

BAB III

METODE DAN DESAIN PENELITIAN

1.1. Metode/Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian, seorang peneliti harus menentukan metode yang akan digunakan sebagai acuan menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk memperoleh kesimpulan penelitian/pemecahan masalah yang hendak diteliti.

Penelitian dapat diartikan sebagai upaya atau kegiatan yang bertujuan untuk mencari jawaban yang sebenar-benarnya terhadap suatu kenyataan atau realita yang dipikirkan atau dipermasalahkan dan untuk memperoleh pengetahuan ilmiah tertentu yang berguna, baik bagi aspek keilmuan maupun bagi aspek guna laksana atau praktis dengan menggunakan metode-metode tertentu menurut prosedur yang sistematis (Sambas Ali Muhidin dan Uep Tatang Sontani, 2011:1).

Pengertian yang dikemukakan di atas menyebutkan bahwa suatu penelitian memerlukan metode tertentu untuk memperoleh jawaban.

Pengertian metode menurut Sugiyono (2011:1) adalah:

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau penalaran manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati oleh indra manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *Survey*. Menurut Sambas Ali Muhidin dan Uep Tatang Sontani (2011:6) metode penelitian *survey* adalah:

Penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah individu atau unit analisis, sehingga ditemukan fakta atau keterangan secara faktual mengenai gejala suatu kelompok atau perilaku individu, dan hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pembuatan rencana atau pengambilan keputusan. Penelitian *survey* ini merupakan studi yang bersifat kuantitatif dan umumnya *survey* menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul datanya.

3.2. Desain Penelitian

3.2.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

lain, sedangkan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (X) adalah Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*), dan variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

1.2.1.1. Operasional Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Yang dimaksud kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) dalam penelitian ini adalah suatu kondisi dimana karyawan merasa aman, nyaman dan puas bekerja dalam suatu organisasi, sehingga dapat menimbulkan sikap positif dan semangat dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) ini diukur melalui persepsi karyawan terhadap angket. Variabel kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) diukur melalui indikatornya, yaitu:

- a. Peluang, yaitu karyawan memiliki peluang untuk mempengaruhi pengambilan keputusan pimpinan termasuk memiliki peluang dalam rangka pengambilan kebijakan perusahaan.
- b. Partisipasi, yaitu karyawan diikutsertakan dalam pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan.

Mariatul Qibtiyah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- c. Menerima informasi, yaitu karyawan mengetahui informasi yang lengkap tentang perkembangan organisasi/perusahaan tempat bekerja.
- d. Umpan balik, yaitu karyawan menerima umpan balik yang bersifat konstruktif sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya kepada perusahaan.
- e. Senang dalam bekerja, yaitu karyawan merasa senang berada dalam perusahaan tempat bekerjanya dan mempunyai keinginan untuk bekerjasama.
- f. Pekerjaan yang bermakna, yaitu karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya merupakan pekerjaan yang memiliki makna, memberikan manfaat bagi dirinya dan dapat menimbulkan tantangan dalam bekerja.
- g. Keamanan kesempatan kerja, yaitu karyawan merasa aman dalam bekerja dari segi jaminan maupun jenis pekerjaan.

Secara lebih detail, operasional kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel X	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life/QWL</i>)	1. Peluang	1. Selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan 2. Diikutsertakan dalam penentuan kebijakan perusahaan	Interval
	2. Partisipasi	3. Pimpinan terbuka dalam menerima keluhan 4. Pimpinan menerima saran dalam penyelesaian masalah	Interval
	3. Menerima informasi	5. Mengetahui kondisi perkembangan perusahaan 6. Mengetahui rencana perusahaan untuk keberlangsungan perusahaan	Interval
	4. Umpan balik	7. Mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan pekerjaan 8. Mendapatkan fasilitas yang sesuai	Interval
	5. Senang dalam bekerja	9. Senang terhadap pekerjaan 10. Tidak terpaksa dalam mengerjakan pekerjaan 11. Bangga terhadap perusahaan tempat bekerja	Interval
	6. Pekerjaan yang bermakna	12. Mendapatkan pekerjaan yang harus untuk diselesaikan 13. Mendapatkan pekerjaan yang memberikan manfaat	Interval
	7. Keamanan kesempatan kerja	14. Merasa aman dalam bekerja 15. Mendapatkan jaminan yang sesuai dan layak	Interval

Sumber: Diadaptasi dari Belcher (dalam Wibowo, 2009:285)

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2.1.2. Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja seorang karyawan di dalam suatu perusahaan/organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya pada posisi jabatan tertentu, yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan ini diukur melalui persepsi karyawan terhadap angket. Variabel kinerja karyawan diukur melalui indikatornya, yaitu:

- a. *Quantity of Work* (kuantitas kerja), yaitu ketercapaian hasil kinerja karyawan dalam bentuk kuantitas (jumlah).
- b. *Quality of Work* (kualitas kerja), yaitu ketercapaian hasil kinerja karyawan dalam bentuk kualitas (mutu).
- c. *Knowledge of Job* (pengetahuan tentang pekerjaan), yaitu tingkat pemahaman dan pengetahuan karyawan terhadap tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaannya.
- d. *Personal Quality* (kualitas personal), yaitu kualitas yang dimiliki oleh karyawan sendiri, seperti kejujuran dalam bekerja, sikap mempengaruhi

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

orang lain dan kemampuan untuk berhubungan baik dalam lingkungan kerja.

- e. *Cooperation* (kerjasama), yaitu kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan pimpinan, rekan kerja dan bawahan untuk sama-sama mencapai tujuan.
- f. *Dependability* (kesadaran diri), yaitu kesadaran karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin sesuai tugasnya.
- g. *Inisiatif* (inisiatif), yaitu kemampuan untuk bekerja secara mandiri.

Secara lebih detail, operasional kinerja karyawan terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Y	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Kinerja Karyawan	1. <i>Quantity of Work</i> (Kuantitas Kerja)	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target 2. Tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
	2. <i>Quality of Work</i> (Kualitas Kerja)	3. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti 4. Mencapai standar kualitas pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan	Interval
	3. <i>Knowledge of</i>	5. Mengetahui tantang pekerjaan sesuai	Interval

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	<i>Job</i> (Pengetahuan tentang pekerjaan)	dengan tugas pokok dan fungsi 6. Meningkatkan pengetahuan dalam bekerja	
	4. <i>Personal Quality</i> (kualitas personal)	7. Merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan 8. Mampu untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerja	Interval
	5. <i>Cooperation</i> (Kerjasama)	9. Dapat bekerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Interval
	6. <i>Dependability</i> (Kesadaran diri)	10. Bekerja dengan baik walau tidak ada atasan 11. Memanfaatkan waktu luang dalam bekerja	Interval
	7. <i>Inisiative</i> (Inisiatif)	12. Berani dalam mengungkapkan saran dan kritik 13. Semangat dalam menyelesaikan tugas baru	Interval

Sumber: Diadaptasi dari Ivancevich (2007:253)

1.2.2. Populasi dan Sampel Penelitian

1.2.2.1. Populasi

Sugiyono (2011:90) menyatakan bahwa populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pendapat lain dari M. Burhan Bungin (2010:99) populasi penelitian merupakan “keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian”.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian sensus atau menggunakan seluruh populasi sebagai subjek penelitian. Penggunaan populasi atau sensus ini dikarenakan ukuran populasi hanya 38 orang. Sebagaimana yang dikemukakan oleh M. Burhan Bungin (2010:101), yaitu:

Tidak semua penelitian menggunakan sampel sebagai sasaran penelitian, pada penelitian tertentu dengan skala kecil yang hanya memerlukan beberapa orang sebagai objek penelitian, ataupun beberapa penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap objek atau populasi kecil, biasanya penggunaan sampel tidak diperlukan. Hal tersebut karena keseluruhan objek penelitian dapat dijangkau oleh peneliti. Dalam istilah penelitian kuantitatif, objek penelitian yang kecil ini disebut sebagai sampel total atau sensus, yaitu keseluruhan populasi merangkap sebagai sampel penelitian.

Berdasarkan beberapa definisi populasi di atas, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I yang berjumlah 38 orang.

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak perusahaan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dengan menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur atau bebas. Wawancara dilakukan dengan salah satu staf Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yaitu Bapak Panggih Rahardjo, SE. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai gambaran kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) dan kinerja karyawan Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I.
2. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Angket yang digunakan untuk mendapatkan informasi responden yang terdiri dari pertanyaan mengenai karakteristik responden, pendapat responden terhadap kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan yang dialaminya.

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Langkah-langkah penyusunan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyusun kisi-kisi dari angket atau kuesioner.

No.	Variabel	Indikator	No. Item
1.	Kualitas kehidupan kerja (<i>quality of work life/QWL</i>)	Peluang	1
		Partisipasi	2 dan 3
		Menerima informasi	4 dan 5
		Umpan balik	6 dan 7
		Senang dalam bekerja	8, 9 dan 10
		Pekerjaan yang bermakna	11 dan 12
		Keamanan kesempatan kerja	13 dan 14
2.	Kinerja Karyawan	Kuantitas kerja	1 dan 2
		Kualitas kerja	3 dan 4
		Pengetahuan tentang pekerjaan	5 dan 6
		Kualitas personal	7
		Kerjasama	8
		Kesadaran diri	9 dan 10
		Inisiatif	11 dan 12

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Merumuskan alternatif jawaban. Pada penelitian ini alternatif jawaban kuesioner menggunakan skala interval. Skala interval menggunakan *rating scale* dalam pengukurannya. *Rating scale* merupakan skala pengukuran yang diperoleh dalam bentuk angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Dalam *rating scale* responden tidak menjawab salah satu dari jawaban kualitatif, tetapi menjawab salah satu dari jawaban kuantitatif. Sugiyono (2010:141) mengemukakan:

Rating scale tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja, tetapi untuk mengukur persepsi responden terhadap fenomena lainnya, seperti skala untuk mengukur status sosial, ekonomi, kelembagaan, pengetahuan, kemampuan, proses kegiatan dan lain-lain.

3. Melakukan uji instrumen. Kegiatan pengujian instrumen merupakan proses yang penting dalam pengumpulan data. Kegiatan pengujian instrumen penelitian meliputi dua hal, yaitu pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas ini merupakan upaya memaksimalkan kualitas alat ukur, agar kecenderungan keliru dapat diminimalkan.

3.2.4. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji coba angket dilakukan terhadap 20 orang responden, yaitu kepada 20 karyawan Divisi Akuntansi PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pusat I. Data angket yang terkumpul, kemudian secara statistik dihitung validitas dan reliabilitasnya. Jumlah item angket yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Jumlah Angket Uji Coba

No.	Variabel	Jumlah Item Angket
1.	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	15
2.	Kinerja Karyawan (Y)	13
Total		28

Sumber: Hasil Pembuatan Angket

3.2.4.1. Uji Validitas

Alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam penelitian harus tepat (valid). Pengujian validitas instrumen digunakan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur di dalam mengukur gejalanya.

Pengujian validitas instrumen menggunakan formula koefisien korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson (Sambas Ali Muhidin, 2010:26), yaitu:

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X : Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-i yang akan diuji validitasnya.

Y : Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

$\sum X$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$: Jumlah jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N : Banyaknya responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur validitas instrumen penelitian menurut Sambas Ali Muhidin (2010:26-29) adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap bulir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.
7. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2.
8. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r. Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar (>) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai hitung r lebih kecil (<) dari nilai tabel r, maka item instrumen dinyatakan tidak valid.

Jika instrumen tersebut valid, maka item tersebut dapat dipergunakan pada kuesioner penelitian. Perhitungan uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *Microsoft Office Excel 2010*. Maka akan diperoleh

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

nilai r_{xy} hitung kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $N=20$ dengan taraf nyata (α) = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut rekapitulasi perhitungannya:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,484	0,444	Valid
2	-0,001	0,444	Tidak Valid
3	0,538	0,444	Valid
4	0,567	0,444	Valid
5	0,500	0,444	Valid
6	0,445	0,444	Valid
7	0,477	0,444	Valid
8	0,500	0,444	Valid
9	0,797	0,444	Valid
10	0,730	0,444	Valid
11	0,514	0,444	Valid
12	0,701	0,444	Valid
13	0,780	0,444	Valid
14	0,769	0,444	Valid
15	0,455	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan tabel di atas pengujian validitas terhadap 15 item variabel Kualitas Kehidupan Kerja (Variabel X), menunjukkan sebanyak 1 item tidak valid dan sebanyak 14 item dinyatakan valid. Dengan demikian, item yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data variabel Kualitas Kehidupan Kerja berjumlah 14 item.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,917	0,444	Valid
2	0,876	0,444	Valid
3	0,834	0,444	Valid
4	0,818	0,444	Valid
5	0,893	0,444	Valid
6	0,920	0,444	Valid
7	0,230	0,444	Valid
8	0,761	0,444	Tidak Valid
9	0,789	0,444	Valid
10	0,886	0,444	Valid
11	0,945	0,444	Valid
12	0,730	0,444	Valid
13	0,847	0,444	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Responden

Selanjutnya, pengujian validitas terhadap 13 item variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y), menunjukkan sebanyak 1 item tidak valid dan

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sebanyak 12 item dinyatakan valid. Dengan demikian, item yang dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data variabel Kinerja Karyawan berjumlah 12 item.

Dengan demikian, secara keseluruhan rekapitulasi jumlah angket hasil uji coba dapat dilihat dalam Tabel 3.6.

Tabel 3.6
Jumlah Item Angket Hasil Uji Coba

No.	Variabel	Jumlah Item Angket		
		Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba	
			Valid	Tidak Valid
1.	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	15	14	1
2.	Kinerja Karyawan (Y)	13	12	1
Total		28	26	2

Sumber: Hasil Pengolah Data

Item angket yang tidak valid berada pada dimensi yang berbeda, sehingga meskipun item angket yang tidak valid dibuang, item angket yang lain masih dianggap representatif untuk mengukur dimensi yang dimaksud.

3.2.4.2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, suatu alat pengukur (instrumen) harus bersifat reliabel. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

konsisten, cermat serta akurat. Suatu instrumen yang reliabel akan memberikan hasil yang sama ketika dilakukan beberapa kali pengujian dengan melibatkan kelompok subjek yang sama. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Suharsimi Arikunto (1993:236) dalam Sambas Ali Muhidin (2010:31) formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini adalah Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951), yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana rumus varians sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum \chi^2 - \frac{(\sum \chi)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas instrument/koefisien korelasi/korelasi alpha

k : banyaknya bulir soal

$\sum \sigma_i^2$: jumlah varians bulir

σ_t^2 : varians total

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$\sum \chi$: jumlah skor

N : jumlah responden

Langkah kerja yang dapat dilakukan dalam rangka mengukur reliabilitas instrumen penelitian menurut Sambas Ali Muhidin (2010:31-25) adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
7. Menghitung nilai koefisien alfa.
8. Menentukan nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = n-2.

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

9. Membuat kesimpulan, dengan cara membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r . Kriterianya jika nilai hitung r lebih besar ($>$) dari nilai tabel r , maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika nilai hitung r lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r , maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket terhadap variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan dengan bantuan *Microsoft Office Excel 2010*, rekapitulasi perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

No.	Variabel	Hasil		Ket
		r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	Kualitas Kehidupan Kerja (X)	0,820	0,444	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,444	Reliabel

Sumber: Uji Coba Angket

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan reliabilitas terhadap variabel X (Kualitas Kehidupan Kerja) dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu: $0,820 > 0,444$. Selanjutnya, hasil perhitungan reliabilitas

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu: $0,956 > 0,444$.

3.2.5. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam melakukan analisis data, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu harus dilakukan Uji Normalitas, Uji Homogenitas dan Uji Linieritas.

3.2.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui karena berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengujian normalitas dengan uji Liliefors. Kelebihan *Liliefors Test* adalah penggunaan/perhitungannya yang sederhana, serta cukup kuat (*power full*) sekalipun dengan ukuran sampel kecil (Harun Al Rasyid, 2005) dalam Sambas Ali Muhidin dan Uep Tatang Sontani (2010:93).

Langkah kerja uji normalitas dengan metode Liliefors menurut Sambas Ali Muhidin (2010:93) adalah sebagai berikut:

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. Susunlah data dari kecil ke besar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada beberapa data yang sama.
- b. Periksa data, berapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
- c. Dari frekuensi susun frekuensi kumulatifnya.
- d. Berdasarkan frekuensi kumulatif, hitunglah proporsi empirik (observasi).
- e. Hitung nilai z untuk mengetahui *Theoretical Proportion* pada table z .
- f. Menghitung *Theoretical Proportion*.
- g. Bandingkan *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*, kemudian carilah selisih terbesar titik observasinya.
- h. Buatlah kesimpulan, dengan kriteria uji, tolak H_0 jika $D > D_{(n,\alpha)}$

Berikut ini adalah tabel distribusi pembantu untuk pengujian normalitas data.

Tabel 3.8
Tabel Distribusi Pembantu untuk Pengujian Normalitas

X	f	fk	$S_n(X_i)$	Z	$F_0(X_i)$	$S_n(X_i) - F_0(X_i)$	$[S_n(X_i) - F_0(X_i)]$
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

Keterangan :

Kolom 1 : Susunan data dari kecil ke besar

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kolom 2 : Banyak data ke i yang muncul

Kolom 3 : Frekuensi kumulatif. Formula, $f_{ki} = f_i + f_{ki_{sebelumnya}}$

Kolom 4 : Proporsi empirik (observasi). Formula, $S_n(X_i) = f_{ki} : n$

Kolom 5 : Nilai Z, formula, $Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$

$$\text{Dimana : } \bar{X} = \frac{\sum X_i}{n} \text{ dan } S = \sqrt{\frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}}$$

Kolom 6 : *Theoretical Proportion* (tabel z) : Proporsi Kumulatif Luas Kurva

Normal Baku dengan cara melihat nilai z pada label distribusi normal.

Kolom 7 : Selisih *Empirical Proportion* dengan *Theoretical Proportion*

dengan cara mencari selisih kolom (4) dan kolom (6)

Kolom 8 : Nilai mutlak, artinya semua nilai harus bertanda positif. Tandai

selisih mana yang paling besar nilainya. Nilai tersebut adalah D hitung.

Selanjutnya menghitung D tabel pada $\alpha = 0,05$ dengan cara $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$.

Kemudian membuat kesimpulan dengan kriteria :

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- $D_{hitung} < D_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal.
- $D_{hitung} \geq D_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal.

3.2.5.2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas adalah pengujian mengenai sama atau tidaknya varians dua buah distribusi atau lebih. Uji asumsi homogenitas melihat perbedaan varians kelompoknya. Uji homogenitas dilakukan untuk kepentingan akurasi data dan mengetahui tingkat keterpercayaan terhadap hasil penelitian.

Uji statistika yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Burlett. Kriteria yang digunakannya adalah apabila nilai hitung $\chi^2 >$ nilai tabel χ^2 maka H_0 menyatakan varians skornya homogen ditolak, dalam hal lainnya diterima. Nilai hitung χ^2 diperoleh dengan rumus:

$$\chi^2 = (\ln 10) [B - (\sum db. \text{Log} S_1^2)]$$

Dimana:

$$S_1^2 = \text{Varians tiap kelompok data}$$

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

db_i = $n - 1$ = Derajat kebebasan tiap kelompok

B = Nilai Barlett = $(\text{Log } S^2_{gab}) (\sum db_i)$

S^2_{gab} = Varians gabungan = $S^2_{gab} = \frac{\sum db \cdot S_i^2}{\sum db}$

(Sambas Ali Muhidin, 2010 : 96)

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas varians ini menurut Sambas Ali Muhidin (2010:97) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kelompok-kelompok data, dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
- b. Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan, dengan model tabel sebagai berikut:

Tabel 3.9
Model Tabel Uji Burlett

Sampel	db = n-1	S_i^2	$\text{Log } S_i^2$	$db \cdot \text{Log } S_i^2$	$db \cdot S_i^2$
1					
2					
3					
...					
...					

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Σ					
----------	--	--	--	--	--

- c. Menghitung varians gabungan.
- d. Menghitung log dari varians gabungan.
- e. Menghitung nilai Barlett.
- f. Menghitung nilai χ^2 .
- g. Membuat kesimpulan.

3.2.5.3. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel terikat dengan variabel bebas yang bersifat linier. Sambas Ali Muhidin (2010:99) menyatakan bahwa:

Teknik analisis statistik yang didasarkan pada asumsi linieritas adalah analisis hubungan. Teknik analisis statistik yang dimaksud adalah teknik yang terkait dengan korelasi, khususnya korelasi *product moment*, termasuk di dalamnya teknik analisis regresi dan analisis jalur (*path analysis*). Dengan demikian tidak semua teknik statistik didasarkan pada asumsi ini.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian linieritas regresi menurut Sambas Ali Muhidin (2010:99-101) adalah:

1. Menyusun tabel kelompok data variabel x dan variabel y
2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{regresi (a)}}$) dengan rumus:

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$JK_{reg(\alpha)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

3. Menghitung jumlah kuadrat regresi b | a ($JK_{reg(b|a)}$), dengan rumus:

$$JK_{reg(b|a)} = b \cdot \left(\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n} \right)$$

4. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{Reg(b|a)} - JK_{Reg(\alpha)}$$

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{reg(a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(a)} = JK_{Reg(\alpha)}$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{reg(b/a)}$) dengan rumus:

$$RJK_{reg(b|a)} = JK_{Reg(b|a)}$$

7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

8. Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

Untuk menghitung JK_E urutan data X mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

9. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$$

10. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k-2}$$

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n-k}$$

12. Mencari nilai uji F dengan rumus:

$$F = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

13. Menentukan kriteria pengukuran: Jika nilai uji F < nilai tabel F, maka distribusi berpola linier.

14. Mencari nilai $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db\ TC, db\ E)}$ dimana $db\ TC = k - 2$ dan $db\ E = n - k$

15. Membandingkan nilai uji F dengan nilai tabel F kemudian membuat kesimpulan.

3.2.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara untuk melaksanakan analisis terhadap data. Tujuan dari teknik analisis data ini adalah untuk mengolah data menjadi

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

informasi, sehingga karakteristik data dapat dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

Menurut Sambas Ali Muhidin (2010:158-159), terdapat dua tujuan dilakukannya analisis data, yaitu:

1. Mendeskripsikan data, biasanya dalam bentuk frekuensi, ukuran tendensi sentral maupun ukuran dispersi, sehingga dapat dipahami karakteristik datanya.
2. Membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi, atau karakteristik populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik). Kesimpulan yang diambil ini biasanya dibuat berdasarkan pendugaan (estimasi) dan pengujian hipotesis. Dalam statistika, kegiatan membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi atau sampel ini dibahas pada statistika inferensial.

Untuk mencapai tujuan analisis data tersebut maka langkah-langkah yang dapat dilakukan menurut Sambas Ali Muhidin (2010:159) adalah sebagai berikut:

1. Tahap pengumpulan data, dilakukan melalui instrumen pengumpulan data.
2. Tahap *editing*, yaitu memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data.
3. Tahap *koding* (pemberian kode), yaitu proses mengidentifikasi dan mengklasifikasi setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen pengumpulan data menurut variabel-variabel yang diteliti.

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Tahap tabulasi data, yaitu mencatat atau entri data ke dalam tabel induk penelitian.
5. Tahap pengujian kualitas data, yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen pengumpulan data.
6. Tahap mendeskripsikan data, yaitu tabel frekuensi dan atau diagram, serta berbagai ukuran tendensi sentral, maupun ukuran dispersi. Tujuannya memahami karakteristik data sampel penelitian.
7. Tahap pengujian hipotesis, yaitu tahap pengujian terhadap proposisi-proposisi yang dibuat apakah proposisi tersebut ditolak atau diterima, serta bermakna atau tidak. Atas dasar pengujian hipotesis inilah selanjutnya keputusan dibuat.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan dua macam teknik, yaitu teknik analisis data deskriptif dan teknik analisis data inferensial.

3.2.6.1. Teknik Analisis Data Deskriptif

Sugiyono (2011:169) menyatakan bahwa:

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Analisis ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah no.1 dan no.2 teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni untuk mengetahui gambaran tingkat kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan tingkat kinerja karyawan pada Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I. Dalam teknik analisis data statistik deskriptif ini pun termasuk penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, persentase, frekuensi, perhitungan mean, median dan modus.

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada skor angket yang diperoleh dari responden.

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh dari responden. Untuk mengetahui jarak rentang pada interval pertama sampai interval kelima digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang} = \text{skor maksimal} - \text{skor minimal} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{Lebar interval} = \text{rentang} / \text{banyaknya interval} = 4 / 5 = 0,80$$

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Jadi interval pertama memiliki batas bawah 1; interval kedua memiliki batas bawah 1,80; interval ketiga memiliki batas bawah 2,60; interval keempat memiliki batas bawah 3,40; dan interval kelima memiliki batas bawah 4,20. Selanjutnya disajikan kriteria penafsiran seperti pada Tabel 3.10.

Tabel 3.10
Skala Penafsiran Skor Rata-Rata

Rentang	Kategori	Penafsiran	
		X	Y
1 – 1,7	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
1,8 – 2,5	Rendah	Rendah	Rendah
2,6 – 3,3	Sedang	Sedang/Cukup Tinggi	Sedang/CukupTinggi
3,4 – 4,1	Tinggi	Tinggi	Tinggi
4,2 - 5	Sangat Tinggi	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Sumber: Diadaptasi dari skor kategori *rating scale* Sugiyono (2002:81)

3.2.6.2. Teknik Analisis Data Inferensial

Statistik inferensial meliputi statistik parametrik yang digunakan untuk data interval dan ratio, serta statistik nonparametrik yang digunakan untuk data nominal dan ordinal. Dalam penelitian ini menggunakan analisis parametrik karena data yang digunakan adalah data interval. Analisis data ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

masalah no.3 yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) terhadap kinerja karyawan Divisi Pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Kantor Pusat I.

Teknik analisis data inferensial dilakukan dalam bentuk pengujian hipotesis.

3.2.7. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris dan dengan pengujian tersebut maka akan didapat suatu keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis. Sedangkan pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini.

Tujuan dari hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (kualitas kehidupan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Menurut Sambas Ali Muhidin (2010:43), langkah-langkah pengujian hipotesis untuk penelitian populasi (sensus), adalah sebagai berikut:

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Menentukan rumusan hipotesis H_0 dan H_1

$H_0 : \rho = 0$: Tidak ada pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life/QWL*) terhadap kinerja karyawan.

2. Membuat Persamaan dan Koefisien Regresi Sederhana

Menurut Sambas Ali Muhidin (2010:105), regresi sederhana bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel. Model persamaan regresi sederhana adalah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana : \hat{Y} = variabel tak bebas (nilai duga)

a = penduga bagi intersap (α)

b = penduga bagi koefisien regresi (β)

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{N} = \bar{Y} - b\bar{X} \quad \text{dan} \quad b = \frac{N(\sum xy) - \sum x \sum y}{N \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

3. Menentukan uji statistika yang sesuai. Uji statistika yang digunakan adalah

uji F, yaitu $F = \frac{U_1}{U_2}$

Untuk melakukan uji F, dapat mengikuti langkah-langkah berikut:

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- a. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{\text{reg}(a)}$) dengan rumus:

$$JK_{\text{reg}(a)} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

- b. Menghitung jumlah kuadrat regresi b|a ($JK_{\text{reg}(b|a)}$), dengan rumus:

$$JK_{\text{reg}(b|a)} = b \cdot \left(\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n} \right)$$

- c. Menghitung kuadrat residu (JK_{res}), dengan rumus:

$$JK_{\text{res}} = \sum Y^2 - JK_{\text{reg}(b|a)} - JK_{\text{reg}(a)}$$

- d. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{\text{reg}(a)}$), dengan rumus:

$$RJK_{\text{reg}(a)} = JK_{\text{reg}(a)}$$

- e. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b|a ($RJK_{\text{reg}(b|a)}$), dengan rumus:

$$RJK_{\text{reg}(b|a)} = JK_{\text{reg}(b|a)}$$

- f. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{res}), dengan rumus:

$$RJK_{\text{res}} = \frac{JK_{\text{RES}}}{n-2}$$

- g. Menghitung F, dengan rumus: $F = \frac{RJK_{\text{reg}(b|a)}}{RJK_{\text{res}}}$

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

4. Menentukan nilai kritis dengan derajat kebebasan untuk $db_{reg} = 1$ dan $db_{res} = n-2$

5. Membandingkan nilai uji F_{hitung} terhadap nilai $F_{tabel} =$

$$F_{(1-\alpha)} \left(db_{reg} \left(\frac{b}{a} \right) (db_{res}) \right)$$

Dengan kriteria pengujian: jika nilai uji $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Membuat kesimpulan

Untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y dicari dengan menggunakan rumus koefisien korelasi. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson (Sambas Ali Muhidin, 2010:26), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel X dan variabel Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas $-1 < r < +1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif atau korelasi

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai variabel X maka akan diikuti dengan kenaikan nilai variabel Y.

- Jika nilai $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$, maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Tabel 3.11
Batas-Batas Nilai r (Korelasi)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2011:183)

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Mariatul Qibtiah, 2014

Pengaruh kualitas kehidupan kerja (quality of work life/qwl) terhadap kinerja karyawan di divisi pelayanan SDM PT. Pos Indonesia (persero) Bandung kantor pusat I

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu