

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena fokus utamanya adalah mengukur seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui data yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik. Jenis pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai hubungan antar variabel.

Metode kuantitatif dinilai sesuai karena penulis ingin melihat pengaruh antar variabel yang bisa diuji dengan angka. Selain itu, pendekatan ini membantu dalam mengambil kesimpulan berdasarkan data nyata di lapangan, bukan hanya berdasarkan asumsi.

Adil et al., (2023) mengatakan bahwa pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan pada kantor UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, yang beralamat di Jl. Wijaya Kusuma No. 2, Banta-bantaeng, Makassar, Sulawesi Selatan, termasuk unit pelayanan yang berada di bawah naungannya. Pemilihan Lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa UPT Labyankesda merupakan instansi yang memiliki beban kerja cukup tinggi serta tuntutan untuk menjaga kualitas layanan publik, sehingga relevan untuk

mengkaji pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawainya. Waktu penelitian kurang lebih satu bulan sejak desember 2025 sampai dengan januari 2026.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan, yakni:

1. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka dan dapat diukur secara objektif. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan selanjutnya dianalisis secara statistik untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif yakni data yang berbentuk deskripsi, kata-kata, pendapat, atau penjelasan alias bukan angka. Data ini digunakan untuk memahami makna, persepsi, perasaan, atau pengalaman seseorang terhadap suatu fenomena.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai UPT Labyankesda. Data ini mencakup informasi mengenai *Work-Life Balance*, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai yang menjadi variabel penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber yang relevan dengan penelitian seperti data profil instansi, referensi buku, jurnal

ilmiah, dan sumber-sumber kepustakaan lainnya yang mendukung teori serta analisis dalam penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk memperoleh informasi yang akurat dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun teknik yang digunakan meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Setiap teknik memiliki peran penting dalam mendukung kelengkapan data mengenai Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Labyankesda.

a. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi dan situasi kerja pegawai pada UPT Labyankesda. Melalui observasi ini, peneliti memperoleh gambaran mengenai lingkungan kerja, interaksi antarpegawai, serta pola kerja yang berlangsung di instansi tersebut. Tujuan observasi adalah untuk memahami secara nyata bagaimana aktivitas kerja dilakukan dan bagaimana faktor-faktor seperti *Work-Life Balance* serta beban kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan terhadap beberapa pegawai atau pihak yang dianggap memiliki informasi relevan dengan penelitian. Teknik ini digunakan apabila peneliti membutuhkan penjelasan tambahan atas hasil yang diperoleh melalui observasi maupun kuesioner. Pertanyaan yang diajukan berfokus pada pandangan responden mengenai keseimbangan kehidupan kerja, persepsi

terhadap beban kerja, dan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

c. Kuesioner

Teknik utama dalam penelitian ini adalah kuesioner, yaitu instrumen penelitian berbentuk daftar pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Responden diminta memberikan tanggapan menggunakan skala *Likert* 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Penggunaan skala *Likert* bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan serta mempermudah proses pengolahan dan analisis data secara statistik (Budiaji, 2013).

Tabel 2. Kategori Skala *Likert*

Skor	Alternatif Jawaban	Deskripsi
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Kurang Setuju	KS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sekaran dan Bougie (2017), skala *Likert* merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana seseorang menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner. Penilaian terhadap setiap pernyataan dilakukan dengan menggunakan rentang skor mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

d. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan foto-foto kegiatan yang berkaitan dengan proses penelitian di UPT Labyankesda. Dokumentasi berupa foto digunakan sebagai bukti pendukung pelaksanaan penelitian.

E. Populasi dan Sampel

Willie (2024) mengatakan bahwa populasi adalah kelompok individu atau *item* yang memiliki karakteristik bersama dalam konteks penelitian yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada UPT Laboratorium dan Pelayanan Kesehatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 219 orang. Populasi tersebut mencakup seluruh pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan daerah dan kegiatan pendukung lainnya di UPT Labyankesda. Populasi ini dipilih karena dianggap relevan untuk mengungkap pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan kerja yang memiliki ritme dinamis dan tanggung jawab yang tinggi.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, digunakan rumus *Slovin* (Umar et al., 2022) dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10%. Penggunaan rumus *Slovin* dilakukan karena jumlah populasi telah diketahui dan peneliti tidak menggunakan teknik sensus, sehingga diperlukan penentuan sampel yang representatif dari populasi penelitian. Tingkat kesalahan sebesar 10% dipilih dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, tenaga, dan akses peneliti terhadap responden.

Rumus *Slovin* dinyatakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = *Margin of Error*

$$n = \frac{219}{1 + 219(0,1)^2} = \frac{219}{1 + 219(0,01)} = \frac{219}{1 + 2,19} = \frac{219}{3,19} = 68,65$$

Sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 69 responden (dibulatkan ke atas).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2022).

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga analisis data dilakukan secara statistik. Teknik analisis yang digunakan meliputi:

1. Uji Instrumen Penelitian

Sebelum data dianalisis lebih lanjut, dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap kuesioner.

- a. Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid

jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,3$ (Sugiyono dalam Husna, 2021).

b. Uji Reabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden.

Uji ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$ (Ghozali dalam Husna, 2023).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial, digunakan analisis regresi linear berganda. Model persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

x_1 = *Work-Life Balance*

x_2 = Beban Kerja

e = *Error*

Data yang diperoleh melalui kuesioner akan dianalisis secara kuantitatif dengan bantuan *software* statistik (SPSS) untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*Work-Life Balance* dan Beban Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap pengujian sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Korelasi (Uji R)

Uji R digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien korelasi (R) berada pada rentang 0 hingga 1, dimana semakin mendekati 1 berarti hubungan antarvariabel semakin kuat dan semakin mendekati 0 berarti hubungan antarvariabel semakin lemah.

b. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 menunjukkan proporsi variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Semakin besar nilai R^2 , semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, uji ini menjelaskan apakah *Work-Life Balance* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Labyankesda. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka secara simultan kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Uji ini membantu peneliti

melihat apakah *Work-Life Balance* atau Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kriteria pengujiannya adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi memenuhi syarat *BLUE (Best Liner Unbiased Estimator)*, dilakukan uji asumsi klasik berikut:

- a. Uji Normalitas, untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Uji ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* (Ahadi, 2023).
- b. Uji Heteroskedastisitas, untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Model yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas atau dengan kata lain memiliki varians residual yang konstan. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji *Glejser* dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.
- c. Uji Multikolinearitas, untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Indikator bebas multikolinearitas adalah jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 (Gujarati & Porter dalam Suhartati, 2011).

4. Uji Hipotesis

- a. Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil signifikan jika nilai Sig. $< 0,05$.

- b. Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil signifikan jika nilai $Sig. < 0,05$.

G. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Agar variabel dalam penelitian ini dapat diukur secara jelas dan sistematis, maka dilakukan operasional variabel. Masing-masing variabel didefinisikan dan dijabarkan indikatornya sebagai berikut:

1. *Work-Life Balance* (X_1)

Work-Life Balance adalah kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga keduanya dapat dijalankan secara optimal.

Indikator dalam *Work-Life Balance* dalam penelitian ini mengacu pada teori Greenhaus & Allen (2011), yaitu:

- a. Waktu untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi
- b. Kepuasan terhadap keseimbangan waktu
- c. Tidak adanya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
- d. Fleksibilitas waktu

Pengukuran dilakukan menggunakan skala *Likert* 5 poin:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

2. Beban Kerja (X_2)

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu sesuai dengan jangka waktu yang diberikan. Indikator beban kerja mengacu pada pendapat Diana (2019), yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kompleksitas pekerjaan
- c. Waktu penyelesaian pekerjaan
- d. Tekanan atau stres kerja

Pengukuran juga dilakukan menggunakan skala *Likert 5* poin:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

3. Kinerja (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini merujuk pada teori Satria (2021), yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Kemampuan bekerja sama

e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Pengukuran juga tetap menggunakan skala *Likert* 5 poin:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sumber	Skala
Work-Life Balance (X ₁)	Waktu, kepuasan, konflik, fleksibilitas	Greenhaus & Allen (2011)	Likert 1-5
Beban Kerja (X ₂)	Kuantitas, kompleksitas, waktu, tekanan kerja	Diana (2019)	Likert 1-5
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas, kuantitas, waktu, kerjasama, tanggung jawab	Satria (2021)	Likert 1-5