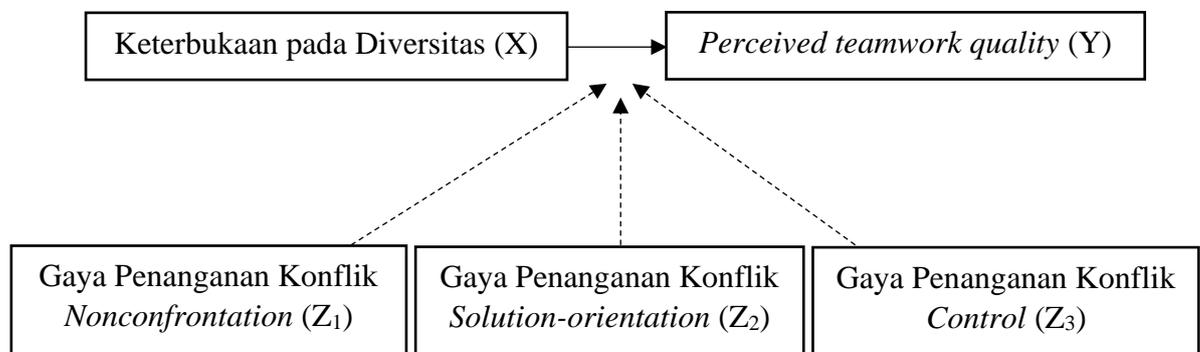


BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai metode penelitian. Bab ini terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional dan variabel penelitian yaitu, keterbukaan pada diversitas, gaya penanganan konflik dan *perceived teamwork quality*, instrumen penelitian, prosedur penelitian, teknik analisis data, serta agenda kegiatan.

A. Desain Penelitian



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel keterbukaan pada diversitas (X) terhadap *perceived teamwork quality* (Y) yang dimoderasi gaya penanganan konflik *nonconfrontation* (Z₁), *solution-orientation* (Z₂) dan *control* (Z₃). Gaya Penanganan Konflik (Z) adalah variabel moderasi yang berfungsi untuk melihat apakah variabel tersebut dapat memperkuat atau memperlemah hubungan langsung antara variabel independen, keterbukaan pada diversitas (X) dengan variabel dependen, *perceived teamwork quality* (Y). Variabel *moderating* juga dapat menyebabkan sifat atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi positif atau negatif (Liana, 2009).

B. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah semua elemen yang dipelajari dan diambil kesimpulannya (Santoso, 2003). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja dalam tim/divisi tertentu di organisasi/perusahaan di Kota Bandung.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, yaitu sebagian tapi tidak keseluruhan dari populasi (Santoso, 2003). Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling - quota sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memiliki karakteristik khusus untuk subjek yang akan digunakannya, maka tidak semua unsur dalam populasi dapat menjadi sampel (Sugiyono, 2012). Peneliti memilih *quota sampling* karena jumlah anggota populasi yang tidak diketahui secara pasti (Danim, 2007), dalam penelitian ini yaitu karyawan/tenaga kerja yang memiliki tim kerja atau termasuk ke dalam divisi tertentu di organisasi/perusahaan di Kota Bandung. Sampel pada penelitian ini seperti yang disebutkan oleh Badan Pusat Statistik (2018) bahwa tenaga kerja adalah angkatan kerja yang saat ini sedang bekerja dan berusia 15 tahun ke atas. Peneliti menentukan kuota responden dalam penelitian ini sebanyak 350 orang. Pengambilan jumlah responden mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012) bahwa responden dengan jumlah populasi yang belum diketahui dapat diambil sampel penelitian dengan jumlah minimal 349 responden dengan taraf kesalahan 5%, peneliti melakukan pembulatan jumlah responden menjadi 350 responden.

C. Definisi Operasional

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, keterbukaan pada diversitas sebagai variabel independen (X), variabel gaya penanganan konflik sebagai moderator (Z) dan *perceived teamwork quality* sebagai variabel dependen (Y).

Definisi operasional dari ketiga variabel tersebut adalah, sebagai berikut:

Meitha Eka Pangestika, 2020

PENGARUH KETERBUKAAN PADA DIVERSITAS TERHADAP PERCEIVED TEAMWORK QUALITY YANG DIMODERASI OLEH GAYA PENANGANAN KONFLIK PADA KARYAWAN DI KOTA BANDUNG

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

1. Keterbukaan pada diversitas

Definisi operasional keterbukaan pada diversitas pada penelitian ini ditandai dengan merasa nyaman, bersedia memberikan perhatian, mau belajar dan bekerja bersama meskipun terdapat etnis, jenis kelamin, usia, nilai kerja, motivasi, latar belakang profesional dan pengalaman kerja yang berbeda.

2. Gaya penanganan konflik

Definisi operasional gaya penanganan konflik dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga gaya sebagai berikut:

a. Gaya *Nonconfrontation*

Karyawan dengan gaya *nonconfrontation* cenderung menghindari dari situasi konflik atau situasi yang mengarah pada konflik, menutupi konflik yang terjadi dalam tim, menahan diri agar pendapat atau perilakunya tidak menimbulkan perselisihan atau memperkeruh keadaan, sebisa mungkin menahan diri untuk tidak memberikan pendapat yang kontroversial dan berusaha membuat konflik terlihat tidak serius dengan memberikan candaan.

b. Gaya *Solution-Orientation*

Karyawan dengan gaya *solution-orientation* cenderung menginisiasi penggabungan sudut pandang, membuka diskusi, menganjurkan pertukaran pikiran, menerima tawaran kompromi, mendengar dan mempertimbangkan pendapat semua pihak yang bersangkutan, memberikan pendapat, memadukan ide-ide yang ada untuk mencari solusi jalan tengah, mengaplikasikan musyawarah untuk mengatasi perbedaan dan mencapai kesepakatan bersama.

c. Gaya *Control*

Karyawan dengan gaya *control* cenderung menyatakan pendapat dengan tegas, teguh pada pendirian dan pendapatnya sendiri, mendominasi argumen, ingin orang lain menerima pendapatnya, dan seringkali menyampaikan idenya dengan penekanan-penekanan tertentu didukung dengan bentuk-bentuk komunikasi nonverbal seperti intonasi suara tinggi atau memukul meja.

3. *Perceived teamwork quality*

Perceived teamwork quality dalam penelitian ini ditunjukkan oleh anggota tim yang senantiasa membangun komunikasi dan di dalamnya terdapat keterbukaan pertukaran informasi. Selain itu ditunjukkan juga oleh anggota tim yang paham terhadap tujuan tim dan menerima pembagian tugas demi mencapai tujuan tersebut, senantiasa terlibat membagikan ilmu dan pengalamannya pada anggota tim lain, saling mendukung dan membantu untuk menyelesaikan pekerjaan, merasa dekat dan menghormati satu sama lain, sama-sama berusaha keras untuk menyelesaikan sesuatu serta mempunyai rasa saling memiliki dan rasa bangga menjadi anggota tim.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau alat ukur dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel keterbukaan pada diversitas, gaya penanganan konflik, dan *perceived teamwork quality* yang diteliti pada responden. Terdapat tiga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Instrumen Keterbukaan pada Diversitas

a. Spesifikasi Instrumen

Keterbukaan pada diversitas diukur dengan menggunakan instrumen *openness to diversity* dari Hobman, Bordia & Gallois (2004) yang terdiri atas 6 item, dengan reliabilitas 0.94, 0.82, dan 0.88 bagi ketiga dimensi (*visible diversity*, *value diversity*, dan *informational diversity*) secara berturut-turut. Instrumen ini akan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan akan diukur lagi reliabilitasnya.

b. Pengisian Kuesioner

Skala pengukuran keterbukaan pada diversitas memiliki empat poin skala Likert. Dalam mengisi kuesioner, responden diharuskan untuk memilih salah satu alternatif jawaban pada setiap item. Alternatif jawaban yang tersedia dan harus dipilih oleh responden yaitu: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), Sangat Setuju (4).

c. Penyekoran

Berdasarkan penyekoran jawaban yang telah dipilih oleh responden, terdapat rentang skor 1 sampai dengan 4. Tabel 3.1 merupakan pilihan jawaban dan skoring respon pada instrumen keterbukaan pada diversitas:

Tabel 3.1
Pilihan Jawaban dan Skor Respon Instrumen Keterbukaan pada Diversitas

Jenis Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
<i>Favorable</i>	1	2	3	4
<i>Unfavorable</i>	4	3	2	1

d. Kisi-kisi Instrumen

Berikut adalah kisi-kisi instrumen keterbukaan pada diversitas pada tabel 3.2:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Keterbukaan pada Diversitas

No	Dimensi Keterbukaan pada Diversitas	Nomor Item	Jumlah
1	Keterbukaan pada <i>Visible Diversity</i>	1, 2	2
2	Keterbukaan pada <i>Value Diversity</i>	3, 4	2
3	Keterbukaan pada <i>Informational Diversity</i>	5, 6	2
JUMLAH			6

e. Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor didapatkan dari skor rata-rata populasi, kemudian pengkategorian dilakukan menggunakan skor Z yang merupakan representasi dari deviasi distribusi normal, kemudian melakukan perhitungan dua level dari skor T (Azwar, 2013). Berikut adalah kategorisasi skala keterbukaan pada diversitas pada tabel 3.3:

Tabel 3.3
Kategorisasi Skor Skala Keterbukaan pada Divesistas

Kategori	Rumus	Skor
Tinggi	$X \geq \mu$ (Rata-Rata Populasi)	$T \geq 50$
Rendah	$X < \mu$ (Rata-Rata Populasi)	$T < 50$

Keterangan (Ihsan, 2013):

X = Jumlah nilai keterbukaan pada diversitas

μ = Rata-rata skor total nilai keterbukaan pada diversitas

f. Kriteria Interpretasi Kategorisasi Skor

Skor yang diperoleh sampel dikategorikan atau dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu kategori tinggi dan kategori rendah. Makna dari masing-masing kategori tersebut adalah:

1) Kategori Tinggi

Karyawan dengan keterbukaan pada diversitas tinggi cenderung sadar akan keberagaman yang ada di lingkungan kerjanya, menerima keberagaman tersebut, merasa nyaman dan juga memberi kenyamanan pada karyawan lain dalam organisasi. Adapun kenyamanan tersebut ditandai dengan kemauan mendengarkan, berkomunikasi dan bekerjasama.

2) Kategori Rendah

Karyawan dengan keterbukaan pada diversitas rendah cenderung tidak sadar akan keberagaman yang ada di lingkungan

kerjanya, sehingga tidak dapat menerima keberagaman yang ada, merasa tidak nyaman dan juga tidak dapat memberi kenyamanan pada karyawan lain dalam organisasi. Adapun ketidaknyamanan tersebut ditandai dengan perilaku tidak mau mendengarkan, berkomunikasi dan bekerjasama.

2. Instrumen Gaya Penanganan Konflik

a. Spesifikasi Instrumen

Gaya penanganan konflik diukur dengan menggunakan instrumen *Organizational Communication Conflict Instrument* (Putnam & Wilson, 1982) yang terdiri atas 35 item dengan reliabilitas 0.93, 0.88 dan 0.82 bagi ketiga gaya pemecahan masalah *nonconfrontation*, *solution-orientation*, dan *control* secara berurutan. Instrumen ini akan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan akan diukur lagi reliabilitasnya.

b. Pengisian Kuesioner

Skala pengukuran gaya penanganan konflik memiliki empat poin skala Likert. Dalam mengisi kuesioner, responden diharuskan untuk memilih salah satu alternatif jawaban pada setiap item. Alternatif jawaban yang tersedia dan harus dipilih oleh responden yaitu: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), Sangat Setuju (4).

c. Penyekoran

Berdasarkan penyekoran jawaban yang telah dipilih oleh responden, terdapat rentang skor 1 sampai dengan 4. Penyekoran yang dilakukan sama seperti pada Tabel 3.1.

d. Kisi-kisi Instrumen

Berikut adalah kisi-kisi instrumen gaya penanganan konflik pada tabel 3.4:

Tabel 3.4

Kisi-kisi Instrumen Gaya Penanganan Konflik

No	Gaya Penanganan Konflik	Nomor Item	Jumlah
----	-------------------------	------------	--------

1	<i>Nonconfrontation</i>	27, 2, 15, 35, 5, 8, 26, 28, 33, 34, 17, 18, 9, 30*, 31, 32	16
2	<i>Solution-Orientation</i>	19, 23, 4, 16, 22, 12, 14, 10, 6, 24, 1, 7	12
3	<i>Control</i>	21, 25, 20, 13, 3, 29, 11	7
JUMLAH			35
<i>Tanda bintang (*) menandakan item unfavorable</i>			

e. Kategori Skala

Kategorisasi skor didapatkan dari skor rata-rata populasi, kemudian pengkategorian dilakukan menggunakan skor Z yang merupakan representasi dari deviasi distribusi normal, kemudian melakukan perhitungan dua level dari skor T (Azwar, 2013).). Kategorisasi skala masing-masing gaya penanganan konflik menggunakan kategorisasi yang sama pada tabel 3.3.

f. Kriteria Interpretasi Skor

Skor yang diperoleh sampel dikategorikan atau dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu kategori tinggi dan kategori rendah. Makna dari masing-masing kategori tersebut adalah:

1) *Gaya Nonconfrontation*

Karyawan dengan gaya penanganan konflik *nonconfrontation* tinggi cenderung menghindari dari situasi konflik, menahan diri agar perilakunya tidak memperkeruh keadaan, sebisa mungkin tidak memberikan pendapat yang kontroversial dan cenderung ‘membumbui’ keadaan dengan bercandaan.

Adapun jika skor yang diperoleh karyawan dalam gaya *nonconfrontation* ini rendah, artinya dalam situasi dan kondisi tersebut, karyawan cenderung tidak menangani konflik dengan gaya

ini, melainkan cenderung lebih kepada gaya lain yang ada, yaitu *solution-orientation* atau *control*.

2) Gaya *Solution-Orientation*

Karyawan dengan gaya penanganan konflik *solution-orientation* tinggi cenderung membuka diskusi, menganjurkan pertukaran sudut pandang, mendengar dan memberikan pendapat, memadukan ide-ide yang ada untuk mencari solusi jalan tengah.

Adapun jika skor yang diperoleh karyawan dalam gaya *solution-orientation* ini rendah, artinya dalam situasi dan kondisi tersebut, karyawan cenderung tidak menangani konflik dengan gaya ini, melainkan cenderung lebih kepada gaya lain yang ada, yaitu *nonconfrontation* atau *control*.

3) Gaya *Control*

Karyawan dengan gaya penanganan konflik *control* tinggi cenderung teguh pada pendirian dan pendapatnya sendiri, mendominasi argumen, ingin orang lain menerima pendapatnya, dan seringkali menyampaikan idenya dengan penekanan-penekanan tertentu didukung dengan bentuk-bentuk komunikasi nonverbal seperti intonasi suara tinggi atau memukul meja.

Adapun jika skor yang diperoleh karyawan dalam gaya *control* ini rendah, artinya dalam situasi dan kondisi tersebut, karyawan cenderung tidak menangani konflik dengan gaya ini, melainkan cenderung lebih kepada gaya lain yang ada, yaitu *nonconfrontation* atau *solution-orientation*.

3. Instrumen *Perceived Teamwork Quality*

a. Spesifikasi Instrumen

Pengukuran *perceived teamwork quality* akan menggunakan instrumen *Teamwork Quality (TWQ)* dari Hoegl dan Gemuenden (2001), yang berjumlah 37 item dengan reliabilitas 0.82, 0.63, 0.84, 0.86, 0.76 dan 0.88 bagi keenam dimensi TWQ secara berurutan. Instrumen ini akan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, serta akan diukur lagi reliabilitasnya oleh peneliti.

b. Pengisian Kuesioner

Skala pengukuran *perceived teamwork quality* memiliki empat poin skala Likert. Dalam mengisi kuesioner, responden diharuskan untuk memilih salah satu alternatif jawaban pada setiap item. Alternatif jawaban yang tersedia dan harus dipilih oleh responden yaitu: Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), Sangat Setuju (4).

c. Penyekoran

Berdasarkan penyekoran jawaban yang dipilih oleh responden, terdapat rentang skor 1 sampai dengan 4. Penyekoran yang dilakukan sama seperti pada Tabel 3.1.

d. Kisi-kisi Instrumen

Berikut adalah kisi-kisi instrumen *perceived teamwork quality* pada tabel 3.5:

Tabel 3.5

Kisi-kisi Instrumen *Perceived teamwork quality*

No	Dimensi <i>Perceived teamwork quality</i>	Nomor Item	Jumlah
1	<i>Communication</i>	1, 2, 3, 4*, 5, 6*, 7*, 8, 9, 10	10
2	<i>Coordination</i>	11, 12, 13, 14*	4
3	<i>Balance of Member Contributions</i>	15, 16, 17*	3
4	<i>Mutual Support</i>	18, 19, 20, 21, 22, 23	6
5	<i>Effort</i>	24, 25, 26, 27*	4
6	<i>Cohesion</i>	28, 29*, 30, 31, 32, 33*, 34, 35, 36, 37	10
JUMLAH			37
<i>Tanda bintang (*) menandakan item unfavorable</i>			

e. Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor didapatkan dari skor rata-rata populasi, kemudian pengkategorian dilakukan menggunakan skor Z yang merupakan

representasi dari deviasi distribusi normal, kemudian melakukan perhitungan dua level dari skor T (Azwar, 2013). Kategorisasi skala *perceived teamwork quality* menggunakan kategorisasi yang sama pada tabel 3.3.

f. Kriteria Interpretasi Skor

Skor yang diperoleh sampel dikategorikan atau dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu kategori tinggi dan kategori rendah. Makna dari masing-masing kategori tersebut adalah:

1) Kategori Tinggi

Karyawan yang merasa kualitas *teamwork*-nya tinggi cenderung merasa timnya mudah diajak bicara dan saling berbagi informasi, menerima dan melaksanakan dengan penuh tanggung jawab pembagian tugas yang ada, saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan, merasa dekat dan menghargai satu sama lain, saling mendukung dan sama-sama berusaha keras untuk menyelesaikan satu tujuan yang sama.

2) Kategori Rendah

Karyawan yang merasa kualitas *teamwork*-nya rendah cenderung merasa timnya sulit diajak bicara dan tidak saling berbagi informasi, kurang menerima dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pembagian tugas yang ada, tidak saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan, kurang merasa dekat dan kurang menghargai satu sama lain, tidak saling mendukung dan tidak sama-sama berusaha keras untuk menyelesaikan satu tujuan yang sama.

E. Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Bentuk kuesioner diberikan secara langsung (*offline*) dan *online* kepada responden, dengan cara tidak terlalu mengganggu responden karena pengisiannya ditentukan responden sendiri dengan keluasan waktunya.

Dalam kuesioner ini terdiri atas 5 bagian, yaitu: 1) identitas peneliti tujuan

Meitha Eka Pangestika, 2020

PENGARUH KETERBUKAAN PADA DIVERSITAS TERHADAP PERCEIVED TEAMWORK QUALITY YANG DIMODERASI OLEH GAYA PENANGANAN KONFLIK PADA KARYAWAN DI KOTA BANDUNG

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

penelitian, kriteria responden, dan informasi mengenai kerahasiaan data; 2) identitas responden; 3) alat ukur keterbukaan pada diversitas; 4) alat ukur gaya penanganan konflik; dan 5) alat ukur *perceived teamwork quality*. Responden menjawab kuesioner sesuai dengan kondisi diri yang dirasa sama dengan pilihan-pilihan jawaban yang sudah tertera. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 18 Desember 2019 – 6 Januari 2020.

F. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap akhir. Berikut ini adalah uraian dari setiap tahap:

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan meliputi kegiatan menentukan rumusan masalah, penyusunan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian, menentukan metode penelitian, variabel dan indikator penelitian, serta menyusun instrumen penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan meliputi kegiatan melakukan uji coba pertama pada alat ukur penelitian keterbukaan pada diversitas, gaya penanganan konflik dan *perceived teamwork quality*. Kemudian melakukan analisis pada hasil uji reliabilitas dan validitasnya sehingga dapat dilakukan revisi yang diperlukan. Setelah itu melakukan pengambilan data di organisasi-organisasi/perusahaan-perusahaan di Kota Bandung, melakukan skoring dan pengolahan data.

3. Tahap Akhir

Tahap akhir meliputi kegiatan pembahasan berdasarkan teori serta penelitian sebelumnya yang berkaitan, membuat simpulan, dan menyusun skripsi.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasional dengan menggunakan analisis regresi linier dan regresi berganda.

Meitha Eka Pangestika, 2020

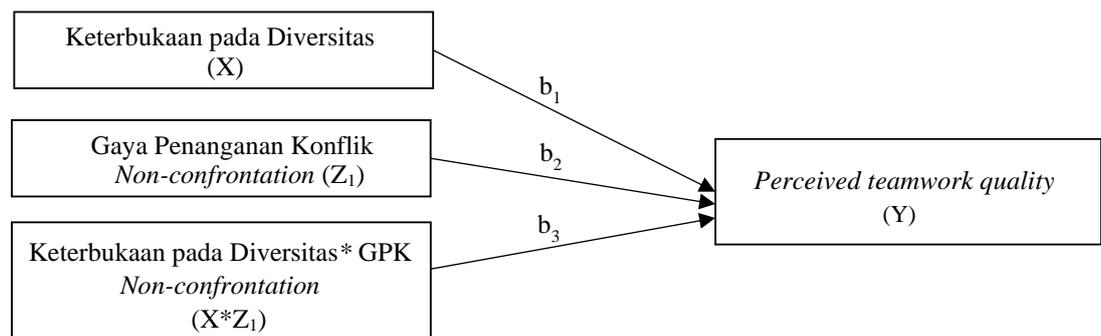
PENGARUH KETERBUKAAN PADA DIVERSITAS TERHADAP PERCEIVED TEAMWORK QUALITY YANG DIMODERASI OLEH GAYA PENANGANAN KONFLIK PADA KARYAWAN DI KOTA BANDUNG

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

Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (analisis regresi linier) serta peranan variabel moderator dalam memoderasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (analisis regresi bertingkat). Data yang akan dianalisis harus bersifat interval atau rasio (Yamin & Kurniawan, 2014), oleh karena itu sebelum dilakukan uji regresi, peneliti melakukan transformasi data terlebih dahulu dari data ordinal ke data interval menggunakan pemodelan *RASCH* dengan aplikasi *Winstep*.

Setelah dilakukan transformasi data ke interval, selanjutnya peneliti menggunakan program SPSS untuk melakukan uji regresi. Tahapan dalam melakukan uji regresi dalam penelitian ini, yaitu :

1. Langkah Uji Regresi Model Moderasi 1

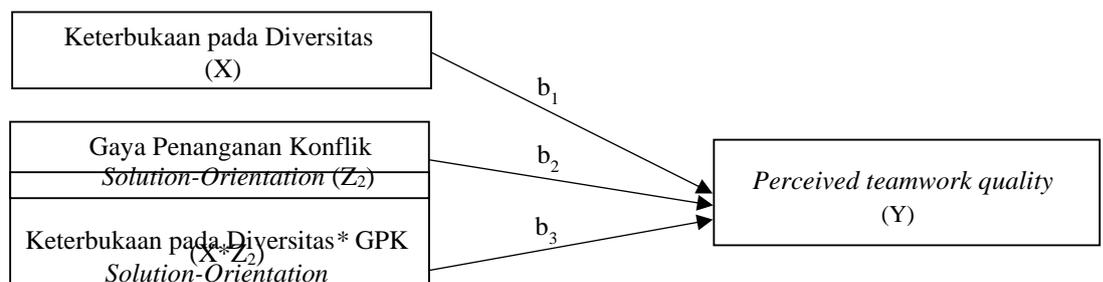


Gambar 3.2 Model Analisis Moderasi Z₁

Penjelasan model tersebut yaitu sebagai berikut:

- a. Melakukan uji regresi variabel X terhadap variabel Y.
- b. Melakukan uji regresi variabel Z₁ terhadap variabel Y.
- c. Melakukan uji regresi variabel X setelah berinteraksi dengan variabel Z₁ terhadap Y.

2. Langkah Uji Regresi Model Moderasi 2



Meitha Eka Pangestika, 2020

PENGARUH KETERBUKAAN PADA DIVERSITAS TERHADAP PERCEIVED TEAMWORK QUALITY YANG DIMODERASI OLEH GAYA PENANGANAN KONFLIK PADA KARYAWAN DI KOTA BANDUNG

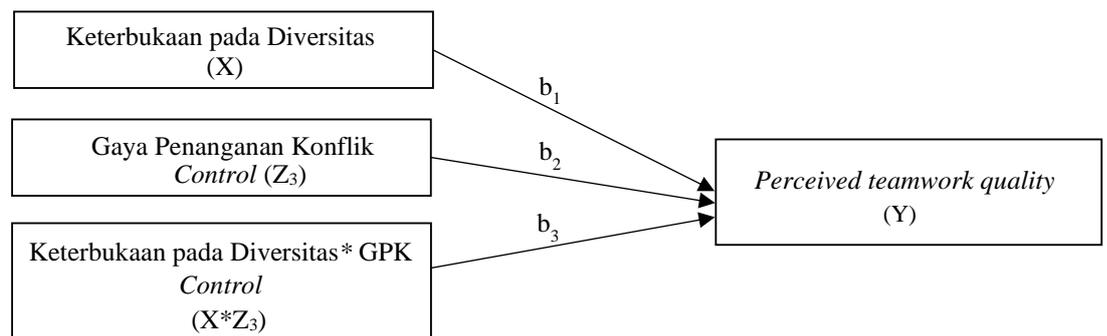
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Gambar 3.3 Model Analisis Moderasi Z₂

Penjelasan model tersebut yaitu sebagai berikut:

- Melakukan uji regresi variabel X terhadap variabel Y.
- Melakukan uji regresi variabel Z₂ terhadap variabel Y.
- Melakukan uji regresi variabel X setelah berinteraksi dengan variabel Z₂ terhadap Y.

3. Langkah Uji Regresi Model Moderasi 3



Gambar 3.4 Model Analisis Moderasi Z₃

Penjelasan model tersebut yaitu sebagai berikut:

- Melakukan uji regresi variabel X terhadap variabel Y.
- Melakukan uji regresi variabel Z₃ terhadap variabel Y.
- Melakukan uji regresi variabel X setelah berinteraksi dengan variabel Z₃ terhadap Y.

Selanjutnya, dilakukan uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dan variabel moderator. Hasil dari pengujian uji koefisien berbentuk presentase (%). Untuk mengetahui koefisien determinasi, peneliti menggunakan rumus berikut :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

R² = Kuadrat Koefisien Korelasi (*R Square*)

Selain itu, dilakukan juga identifikasi variabel moderator untuk mengetahui jenis variabel moderator. Menurut Sugiono (2004) variabel moderator dapat dikelompokkan dalam beberapa jenis berdasarkan hubungan dimensi ada

tidaknya hubungan interaksi antara variabel moderator dengan variabel prediktor (variabel independen) dan dimensi ada tidaknya hubungan antara variabel moderator dengan variabel kriteria (variabel dependen) sebagai yang tampak dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.6 Klasifikasi Jenis Moderator

Interaksi antara Variabel Moderator dan Variabel Prediktor (X*Z)	Hubungan antara Variabel Moderator dan Variabel Kriteria Y= f(x,Z)	
	Ada Hubungan (1)	Tidak Ada Hubungan (2)
Tidak Ada Interaksi	Variabel itu adalah Variabel: <i>Intervening, Exogenous, Antecedent</i> atau Prediktor (3)	Variabel itu adalah Variabel <i>Homologizer Moderator</i> (4)
Ada Interaksi	Variabel itu adalah variabel : <i>Quasi Moderator</i>	Variabel itu adalah Variabel: <i>Pure Moderator</i>

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X + e \quad (1)$$

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X + \alpha_2 Z + e \quad (2)$$

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 X + \alpha_2 Z + \alpha_3 X*Z + e \quad (3)$$

Dengan menggunakan pendekatan *Moderated Regression* maka dapat dikelompokan variabel moderator, yaitu:

1. Bila persamaan (2) $\alpha_2 Z$, α_2 signifikan dan persamaan (3) $\alpha_3 X*Z$, α_3 tidak signifikan, maka variabel Z bukan variabel moderator, tapi ia merupakan suatu variabel independen, *intervening, exogenous, antecedent*, atau prediktor.
2. Bila persamaan (2) $\alpha_2 Z$, α_2 tidak signifikan dan persamaan (3) $\alpha_3 X*Z$, α_3 signifikan, maka Z merupakan *pure moderator* (Z merupakan variabel moderator murni).
3. Bila persamaan (2) $\alpha_2 Z$, α_2 tidak signifikan dan persamaan (3) $\alpha_3 X*Z$, α_3 tidak signifikan, maka variabel Z merupakan *homologizer moderator*.
4. Bila persamaan (2) $\alpha_2 Z$, α_2 signifikan dan persamaan (3) $\alpha_3 X*Z$, α_3 signifikan, maka variabel Z merupakan suatu *quasi moderator*.

H. Proses Pengembangan Instrumen

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengembangan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Terdapat tiga instrumen yang diadaptasi oleh

peneliti, yaitu *openness to diversity scale* dari Hobman, Bordia & Gallois (2004) untuk mengukur keterbukaan pada diversitas, *Organizational Communication Conflict Instrument* (Putnam & Wilson, 1982) untuk mengukur gaya penanganan konflik, dan *Teamwork Quality (TWQ) scale* dari Hoegl dan Gemuenden (2001) untuk mengukur *perceived teamwork quality*. Adapun tahapan yang dilakukan peneliti dalam pengembangan alat ukur yang tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Translation*

Ketiga instrumen yang ada merupakan instrumen berbahasa Inggris yang kemudian oleh peneliti dilakukan penerjemahan ke dalam Bahasa Indonesia. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan alat ukur dengan konteks penelitian dan lebih dipahami oleh responden yang akan mengisi kuesioner (Creswell, 2012).

2. *Expert Judgement*

Expert judgement dilakukan untuk mengukur sejauh mana ketiga instrumen mampu mewakili aspek yang ingin diukur. Peneliti melakukan *expert judgement* terhadap ketiga instrumen kepada para ahli. Dalam penelitian ini *expert judgement* dilakukan oleh ahli psikologi yaitu Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd., dan M. Ariez Musthofa, M.Si.

3. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan terhadap alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kalimat dan menghindari kesalahan persepsi pada setiap item dalam alat ukur. Sebelum menyebarkan instrumen, peneliti melakukan uji keterbacaan pada 5 orang karyawan dengan usia, jenis kelamin, divisi dan tempat bekerja yang berbeda-beda. Berdasarkan masukan dari hasil uji keterbacaan, peneliti memperbaiki kembali kalimat dari beberapa item ke dalam bentuk yang mudah dipahami oleh partisipan. Setelah melakukan uji keterbacaan, peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 400 partisipan.

4. Uji Coba Instrumen

Peneliti melakukan uji coba instrumen keterbukaan pada diversitas, gaya penanganan konflik, dan *perceived teamwork quality* yang telah

dilakukan *expert judgement* kepada 400 responden yang sesuai dengan karakteristik sampel dimulai tanggal 27 September – 15 Desember 2019. Sebanyak 208 kuesioner terisi secara *offline* dan 192 kuesioner terisi secara *online*. Uji coba instrumen dilakukan kepada para karyawan yang bekerja dalam tim/divisi di organisasi/perusahaan di Kota Bandung. Peneliti melakukan uji coba instrumen secara langsung dengan cara mendatangi organisasi/perusahaan, juga rumah-rumah tetangga, dan secara tidak langsung dengan penyebaran melalui media *online*.

5. Pemilihan item yang layak

Pemilihan item yang layak dilakukan melalui proses uji validitas dengan analisis item yang bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas setiap instrumen dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, metode yang digunakan *Corrected Item Total Correlation*. Metode ini bertujuan untuk mencari korelasi antara skor item dan skor total dari sisa item lainnya. Item yang dipilih menjadi item final dan dianggap layak untuk digunakan adalah item yang memiliki korelasi item total di atas 0,3 (Azwar, 2013). Hasil uji coba menunjukkan, hanya terdapat satu alat ukur dengan korelasi item total di bawah 0,3 dari tiga alat ukur yang ada, yaitu gaya penanganan konflik. Terdapat 1 dari 35 item pada alat ukur *Organizational Communication Conflict Instrument* ini yang memiliki korelasi item total di bawah 0,3 yaitu -0,514 pada item nomor 30 sehingga item tersebut harus diperbaiki.

Selain itu, dalam penelitian ini dilakukan juga validitas isi ulang. Validitas isi merupakan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen relevan dan merupakan representasi dari konsep variabel yang diukur (Azwar, 2013). Setelah melihat hasil analisis item, satu nomor yang harus diperbaiki yaitu nomor 30 pada alat ukur gaya penanganan konflik tidak dapat tertolong dengan pengubahan redaksi. Selain itu, terdapat tanda minus di depan hasil korelasi item total-nya, yang menandakan bahwa item tersebut berkebalikan dengan apa yang diukur, *expert*—dalam hal ini ahli psikologi yaitu Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd., dan M. Ariez Musthofa, M.Si—memutuskan untuk membalikan skoring

atau menandakan item ini menjadi *unfavorable* untuk variabel yang dikur, yaitu gaya penanganan konflik dimensi gaya *non-confrontation*. Setelah skoring dibalik untuk satu item nomor 30 ini, dilakukan analisis item ulang dan hasil menunjukkan bahwa setiap item pada ketiga alat ukur, menunjukkan angka korelasi item total di atas 0,3, yang artinya seluruh item dapat dinyatakan layak digunakan.

6. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bagaimana suatu instrument berkualitas baik atau reliabel. Guliford (1956) mengkategorikan reliabilitas dalam beberapa tingkatan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.7 Kategorisasi Reliabilitas Item

Indeks	Tingkatan Reliabilitas
0,80 – 1,00	Reliabilitas sangat tinggi
0,60 – 0,79	Reliabilitas tinggi
0,40 – 0,59	Reliabilitas sedang
0,20 – 0,39	Reliabilitas rendah
0,00 – 0,19	Reliabilitas sangat rendah

Hasil olah data uji coba alat ukur menunjukkan bahwa:

- a) reliabilitas Alpha *openness to diversity scale* adalah 0,935 yang berarti alat ukur ini berada dalam kategori reliabilitas sangat tinggi;
- b) reliabilitas Alpha *Organizational Communication Conflict Instrument* dimensi gaya *nonconfrontation* adalah 0,948 yang berarti alat ukur ini untuk dimensi ini berada dalam kategori reliabilitas sangat tinggi;
- c) reliabilitas Alpha *Organizational Communication Conflict Instrument* dimensi gaya *solution-orientation* adalah 0,933 yang berarti alat ukur ini untuk dimensi ini berada dalam kategori reliabilitas sangat tinggi;
- d) reliabilitas Alpha *Organizational Communication Conflict Instrument* dimensi gaya *control* adalah 0,946 yang berarti alat ukur ini untuk dimensi ini berada dalam kategori reliabilitas sangat tinggi;

e) dan reliabilitas *TWQ scale* adalah 0,975 yang berarti alat ukur ini berada dalam kategori reliabilitas sangat tinggi.

Berdasarkan hal tersebut, ketiga instrumen yang telah diadaptasi dapat dikatakan bersifat reliabel.

Secara sederhana, hasil pengembangan instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8 Tabel Hasil Pengembangan Instrumen

No	Instrumen	Aspek Pengembangan	Sebelum Uji Coba	Setelah Uji Coba
1	<i>Openness to Diversity Scale</i>	Jumlah Item	6 item	6 item
		Nomor Item	1, 2, 3, 4, 5, 6	1, 2, 3, 4, 5, 6
2	<i>Organizational Communication Conflict Instrument</i>	Jumlah Item	35 item	35 item
		Nomor Item	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30*, 31, 32, 33, 34, 35
3	<i>Teamwork Quality (TWQ) Scale</i>	Jumlah Item	37 item	37 item
		Nomor Item	1, 2, 3, 4*, 5, 6*, 7*, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14*, 15, 16, 17*, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27*, 28, 29*,	1, 2, 3, 4*, 5, 6*, 7*, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14*, 15, 16, 17*, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27*, 28, 29*,

			30, 31, 32, 33*, 34, 35, 36, 37	30, 31, 32, 33*, 34, 35, 36, 37
<i>Tanda bintang (*) menandakan item unfavorable</i>				