p><i>I get cooperation from other departemens</i></p> <p><i>I receive adequate and proper communication from my supervisors</i></p> <p><i>Relationship with immediate supervisors is good</i></p> <p><i>Grievance redressal system is excellent</i></p> <p><i>It is common practice to hold training programs</i></p> <p><i>A better work-life balance is the goal of many training programs</i></p>	<p>Saya mendapat kerjasama dari departemen lain</p> <p>Saya menerima komunikasi yang memadai dan benar dari atasan saya</p> <p>Hubungan dengan atasan langsung baik</p> <p>Sistem penanganan keluhan sangat baik</p> <p>Program pelatihan sering dilakukan</p> <p>Program pelatihan diselenggarakan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja</p>	Alex Aruldoss (2020)
2.	<i>Job Stress</i>	<i>Job Stress</i> adalah kondisi ketika seseorang merasa kewalahan dan mengalami respon negatif karena beban kerja yang melebihi kemampuannya. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti tidak	<p><i>I do not get job-related diseases</i></p> <p><i>Sound pollution does not affect the working manoeuvrability</i></p> <p><i>Seat condition is good</i></p> <p><i>Bus running condition is good</i></p> <p><i>Buses are never too full</i></p>	<p>Saya tidak terkena penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan</p> <p>Polusi suara tidak mempengaruhi kemampuan manuver kerja</p> <p>Kondisi kursi kantor baik</p> <p>Kondisi bus kantor berjalan baik</p> <p>Tidak ada kerumunan orang di kantor</p>	Alex Aruldoss (2020)

No.	Variabel	Definisi	Item dari Jurnal	Indikator	Sumber
		adanya pelatihan yang memadai, tuntutan yang bertentangan dengan keinginan, atau tidak adanya sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan	<i>There is no chance of bus break down in buses</i>	Tidak ada kemungkinan kerusakan kantor	
3.	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Job Satisfaction</i> adalah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini meliputi aspek-aspek seperti kepuasan dengan gaji, kondisi kerja, peluang untuk kemajuan karir, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Dalam konteks penelitian ini, job satisfaction bertindak sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi hubungan antara work life balance dan job performance.	<i>I am satisfied with my responsibility</i> <i>I am happy about the work itself</i> <i>I get recognition in my work</i> <i>I find achievement in my job</i> <i>I get a fair promotion in work</i> <i>The utilization of my abilities satisfies me.</i>	Saya puas dengan tanggung jawab saya di kantor Saya senang dengan pekerjaan itu sendiri di kantor Saya mendapat pengakuan dalam pekerjaan saya di kantor Saya menemukan prestasi dalam pekerjaan saya di kantor Saya mendapatkan promosi yang adil di kantor Saya puas dengan penggunaan kemampuan saya	Alex Aruldoss (2020)
4.	<i>Job Commitment</i>	<i>Job Commitment</i> adalah hubungan psikologis yang terbentuk antara seseorang dengan pekerjaannya, yang	<i>My goal is to work in a way that has zero accidents.</i> <i>I have resolved to reduce my petrol use</i>	Saya bekerja dengan motif kecelakaan nol di kantor Saya mengambil tindakan penghematan bahan bakar di kantor	Alex Aruldoss (2020)

No.	Variabel	Definisi	Item dari Jurnal	Indikator	Sumber
		ditandai dengan adanya identifikasi emosional terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja akan merasa terikat secara psikologis dengan pekerjaannya, terlepas dari apakah pekerjaan tersebut memuaskan atau tidak.	<p><i>I take full responsibility for my job and make sure to check the pressure of my bus's tires on a regular basis</i></p> <p><i>I also make sure to fix the bus where I work right away.</i></p> <p><i>My absences from work are seldom.</i></p> <p><i>Taking time off is not something I do often.</i></p>	<p>Saya rutin memeriksa tekanan ban kendaraan saya di kantor</p> <p>Saya segera memperhatikan perbaikan kantor tempat saya bekerja</p> <p>Saya bertanggung jawab atas tugas saya</p> <p>Saya tidak sering mengambil cuti</p>	
5.	Job Performance	Job performance mengukur seberapa efektif karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini bisa termasuk faktor-faktor seperti produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi. Penilaian ini bisa bersumber dari atasan, rekan kerja, atau melalui evaluasi diri.	<p><i>I meet formal performance requirements of the job</i></p> <p><i>I fulfill responsibilities specified in the job description</i></p> <p><i>I engage in activities that can positively affect my performance evaluation</i></p> <p><i>I perform tasks that are expected of me</i></p> <p><i>I can make constructive suggestions to the overall functioning of my work group</i></p>	<p>Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja</p> <p>Saya konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan</p> <p>Saya selalu berusaha untuk mencapai standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan saya</p> <p>Saya mengikuti prosedur dan kebijakan perusahaan dengan konsisten</p> <p>Saya mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan tugas atau situasi kerja</p>	Talukder et al. (2018)

No.	Variabel	Definisi	Item dari Jurnal	Indikator	Sumber
			<i>I encourage others to try new and more effective ways of doing theirs jobs</i>	Saya efektif dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan	

Sumber: Peneliti, 2023

UMMN

UNIVERSITAS  
MULTIMEDIA  
NUSANTARA

### 3.6 Teknik Analisis Data

Setelah semua responden memberikan datanya, langkah selanjutnya ialah analisis data (Sugiyono, 2019). Analisis data melibatkan proses seperti mengategorikan informasi menurut variabel dan jenis responden, menyusun tabel dengan informasi berdasarkan semua variabel responden, menampilkan informasi dari variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menganalisis hipotesis yang telah dimanfaatkan.

#### 3.6.1 Uji Instrumen

Peneliti mengumpulkan data primer guna studi ini dengan menyebarkan kuesioner. Oleh karena itu, kuesioner berfungsi sebagai instrumen utama pengumpulan dan analisis data dalam penelitian ini. Untuk menjamin keakuratan kuesioner, diperlukan uji validitas dan reliabilitas pada studi ini.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas menentukan apakah kuesioner valid sebelum disebarikan kepada semua responden (Ghozali, 2016). Jika pertanyaan dalam survei dapat memberikan gambaran tentang konstruk yang akan diuji, maka survei dapat dianggap sah. Kuesioner akan dievaluasi validitasnya untuk memastikan apakah kuesioner tersebut secara akurat menilai konsep *Work Life Balance* dan *Job Performance* yang dimaksud. Uji validitas konstruk akan dilakukan dengan analisis faktor eksploratori untuk memverifikasi jika setiap item pada kuesioner memuat konstruk yang sesuai. Selain itu, validitas isi mungkin akan dinilai oleh panel ahli untuk mengevaluasi relevansi dan kejelasan setiap item terhadap konsep yang diukur. Uji pendahuluan menggunakan perangkat lunak SmartPLS akan dilakukan untuk mengukur uji validitas dan reliabilitas.



b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi variabel, digunakan uji reliabilitas (Ghozali, 2016). Kinerja responden yang konsisten pada setiap pengukuran menunjukkan bahwa kuesioner tersebut kredibel. Jika nilai *Cronbach Alpha* suatu indikator lebih dari 0,70, maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut *reliable* menurut uji statistik *Cronbach Alpha*. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas akan dilaporkan, menunjukkan tingkat kepercayaan yang dapat diberikan pada instrumen penelitian. Jika terdapat item yang tidak memenuhi ambang batas validitas atau reliabilitas, maka item tersebut mungkin perlu direvisi atau dihapus dari kuesioner. Setelah instrumen penelitian divalidasi dan ditemukan *reliable*, maka data yang dikumpulkan dapat dianggap layak untuk analisis lebih lanjut dalam studi.

**3.6.2 Analisis Data Penelitian Menggunakan *Structural Equation Model* (SEM)**

Pandangan (Hair et al., 2019), *Structural Equation Modeling* (SEM) ialah metode multivariat yang memadukan unsur analisis komponen dan multiregresi untuk mengungkap hubungan antar variabel dan struktur laten yang dihasilkan. Dengan memanfaatkan teknik partial least square (PLS) dan perangkat lunak SmartPLS, studi ini bermaksud guna mengetahui hubungan antara work-life balance dengan kesuksesan kerja. Studi ini memanfaatkan teknik SEM karena adanya faktor mediasi, yaitu stres kerja, komitmen, dan kepuasan kerja, serta beberapa variabel endogen.

**3.6.2.1 Kecocokan Model Penelitian (*Outer Model*)**

1. *Convergent Validity*

Pemuatan *outer loading variance extracted* (AVE) untuk setiap variabel laten diukur menggunakan fungsi validitas konvergen (Hair et al., 2019). Meskipun nilai pemuatan luar di

atas 0,7 lebih disukai, nilai serendah 0,6 dapat digunakan untuk tujuan pengembangan. Maka nilai AVE lebih dari setengah dianggap optimal.

## 2. *Discriminant Validity*

Penilaian nilai validitas diskriminan yang memadai dari suatu variabel dapat difasilitasi oleh *discriminant validity* (Hair et al., 2019). Untuk menerapkan strategi ini, pertamanya seseorang harus menentukan apakah indikator tersebut memiliki asosiasi yang lebih tinggi dengan konstruk target daripada dengan konstruk lainnya. Dimungkinkan untuk menentukan nilai korelasi antara indikator dengan memanfaatkan kriteria *Fornell-Lacker* dan nilai faktor pemuatan silang. Kami menerima nilai faktor pemuatan silang sebesar 0,7 atau lebih tinggi. Tingkat korelasi yang lebih besar antara setiap komponen laten diperlukan daripada kriteria *Fornell-Lacker*.

## 3. *Reliability*

Menurut (Hair et al., 2019) Seberapa konsisten setiap indikator mengukur variabel yang mendasarinya adalah inti dari reliabilitas. Dengan menggunakan *alpha Cronbach*, reliabilitas komposit, dan  $\rho_A$ , kita dapat mengukur variabel dengan tingkat konsistensi yang wajar. Reliabilitas komposit,  $\rho_A$ , dan *alpha Cronbach* semuanya harus lebih dari 0,7 agar dianggap valid.

### 3.6.2.2 Kecocokan Model Struktural (*Inner Model*)

#### 1. $R^2$ (*coefficient of determination*)

$R^2$  dimanfaatkan guna mengukur dampak perubahan pada koefisien determinasi, yang menentukan jumlah variabel eksogen dan ukuran sampel. Untuk variabel endogen, ini berarti bahwa  $R^2$  dapat melihat sejauh mana faktor eksogen

memengaruhi variabel tersebut (Hair et al., 2019).

Tabel 3.2 Inner Model

Kategori	Parameter
R <sup>2</sup>	0.75 → kuat
	0.5 → sedang
	0.25 → lemah

### 3.6.3 Skala Penelitian

Tabel 3.3 Skala Likert Penelitian

Skala Likert	Keterangan	Penggunaan dalam Penelitian
1	Sangat tidak setuju (STS)	Responden merasa pernyataan tidak sesuai sama sekali dengan pengalaman atau pendapat mereka terkait Work-Life Balance, Job Satisfaction, atau Job Performance.
2	Tidak setuju (TS)	Responden merasa pernyataan kurang sesuai dengan pengalaman atau pendapat mereka.
Skala Likert	Keterangan	Penggunaan dalam Penelitian
3	Netral (N)	Responden tidak yakin atau tidak memiliki pendapat yang kuat terhadap pernyataan..
4	Setuju (S)	Responden merasa pernyataan cukup sesuai dengan pengalaman atau pendapat mereka.
5	Sangat setuju (SS)	Responden sangat setuju dan merasa pernyataan sangat sesuai dengan pengalaman atau pendapat mereka.

Sumber: Peneliti, 2023

Tabel ini mendukung pengumpulan data kuantitatif melalui kuesioner dan wawancara, yang kemudian akan dianalisis menggunakan metode statistik seperti analisis regresi, regresi mediasi dan moderasi, analisis korelasi, serta statistik deskriptif untuk menilai dan

menginterpretasikan hubungan antara *Work-Life Balance*, *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment*, dan *Job Performance* pada karyawan generasi milenial di Kota Tangerang. Penggunaan Skala ditinjau dari analisis yang digunakan sebagai berikut:

- a. Untuk Analisis Regresi dan Analisis Regresi Mediasi, skala Likert akan membantu dalam mengukur intensitas persepsi karyawan terhadap *Work-Life Balance* dan *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment* serta pengaruhnya terhadap *Job Performance*.
- b. Dalam Analisis Regresi Moderasi, skala ini akan menilai seberapa kuat *Job Stress*, *Job Satisfaction*, *Job Commitment* memoderasi hubungan antara *Work-Life Balance* dan *Job Performance*.
- c. Analisis Korelasi akan menggunakan nilai-nilai dari skala Likert untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel tersebut.
- d. Untuk Analisis Statistik Deskriptif, skala Likert akan menyediakan data yang diperlukan untuk mendeskripsikan distribusi tanggapan responden.

### 3.7 Uji Hipotesis

Teknik analisis statistik yang akan dimanfaatkan pada hipotesis studi ini ialah:

1. *Path Coefficient*

Menurut (Hair et al., 2019) Arah dan intensitas hubungan antara setiap variabel dapat ditunjukkan dalam model analisis jalur memanfaatkan *path coefficient*, yang dapat memiliki nilai positif atau negatif, dan digunakan untuk menggambarkan hubungan.

2. *T-Statistic*

(Hair et al., 2019) menyatakan bahwa *t-statistic* ialah alat untuk menentukan apakah variabel dependen cukup menjelaskan dampak variabel independen dalam situasi tertentu.

### 3. *P-Value*

Menurut (Hair et al., 2019) Ada kemungkinan secara keliru menolak hipotesis nol yang sebenarnya saat menguji hipotesis. Ini berarti bahwa meskipun koefisien rute sebenarnya tidak nol, koefisien tersebut mungkin tidak jauh berbeda dari nol.

Tabel 3.4 Uji Hipotesis

<b>Kategori</b>	<b>Parameter</b>
<i>P-coefficient</i>	Nilai $> 0$ menunjukkan korelasi positif Nilai $\leq 0$ menunjukkan korelasi negatif
<i>P-Value</i>	$p\text{-value} \geq 0.05$ $\rightarrow$ $H_0$ diterima (tidak berpengaruh) $p\text{-value} \leq 0.05$ $\rightarrow$ $H_0$ ditolak (berpengaruh)
<i>T-Value</i>	<i>One tailed</i> - $t \geq 1.64$ <i>Two tailed</i> - $t \geq 1.96$

