

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari Januari hingga bulan Juli 2024. Pemilihan rentang waktu tersebut didasarkan pada pertimbangan waktu yang efisien untuk peneliti dalam melaksanakan studi serta tersedianya data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di PT Andalan Utama Foodindo yang beralamat Jl. Pahlawan No.6A, Rempoa, Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif adalah pendekatan studi yang mengacu terhadap filsafat positivisme, yang bertujuan dalam menyelidiki fenomena dalam suatu populasi atau sampel dengan mempergunakan instrumen studi yang terstandarisasi. Pendekatan asosiatif adalah jenis studi yang memiliki maksud dalam mengidentifikasi keterkaitan antara berbagai variabel. Pendekatan ini berusaha dalam mengeksplorasi cara satu variabel terkait atau berkaitan pada variabel lainnya, satu variabel apakah akan mempengaruhi variabel lain, atau mungkin satu variabel apakah akan dijadikan sebagai penyebab peralihan pada variabel yang lain (Juliandi et al., 2015).

Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan angka atau data berbentuk numerik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan cara kuantitatif dalam upaya mencari keterkaitan pada beberapa variabel yang diteliti serta melakukan uji hipotesis yang sudah dilakukan perumusan terlebih dahulu.

Menurut Sugiyono (2019), data dapat dibagi menjadi dua jenis, yakni data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh langsung dari lapangan disebut sebagai data primer, sedangkan yang berasal dari dokumentasi atau sumber yang sudah ada disebut sebagai data sekunder. Data primer yang digunakan pada penelitian ini yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui kuisioner yang disebarakan melalui *Google Form* dan data sekunder diperoleh dari artikel, situs *web*, dan sumber referensi terkait variabel yang diteliti. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel *flexible working arrangement* (X) terhadap *job performance* (Y) dimediasi oleh *work life balance* (Z).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah sekelompok individu atau entitas yang memiliki karakteristik dan menjadi fokus penelitian yang akan dilakukan dan hasil penelitiannya disimpulkan berdasarkan analisis terhadap populasi tersebut. Sedangkan menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, yang dapat berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau objek yang akan menjadi fokus penelitian.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT Andalan Utama Foodindo yang memiliki total 54 karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan PT Andalan Utama Foodindo

Divisi	Jumlah Karyawan
<i>Office</i>	5
Logistik	27
<i>Sales</i>	22
Total	54

Sumber : PT Andalan Utama Foodindo (2024)

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian. Sejalan dengan pendapat Arikunto (2006) yang mengartikan sampel sebagai perwakilan dari populasi yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Arikunto (2006), jika jumlah populasi masih kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, sedangkan jika lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2019), sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan penelitian ini jumlah populasinya tidak melebihi 100 orang, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Andalan Utama Foodindo yaitu sebanyak 54 karyawan. Dengan demikian, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yang disebut sebagai teknik sensus. Hal

ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.4 Pengembangan Instrumen

Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel yang diteliti. Variabel terikatnya adalah *job performance* (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah *flexible working arrangement* (X), dan *work life balance* (Z) berperan sebagai variabel mediasi. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut adalah sebagai berikut:

3.4.1 Job Performance (Y)

a. Definisi Konseptual

Job performance adalah hasil kerja yang dicapai dari kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal di mana hak ini mencakup penilaian atas kualitas dan kuantitas hasil kerja individu, efisiensi dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dengan baik.

b. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat variabel independen atau eksogen yaitu *job performance*. Untuk memudahkan pengukuran, definisi *job performance* adalah penilaian dari atasan yang dihasilkan dalam tanggung jawabnya melalui beberapa indikator yang Peneliti adaptasi dari teori Robbins (2006) dan Mangkunegara (2015) yaitu kualitas

kerja, ketepatan waktu, kemampuan, inisiatif, dan kerjasama. Variabel ini diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang disajikan dalam bagian ini merupakan rincian dari instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *job performance* dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator *job performance*. Instrumen dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Variabel *Job Performance* (Y)

Indikator	Kode	Pernyataan	Sumber
Kualitas Kerja (KK)	KK1	Karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.	Robbins (2006), Mangkunegara (2015), dan Abdullah (2014)
	KK2	Karyawan tidak teliti dalam menyelesaikan tugasnya.	
	KK3	Karyawan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.	
Kuantitas (KU)	KU1	Karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya.	Robbins (2006), Mangkunegara (2015) dan Abdullah (2014)
	KU2	Karyawan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan.	
	KU3	Karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan dalam periode tertentu.	
Ketepatan Waktu (KW)	KW1	Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	Robbins (2006) dan Abdullah (2014)
	KW2	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	
	KW3	Karyawan kurang disiplin waktu dalam bekerja.	
Inisiatif (IN)	IN1	Karyawan mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	Mangkunegara (2015) dan Abdullah (2014)
	IN2	Karyawan dapat mengambil keputusan atau tindakan saat keadaan mendesak.	
	IN3	Karyawan enggan memberikan bantuan terhadap rekan kerja saat dibutuhkan	

Indikator	Kode	Pernyataan	Sumber
Kerjasama (KS)	KS1	Karyawan memiliki kepercayaan untuk kerja sama dengan rekan kerja.	Mangkunegara (2015) dan Abdullah (2014)
	KS2	Karyawan tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja di setiap pekerjaan.	
	KS3	Karyawan bekerja sama dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	

Adaptasi : Robbins (2006), Mangkunegara (2015), Abdullah (2014)

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan menggunakan skala Likert. Alternatif jawaban ini disesuaikan dengan skala Likert, yang terdiri dari kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap pernyataan dinilai berdasarkan skala nilai dari 1 hingga 5, sesuai dengan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3. 3 Skala Penilaian Instrumen Variabel *Job Performance* (Y)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

d. Validitas dan Realibilitas Instrumen

Tingkat kualitas instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan realibilitasnya. Validitas instrumen berkaitan dengan seberapa tepat pengukuran tersebut mengukur hal yang dimaksud atau tujuan pengukuran tersebut (Fadli et al., 2023).

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner memiliki validitas atau tidak. Validitas kuesioner dianggap terpenuhi jika butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkap aspek yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam melakukan uji validitas pada setiap item pertanyaan dengan batas signifikan yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% dengan kriteria minimum pernyataan dapat diterima apabila r-tabel 0,361 untuk sampel 30 responden. Jika r-hitung > r-tabel, maka butir pernyataan dianggap valid. Begitupun sebaliknya, jika r hitung < r-tabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid (Janna & Herianto, 2021).

Tabel 3. 4 Uji Validitas Instrumen *Job Performance*

Penyataan	r-hitung	r-tabel	Validitas
KK1	0,527	0,361	Valid
KK2	0,651	0,361	Valid
KK3	0,703	0,361	Valid
KU1	0,616	0,361	Valid
KU2	0,783	0,361	Valid
KU3	0,679	0,361	Valid
KW1	0,271	0,361	Tidak Valid
KW2	0,468	0,361	Valid
KW3	0,737	0,361	Valid
IN1	0,697	0,361	Valid
IN2	0,648	0,361	Valid
IN3	0,738	0,361	Valid
KS1	0,651	0,361	Valid
KS2	0,828	0,361	Valid
KS3	0,658	0,361	Valid

Sumber : Diolah oleh Peneliti (2024)

Kemudian, butir-butir pertanyaan yang telah terbukti valid akan dihitung untuk reliabilitasnya dengan menggunakan rumus

Cronbach's Alpha. Kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang memadai jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>0,6$ (Janna & Herianto, 2021).

Tabel 3. 5 Uji Reliabilitas Instrumen *Job Performance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	14

Sumber : *Output SPSS ver 26* (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh menghasilkan nilai reliabilitas variabel *job performance* sebesar $0,898 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya memadai. Dapat disimpulkan instrument ini dapat digunakan sebagai instrument lanjutan dalam penelitian.

3.4.2 *Flexible Working Arrangement* (X)

a. Definisi Konseptual

Flexible working arrangement merupakan kebijakan suatu organisasi dalam memberikan kebebasan karyawannya dalam menentukan dan memilih bentuk fleksibilitas mereka dalam bekerja. yang tidak menekankan prosedur atau metode yang digunakan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka.

b. Definisi Operasional

Flexible working arrangement dapat diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, di mana *flexible working arrangement* diukur berdasarkan 3 indikator yang Peneliti adaptasi dari teori Carlson et al., (2010) dan Possenriede & Plantenga, (2011)

yaitu *timing flexibility* (waktu kerja), *time flexibility* (durasi kerja) dan *place flexibility* (lokasi kerja) yang telah diterjemahkan oleh Dwi Yuniarti (2021).

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang disajikan dalam bagian ini merupakan rincian dari instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *flexible working arrangement* dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator *flexible working arrangement*. Instrumen dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut:

Tabel 3. 6 Kisi-kisi Instrumen Variabel *Flexible Working Arrangement* (X)

Indikator	Kode	Butir Pernyataan	Sumber
<i>Timing flexibility</i> (TI)	TI1	Kebijakan perusahaan di tempat saya bekerja menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel.	Carlson et al., (2010) dan Posseriede & Plantenga (2011)
	TI2	Saya mempunyai kebebasan dalam menentukan waktu bekerja.	
	TI3	Saya menjadi kesulitan bekerja lebih efektif karena jam kerja yang fleksibel.	
	TI4	Jam kerja fleksibel membuat saya lebih disiplin.	
<i>Time flexibility</i> (TE)	TE1	Jam kerja fleksibel membuat saya maksimal dalam bekerja.	Carlson et al. (2010) dan Posseriede & Plantenga (2011)
	TE2	Bekerja dengan jam yang lebih pendek akan berdampak negatif pada kemajuan karier saya.	
	TE3	Jam kerja fleksibel membuat saya dapat melakukan kegiatan yang saya sukai.	
	TE4	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan kapan saya memulai dan selesai bekerja.	
<i>Place flexibility</i> (PL)	PL1	Perusahaan memberikan kebebasan dalam memilih lokasi bekerja.	Carlson et al., (2010) dan Posseriede & Plantenga (2011)
	PL2	Dalam bekerja, saya kesulitan mengatur lokasi kerja dengan yang saya inginkan.	
	PL3	Saya dapat bekerja dari lokasi yang jauh dari kantor.	
	PL4	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk tetap dapat bekerja meskipun dalam perjalanan.	

Adaptasi : Carlson et al., (2010), Posseriede & Plantenga (2011), dan (Dwi Yuniarti, 2021)

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan menggunakan skala Likert. Alternatif jawaban ini disesuaikan dengan skala Likert, yang terdiri dari kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap pernyataan dinilai berdasarkan skala nilai dari 1 hingga 5, sesuai dengan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut:

Tabel 3. 7 Skala Penilaian Instrumen Variabel *Flexible Working Arrangement* (X)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Positif	Bobot Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

d. Validitas dan Realibilitas Instrumen

Tingkat kualitas instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan realibitasnya. Validitas instrumen berkaitan dengan seberapa tepat pengukuran tersebut mengukur hal yang dimaksud atau tujuan pengukuran tersebut (Fadli et al., 2023).

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner memiliki validitas atau tidak. Validitas kuesioner dianggap terpenuhi jika butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkap aspek yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam melakukan uji validitas pada setiap item pertanyaan dengan batas signifikan yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% dengan

kriteria minimum pernyataan dapat diterima apabila r -tabel 0,361 untuk sampel 30 responden. Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka butir pernyataan dianggap valid. Begitupun sebaliknya, jika r hitung $<$ r -tabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid (Janna & Herianto, 2021).

Tabel 3. 8 Uji Validitas Instrumen *Flexible Working Arrangement*

Penyataan	r-hitung	r-tabel	Validitas
TI1	0,632	0,361	Valid
TI2	0,743	0,361	Valid
TI3	0,38	0,361	Valid
TI4	0,634	0,361	Valid
TE1	0,637	0,361	Valid
TE2	0,664	0,361	Valid
TE3	0,591	0,361	Valid
TE4	0,636	0,361	Valid
PL1	0,674	0,361	Valid
PL2	0,643	0,361	Valid
PL3	0,514	0,361	Valid
PL4	0,429	0,361	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Kemudian, butir-butir pertanyaan yang telah terbukti valid akan dihitung untuk reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang memadai jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>$ 0,6 (Janna & Herianto, 2021).

Tabel 3. 9 Uji Reliabilitas Instrumen *Flexible Working Arrangement*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	12

Sumber : *Output SPSS ver 26* (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh menghasilkan nilai reliabilitas variabel *flexible working arrangement* sebesar $0,834 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya memadai. Dapat disimpulkan instrument ini dapat digunakan sebagai instrument lanjutan dalam penelitian.

3.4.3 *Work Life Balance* (Z)

a. Definisi Konseptual

Work life balance merupakan keseimbangan dalam kehidupan seseorang di mana mereka tidak melupakan tugas & kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupannya.

b. Definisi Operasional

Work life balance dapat diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, di mana *work life balance* diukur berdasarkan 3 indikator yang Peneliti adaptasi dari teori McDonald et al., (2005) dan Greenhaus et al., (2003), yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) yang telah diterjemahkan oleh Dwi Yuniarti (2021).

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang disajikan dalam bagian ini merupakan rincian dari instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *work life balance* dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen

ini mencerminkan indikator *work life balance*. Instrumen dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut:

Tabel 3. 10 Kisi-kisi Instrumen Variabel *Work Life Balance* (Z)

Indikator	Kode	Butir Pernyataan	Sumber
<i>Time balance</i> (TB)	TB1	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.	McDonald et al. (2005) dan
	TB2	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan di tempat kerja.	Greenhaus et al. (2003)
	TB3	Saya dapat menyisihkan waktu untuk keluarga dan teman.	
	TB4	Saya bersemangat untuk pulang ke rumah dari tempat kerja untuk melakukan berbagai hal yang ingin saya lakukan.	
<i>Involvement balance</i> (IB)	IB1	Saya memiliki rasa tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaan saya.	McDonald et al. (2005) dan
	IB2	Saya dapat membagi waktu antara kehidupan pribadi saya dan pekerjaan.	Greenhaus et al. (2003)
	IB3	Saya terlalu lelah untuk dapat efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di kehidupan pribadi saya.	
	IB4	Saat bekerja, saya tidak mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan.	
<i>Satisfaction balance</i> (SB)	SB1	Saya bersemangat untuk pulang ke rumah karena pekerjaan telah selesai dengan baik.	McDonald et al. (2005) dan
	SB2	Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya.	Greenhaus et al. (2003)
	SB3	Kehidupan pribadi saya membuat saya menjadi lebih rileks serta siap untuk melakukan pekerjaan di esok harinya.	
	SB4	Aktivitas yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati menjadi lebih baik di tempat kerja.	

Adaptasi : McDonald et al. (2005), Greenhaus et al. (2003), dan Dwi Yuniarti (2021)

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarakan menggunakan skala Likert. Alternatif jawaban ini disesuaikan dengan skala Likert, yang terdiri dari kategori Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap pernyataan

dinilai berdasarkan skala nilai dari 1 hingga 5, sesuai dengan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut:

Tabel 3. 11 Skala Penilaian Instrumen Variabel *Work Life Balance* (Z)

Pilihan Jawaban	Bobot Skor	Bobot Skor
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

d. Validitas dan Realibilitas Instrumen

Tingkat kualitas instrumen penelitian ditentukan oleh validitas dan realibitasnya. Validitas instrumen berkaitan dengan seberapa tepat pengukuran tersebut mengukur hal yang dimaksud atau tujuan pengukuran tersebut (Fadli et al., 2023).

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner memiliki validitas atau tidak. Validitas kuesioner dianggap terpenuhi jika butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkap aspek yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam melakukan uji validitas pada setiap item pertanyaan dengan batas signifikan yang digunakan yaitu 0,05 atau 5% dengan kriteria minimum pernyataan dapat diterima apabila r -tabel 0,361 untuk sampel 30 responden. Jika r -hitung $>$ r -tabel, maka butir pernyataan dianggap valid. Begitupun sebaliknya, jika r hitung $<$ r -

tabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid (Janna & Herianto, 2021).

Tabel 3. 12 Uji Validitas Instrumen *Work Life Balance*

Penyataan	r-hitung	r-tabel	Validitas
TB1	0,617	0,361	Valid
TB2	0,451	0,361	Valid
TB3	0,657	0,361	Valid
TB4	0,778	0,361	Valid
IB1	0,316	0,361	Tidak Valid
IB2	0,731	0,361	Valid
IB3	0,66	0,361	Valid
IB4	0,644	0,361	Valid
SB1	0,657	0,361	Valid
SB2	0,628	0,361	Valid
SB3	0,682	0,361	Valid
SB4	0,627	0,361	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Kemudian, butir-butir pertanyaan yang telah terbukti valid akan dihitung untuk reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang memadai jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) $> 0,6$ (Janna & Herianto, 2021).

Tabel 3. 13 Uji Reliabilitas Instrumen *Work Life Balance*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	11

Sumber : *Output SPSS ver 26* (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh menghasilkan nilai reliabilitas variabel *flexible working arrangement* sebesar $0,846 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitasnya memadai. Dapat disimpulkan instrument ini dapat digunakan sebagai instrument lanjutan dalam penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling krusial dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data yang relevan dan dapat dipercaya (Priadana & Sunarsi, 2021). Pengumpulan data penelitian ini melibatkan metode survei dan pengisian kuesioner untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan.

Metode survei ini dapat melibatkan wawancara langsung atau observasi terhadap sampel, yang memberikan data awal terkait isu yang diteliti. Setelah itu, metode kuesioner digunakan dengan menyebarkan pertanyaan kepada seluruh sampel untuk memperoleh data terkait variabel yang akan diukur (Ardiansyah et al., 2023). Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada pengumpulan data primer yang disebarkan ke PT Andalan Utama Foodindo.

Pengukuran instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert digunakan untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Untuk mengolah setiap variabel dalam menganalisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban untuk setiap pernyataan. Skala Likert mencakup lima opsi jawaban yang mencakup gradasi dari positif hingga negatif. Kuesioner yang digunakan berisi serangkaian pernyataan yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang variabel independen (X) yaitu *flexible working arrangement* dan variabel dependen (Y) yaitu *job performance*, serta variabel mediasi (Z) yaitu *work life balance*.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deksriptif diartikan sebagai metode analisis data yang berfungsi untuk memperoleh gambaran yang tersusun mengenai suatu aktivitas (Sugiyono, 2019). Ukuran yang digunakan dalam analisis ini ialah frekuensi, tendensi sentral (mean, median, dan modus), dispresi (standar deviasi dan varian) dan koefisien relasi antara variabel penelitian. Statistik deskriptif memberikan ringkasan tentang data melalui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum, total (*sum*), dan jangkauan (*range*).

3.6.2 Analisis Data Statistik

Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26, yang dapat digunakan untuk menghasilkan distribusi beragam, statistik deskriptif, dan analisis statistik yang kompleks. Analisis data melibatkan estimasi parameter model regresi, di mana persamaan regresi yang dihasilkan kemudian diuji untuk mengevaluasi sejauh mana kesesuaian dengan kondisi sebenarnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis statistik yaitu *path analysis* atau analisis jalur.

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi standar yang diperlukan. Jika model tersebut terbukti valid melalui uji asumsi klasik, maka hasil regresi yang dihasilkan dapat diandalkan untuk

memberikan rekomendasi yang relevan dalam konteks pengetahuan, atau untuk tujuan praktis dalam memecahkan masalah yang diteliti.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu uji statistik yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal dan untuk menghitung seberapa besar kemungkinan variabel acak yang mendasari kumpulan data tersebut terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini, untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak, digunakan analisis statistik nonparametrik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai p yang lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai p lebih kecil dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2013)

Penelitian ini juga memanfaatkan grafik analisis Normal *Probability Plot* dengan dua kriteria penting:

- a) Data dikatakan terdistribusi normal ketika data tersebar mengikuti garis dan mengikuti pola diagonal yang searah.
- b) Sebaliknya, data dikatakan tidak terdistribusi normal ketika data tersebar tidak mengikuti garis dan tersebar secara tidak teratur di sekitar garis diagonal.
- c)

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kejadian di mana terdapat pengaruh linear yang kuat atau sempurna antara dua atau lebih variabel bebas dalam model regresi. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat korelasi signifikan antara variabel bebas dalam model regresi.

Menurut Ghozali (2013), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Jika $VIF > 10,00$ dan $Tolerance < 0,10$, maka multikolinearitas terjadi.
- b) Jika $VIF < 10,00$ dan $Tolerance < 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam varians dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi (Ghozali, 2013). Residual dalam analisis regresi adalah hasil dari selisih antara nilai yang diamati dari variabel terikat dan nilai yang diprediksi oleh model regresi. Standar deviasi dari residual regresi mengukur seberapa besar kesalahan prediksi di dalam sampel data yang digunakan untuk mengestimasi parameter-parameter regresi. Dalam model regresi, penting untuk memastikan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam

penelitian ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

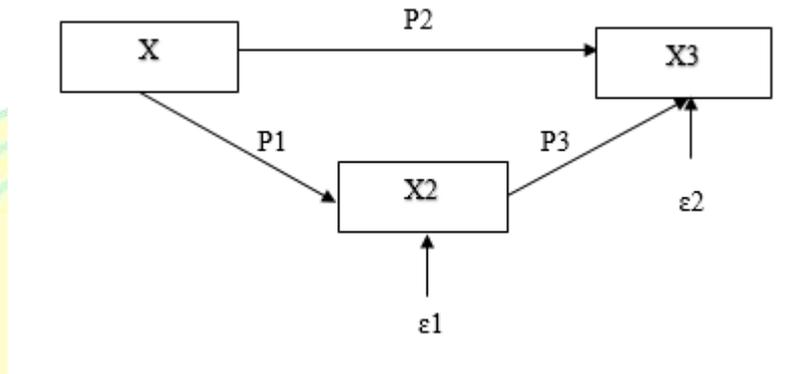
- a) Jika nilai $p\text{ value} > 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai $p\text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

Selain menggunakan metode uji Glejser, indikasi heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari scatterplot antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dengan residual (SRE-SID). Berikut adalah cara interpretasi hasil scatterplot:

- 1) Jika terdapat pola tertentu dalam scatterplot, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, atau menyempit, maka ini menandakan kemungkinan terjadinya heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terlihat pola yang jelas dalam scatterplot dan titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Juliandi et al., (2015), model analisis jalur yang menggunakan *intervening* dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Model Analisis Jalur

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Jalur:

Pengaruh langsung : $X \longrightarrow X3$;

Pengaruh tidak langsung : $X \longrightarrow X3$ melalui $X2$

Persamaan menurut Juliandi et al., (2015):

$$Z = \rho_1 X + \epsilon_1$$

$$Y = \rho_2 X + \rho_3 X_2 + \epsilon_2$$

Keterangan:

ρ = Koefisien jalur/*path*

X = *Flexible Working Arrangement*

Z = *Work Life Balance*

Y = *Job Performance*

Dalam pengujian berguna untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung (tanpa perantara) dan tidak langsung (dengan perantara).

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh X (*Flexible Working Arrangement*) terhadap Z (*Work Life Balance*); pengaruh X (*Flexible Working Arrangement*) terhadap Y (*Job Performance*); dan pengaruh Z (*Work Life Balance*) terhadap Y (*Job Performance*). Adapun kriterianya sebagai berikut:

- a) Pengaruh langsung (*direct effect*) variabel X terhadap Z mempunyai koefisien jalur $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X terhadap Z adalah signifikan.
- b) Pengaruh langsung (*direct effect*) variabel X terhadap Y mempunyai koefisien jalur $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel X terhadap Y adalah signifikan.
- c) Pengaruh langsung (*direct effect*) variabel Z terhadap Y mempunyai koefisien jalur (*Original sample/O*) $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak, berarti pengaruh variabel Z terhadap Y adalah signifikan.

Selain itu, pengujian hipotesis dapat dilihat berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel dengan kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a) $T \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.

b) $T \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > - t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

Adapun menggunakan rumus berikut untuk menentukan jumlah yang dicari:

$t \text{ tabel} = t_{\alpha, df}$ (Tingkat alfa x derajat kebebasan)

$\alpha = \text{tarif nyata } 5\% \text{ } df = (n-3)$, maka diperoleh $(54 - 3) = 51$ $t \text{ tabel} = 2.008$.

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis pengaruh tidak langsung digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh tidak langsung dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen, yang dimediasi oleh variabel mediasi/ *intervening*. Dalam konteks penelitian ini, variabel *flexible working arrangement* terhadap *job performance* dimediasi *work life balance*.

Adapun kriterianya sebagai berikut:

- a) Nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel X terhadap variabel Y lebih besar ($>$) dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y. Dengan demikian, Z bersifat memediasi pengaruh X terhadap Y. Dengan kata lain variabel Z berperan sebagai variabel *intervening*.
- b) Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil ($<$) dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y. Dengan demikian, Z bersifat “tidak” bersifat memediasi

pengaruh X terhadap Y. Dengan kata lain variabel Z berperan sebagai variabel mediasi.

c. Uji Mediasi (Sobel Test)

Variabel mediator atau *intervening* adalah jenis variabel yang memengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi tidak langsung. Dalam penelitian ini, uji untuk mendeteksi variabel mediator (*intervening*) menggunakan uji Sobel (Sobel test). Sobel test digunakan untuk menentukan apakah hubungan melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh, pengaruh variabel A terhadap variabel B melalui variabel C. Dalam hal ini, variabel C bertindak sebagai mediator hubungan antara variabel A dan B. Uji Sobel test digunakan untuk mengukur seberapa besar peran variabel C dalam memediasi pengaruh variabel A terhadap variabel B. Di mana Sobel test menggunakan uji Z dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2SEa^2) + (a^2SEb^2)}}$$

Keterangan:

a = koefisien regresi variabel independent terhadap variabel mediasi

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap dependen

SEa = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

Seb = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Untuk memperkuat perhitungan, perhitungan dapat menggunakan kalkulator *online* yang dapat diakses melalui *website* <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>.

