

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2008). Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif korelasional yang bertujuan untuk mendeteksi seberapa jauh variasi pada suatu faktor berhubungan dengan variasi atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasinya (Usman, 2008).

#### 3.2 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua kuesioner yang berbentuk skala yaitu kuesioner mengenai *goal orientation* dan QWL. Kuesioner *goal orientation* ini disusun oleh VandeWalle (1997) yang terdiri dari tiga konstruk sedangkan untuk kuesioner QWL disusun oleh Dupuis dengan menggunakan klasifikasi dari Turcotte yang sebelumnya ia juga membandingkan aspek struktur kerja dari Kohl dan Shooler (1982).

#### 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

##### 3.3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan swasta dimana populasi ini merupakan populasi infinit karena banyaknya jumlah karyawan yang terus berubah. Dalam penelitian ini, jumlah sampel

yang ditentukan adalah sebanyak 71 orang, adapun karakteristik utama sampel dalam penelitian ini adalah responden yang telah bekerja sebagai pegawai pada suatu perusahaan swasta.

### 3.3.2 Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *teknik sampling non-probabilitas*. *Non-probabilitas sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang mana tidak semua responden populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel ini memiliki banyak cara. Pada penelitian ini menggunakan sampling aksidental.

Sampling aksidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2003: 60). Menurut Margono (2004: 127) menyatakan bahwa dalam teknik ini pengambilan sampel tidak ditetapkan lebih dahulu. Peneliti langsung mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui. Dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 71 sampel yang terdiri dari karyawan PT. Sinar Sosro sebanyak 41 orang, PT. Nusantara Citra Konsultan sebanyak 17 orang dan sisanya sebanyak 13 orang bekerja di PT. Bukaka dan PT. Pantja Simpati.

### 3.4 Variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel X yaitu *Goal orientation* serta satu variabel Y yaitu *Quality of work life*. Untuk mengukur kedua variabel tersebut digunakan instrumen pengukur yang berupa pernyataan dari masing-masing indikator untuk tiap-tiap variabel yang diajukan kepada responden melalui kuesioner. Dalam Penelitian ini menggunakan pernyataan yang nantinya akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan Skala Likert.

Skala Likert adalah Skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2003: 86).

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2003:32) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut dari obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

#### 3.5.1 *Goal orientation*

##### 1. Konseptual

*Goal orientation* atau orientasi tujuan menurut VandeWalle (1997), adalah secara konsep sebagai sifat yang stabil yang bergerak ke arah pengembangan kemampuan berprestasi dalam berbagai situasi.

##### 2. Definisi operasional

*Goal orientation* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sifat yang dimiliki oleh pekerja untuk dapat bergerak ke arah pengembangan kemampuan berprestasi pada situasi kerja yang bisa dilihat dari cara seseorang belajar dan menampilkan kinerja yang terdiri dari tiga konstruk, yakni :

- a. *Learning goal orientation* (disingkat LGOv)
- b. *Performance prove goal orientation* (memperlihatkan kinerja, disingkat PPGOv)
- c. *Performance avoid goal orientation* (tidak memperlihatkan kinerja, disingkat PAGOv).

#### 3.5.2 *Variabel Quality of work life*

##### 1. Konseptual

Menurut Dupuis (2006), QWL adalah kondisi yang dialami oleh individu untuk mengejar tujuannya dalam domain kerja yang

tercermin dari dampak positif pada kualitas kehidupan individu, kinerja organisasi dan fungsi keseluruhan masyarakat.

## 2. Definisi Operasional

QWL yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kondisi yang dialami dan dapat mempengaruhi kehidupan karyawan untuk mengejar tujuannya dalam domain kerja yang tercermin dari interaksi positif pada kualitas kehidupan individu, kinerja organisasi dan fungsi keseluruhan masyarakat.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan menggunakan Skala dengan jenis skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2003: 86).

#### 1. Instrumen *Goal orientation*

Alat ukur pertama adalah untuk mengetahui *goal orientation*. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang dibuat oleh VandeWalle (1997) yaitu membagi *goal orientation* menjadi tiga konstruk yaitu terdiri dari 13 aitem untuk mewakili tiga konstruk tersebut.

Tabel 3.1  
Instrumen *Goal orientation*

| No | Indikator                                 | Jumlah aitem |
|----|---|--------------|
| 1  | <i>Learning goal orientation</i>          | 5            |
| 2  | <i>Performance prove goal orientation</i> | 5            |
| 3  | <i>Performance avoid goal orientation</i> | 3            |

Namun dari uji validitas, satu aitem dari indikator *Performance prove goal orientation* gugur, sehingga komposisi jumlah aitemnya adalah *Learning goal orientation* memiliki lima aitem, *Performance prove goal orientation* memiliki 4 aitem dan *Performance avoid goal orientation* memiliki 3 aitem. Untuk mempermudah perhitungan maka aitem dari *Learning goal orientation* dikurangi satu sehingga komposisi aitemnya menjadi *Learning goal orientation* memiliki empat aitem, *Performance prove goal orientation* memiliki empat aitem dan *Performance avoid goal orientation* memiliki tiga aitem.

Tabel 3.2  
Kisi-kisi instrumen

| Variabel         | Dimensi                                   | Indikator   | No aitem (fav) |
|------------------|---|---|----------------|
| Goal orientation | <i>Learning goal orientation</i>          | Tugas yang menantang                                | 8              |
|                  |   |   | 5              |
|                  |   | Mengembangkan kemampuan                             | 3              |
|                  |   |   | 10             |
|                  | <i>Performance prove goal orientation</i> | Memperlihatkan kemampuan kepada orang lain          | 1              |
|                  |   |   | 11             |
|                  |   |   | 6              |
|                  |   |   | 9              |
|                  | <i>Performance avoid goal orientation</i> | Menghindari hal-hal negatif dan Menutupi kekurangan | 2              |
|                  |   |   | 4              |
| 7                |   |   |                |

## 2. Instrumen *Quality of work life*

Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang dibuat oleh Dupuis yaitu mencakup 33 aitem. Sebelumnya Dupuis membuat instrumen ini mengacu pada dua teori yaitu teori QWL Turcotte (1988) dan struktur kerja dari Kohl dan Shooler (1982).

Gema Azza Amalia, 2014

Hubungan Antara Goal Orientation Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Perusahaan Swasta

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



Tabel 3.3  
Instrumen *Quality of work life*

| Aitem  | No Aitem<br>(fav) |
|--|-------------------|
| Kecukupan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.                                       | 10                |
| Keterlibatan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tugas saya.                 | 11                |
| Kesesuaian antara Keterampilan/Keahlian dengan Jenis/Tipe pekerjaan.                 | 16                |
| Keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan.   | 17                |
| Keberagaman tugas.   | 21                |
| Efektivitas dalam bekerja.   | 22                |
| Diperlukan persyaratan Fisik tertentu untuk dapat menyelesaikan tugas.               | 29                |
| Lingkungan kerja (kebisingan, pencahayaan, kebersihan, dll).                         | 30                |
| Perlengkapan dan peralatan yang diperlukan untuk pekerjaan.                          | 2                 |
| Fasilitas (Tempat ibadah, Tempat makan, Tempat parkir, dll).                         | 5                 |
| Rasa memiliki terhadap perusahaan.   | 7                 |
| Rasa semangat untuk bekerja.   | 8                 |
| Daya saing.  | 13                |
| Hubungan dengan rekan-rekan kerja.   | 15                |
| Hubungan dengan atasan.  | 18                |
| Hubungan dengan pemilik perusahaan atau Manajemen.                                   | 19                |
| Peraturan perusahaan tentang cuti untuk alasan keluarga.                             | 23                |
| Ada yang menyelesaikan pekerjaan selama saya tidak hadir di tempat kerja.            | 24                |
| Kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan lain yang sedang tidak masuk kerja. | 31                |
| Kesempatan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi.                               | 32                |

|  |    |
|--|----|
| Kesempatan untuk mutasi/rotasi ke Jabatan yang lain yang setara. | 25 |
| Pelatihan dan Pengembangan Profesi/karir.                        | 26 |
| Penilaian Prestasi Kerja.  | 33 |
| Jadwal kerja.  | 1  |
| Jadwal yang fleksibel.   | 3  |
| Kejelasan Posisi dan Peran dalam organisasi.                     | 4  |
| Konflik peran.   | 6  |
| Komunikasi dan Informasi.  | 9  |
| Pendapatan.  | 12 |
| Kesejahteraan karyawan.  | 14 |
| Kepastian mendapatkan imbalan/gaji.                              | 20 |
| Hubungan dengan serikat pekerja.                                 | 27 |
| Kemudahan dalam mencari bantuan dari karyawan lain.              | 28 |

Peneliti melakukan analisis faktor pada 33 aitem tersebut agar mudah untuk mengklasifikasinya karena Dupuis (2006) hanya menjabarkan aitem-aitem aspek dari QWL tanpa dimensi. Tujuan dari analisis faktor adalah menyederhanakan hubungan yang beragam dan kompleks pada beberapa variabel yang diamati dengan menyatukan faktor atau dimensi yang saling berhubungan pada suatu struktur data yang baru yang mempunyai beberapa faktor yang lebih kecil (Wibisono, 2003). Setelah dianalisis faktor maka muncul beberapa faktor, yaitu :

Tabel 3.4  
Analisis Faktor

| Faktor   | Aspek                                      | No |
|----------|--|----|
| Faktor 1 | • kecukupan waktu                          | 10 |
|          | • keterlibatan dalam pengambilan keputusan | 11 |
|          | • kesesuaian keahlian dengan pekerjaan     | 16 |
|          | • keleluasaan dalam menyelesaikan masalah  | 17 |
|          | • efektivitas kerja                        | 22 |

|          |   |                               |
|----------|---|-------------------------------|
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• rasa semangat untuk bekerja</li> <li>• hubungan rekan kerja</li> <li>• kejelasan posisi dan peran</li> <li>• komunikasi dan informasi</li> </ul>                   | 8<br>15<br>4<br>9             |
| Faktor 2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pendapatan</li> <li>• kesejahteraan karyawan</li> <li>• kepastian mendapatkan gaji</li> </ul>  | 12<br>14<br>20                |
| Faktor 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• syarat fisik</li> <li>• lingkungan kerja</li> <li>• perlengkapan kerja</li> <li>• fasilitas</li> <li>• penilaian prestasi kerja</li> <li>• jadwal kerja</li> </ul> | 29<br>30<br>2<br>5<br>33<br>1 |
| Faktor 4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• promosi</li> <li>• mutasi/rotasi</li> <li>• pelatihan</li> <li>• daya saing</li> </ul>   | 32<br>25<br>26<br>13          |
| Faktor 5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• rasa memiliki terhadap perusahaan</li> <li>• hubungan dengan atasan</li> <li>• hubungan dengan manajemen</li> </ul>  | 7<br>18<br>19                 |
| Faktor 6 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ada yang menyelesaikan tugas</li> <li>• kewajiban untuk menyelesaikan tugas</li> </ul>   | 24<br>31                      |
| Faktor 7 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• jadwal fleksibel</li> <li>• kemudahan dalam meminta bantuan</li> <li>• peraturan tentang cuti alasan keluarga</li> </ul>   | 3<br>28<br>23                 |
| Faktor 8 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• keberagaman tugas</li> <li>• konflik peran</li> <li>• hubungan dengan serikat pekerja</li> </ul>   | 21<br>6<br>27                 |

### 3.7 Teknik Pengolahan Data

#### 3.7.1 Teknik Pengolahan Data Instrumen *Goal orientation*

Skala yang digunakan adalah skala semantik diferensial. Skala semantik diferensial yaitu skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda maupun *checklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum di mana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Setiap alternatif jawaban yang ada didalam setiap pertanyaan



kuesioner tentang *goal orientation* akan diberikan bobot dengan menggunakan skala sebagai berikut:

Sangat tidak setuju ←————→ Sangat setuju

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

Skala jawaban bergerak dari angka 1 yang berarti ketidaksetujuan hingga angka 6 yang menunjukkan persetujuan yang sangat tinggi.

Dari bobot yang telah dipilih responden, dapat kita klasifikasikan bahwa responden tersebut masuk dalam kategori tipe *goal orientation learning* atau *performance* dengan cara melihat manakah dari ketiga tipe itu yang memiliki bobot terbesar. Responden dikatakan memiliki suatu tipe *goal orientation* dilihat dari tingginya skor pada aitem-aitem yang mengindikasikan tipe *goal orientation* tersebut.

### 3.7.2 Teknik Pengolahan Data Instrumen QWL

Setiap alternatif jawaban yang ada didalam setiap pertanyaan kuesioner tentang *goal orientation* akan diberikan bobot dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:

- 7 = Paling utama
- 6 = Sangat Penting
- 5 = Cukup Penting
- 4 = Agak Penting
- 3 = Tidak Terlalu Penting
- 2 = Tidak penting
- 1 = sangat tidak penting

Data yang didapatkan dari masing-masing alat ukur kemudian diinterpretasi. Sebagai suatu hasil ukur berupa angka, skor skala memerlukan norma pembandingan agar dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2003:107)

Menurut Throndike (1991), norma adalah suatu pembandingan berupa pencapaian kelompok dimana subjek yang diukur menjadi anggota dari kelompok tersebut. Data yang membentuk norma secara ideal seharusnya merupakan data yang representatif dari suatu populasi, dimana alat ukur tersebut dirancang untuk digunakan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan dalam lima kategori dengan rumus norma sebagai berikut:

Tabel 3.5

## Kategorisasi QWL

| Rumus                              | Kategori      |
|------------------------------------|---------------|
| $(M + 1,50s) < X$                  | Sangat tinggi |
| $(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$ | Tinggi        |
| $(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$ | Sedang        |
| $(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$ | Rendah        |
| $X \leq (M - 1,50s)$               | Sangat rendah |

(Azwar, 2009:163)

Ket:

X = skor subjek

M = nilai rata-rata

S = deviasi standar

Kategorisasi ini digunakan sebagai acuan atau norma dalam pengelompokkan skor populasi. Sebelum dilakukan analisis data, perlu

dilakukan analisis faktor serta uji kelayakan instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas.



**Gema Azza Amalia, 2014**

*Hubungan Antara Goal Orientation Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Perusahaan Swasta*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

### 3.8 Analisis faktor

Analisis faktor adalah suatu metode untuk menganalisis sejumlah observasi, dipandang dari sisi interkorelasinya untuk mendapatkan apakah variasi-variasi yang nampak dalam observasi itu mungkin berdasarkan atas sejumlah kategori dasar yang jumlahnya lebih sedikit dari yang nampak (Fruchter dalam Wibisono (2003)).

Analisis faktor menyederhanakan hubungan yang beragam dan kompleks pada set data/variabel amatan dengan menyatukan faktor atau dimensi yang saling berhubungan/mempunyai korelasi pada suatu struktur data yang baru yang mempunyai set faktor yang lebih kecil.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis faktor agar mudah untuk mengklasifikasikan atau menyederhanakan 33 aspek dari QWL serta melihat aspek mana saja yang harus dibuang, yang memiliki arti bahwa aspek tersebut kurang relevan dengan aspek QWL di Indonesia.

Penggunaan metode analisis faktor dapat diklasifikasi menjadi tiga , yaitu:

- *Confirmatory Factor Analysis*

Analisis faktor digunakan untuk mengadakan pengujian hipotesis mengenai struktur dan variabel-variabel baru yang berkaitan dengan sejumlah faktor yang signifikan dan faktor *loading* yang diharapkan, dimana secara apriori berdasarkan teori dan konsep yang sudah diketahui dipahami atau ditentukan sebelumnya, maka dibuat sejumlah faktor yang akan dibentuk, serta variabel apa saja yang termasuk ke dalam masing-masing faktor yang dibentuk dan sudah pasti tujuannya. Pembentukan faktor konfirmatori secara sengaja berdasarkan teori dan konsep, dalam upaya untuk mendapatkan variabel baru atau faktor yang mewakili beberapa item atau sub-variabel, yang merupakan variable teramati.

- *Exploratory Factor Analysis*

Analisis faktor digunakan untuk menyelidiki dan mendeteksi suatu pola dari variabel-variabel yang ada, dengan tujuan untuk menemukan suatu konsep baru dan kemungkinan pengurangan data dari data dasar. Dalam hal ini, peneliti dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi terpisah dari struktur dan kemudian menentukan sejauhmana setiap variabel dijelaskan oleh setiap dimensi. Prosedur eksploratori ini peneliti tidak punya pegangan berdasarkan pada sebuah teori atau sebuah penelitian terdahulu tentang komposisi dari subskala, maka analisis itu digunakan untuk meneliti variabel tersembunyi atau laten yang terdapat dalam skala untuk membantu konseptualisasi (Ihsan, 2004). Pada penelitian ini menggunakan analisis faktor model *exploratory*.

- Alat pengukur (*measuring device*)

Analisis faktor digunakan untuk membentuk variabel-variabel untuk digunakan sebagai variabel baru pada analisis berikutnya.

#### **A. Proses Analisis Faktor**

1. Memilih variabel yang layak. Oleh karena analisis faktor berupaya mengelompokkan sejumlah variabel, maka seharusnya ada korelasi yang cukup kuat di antara variabel, sehingga akan terjadi pengelompokkan. Jika sebuah variabel atau lebih berkorelasi lemah dengan variabel lainnya, maka variabel tersebut akan dikeluarkan dari analisis faktor.
2. Ekstraksi faktor atau komponen. Analisis faktor eksploratori memiliki dua pendekatan umum, *principal component analysis* dan *common factor analysis*.



3. Menentukan jumlah faktor. Penentuan jumlah faktor didasarkan pada besarnya eigen value setiap faktor yang muncul. Faktor yang dipilih adalah faktor yang memiliki eigen value  $>1$ .
4. Rotasi faktor. Rotasi faktor dilakukan untuk mempermudah interpretasi dalam menentukan variabel-variabel mana saja yang tercantum dalam suatu faktor karena terkadang ada beberapa variabel yang mempunyai korelasi tinggi dengan lebih dari satu faktor.
5. Penamaan faktor

## **B. Uji Kelayakan Faktor**

Dalam penelitian ini, variabel QWL dipengaruhi oleh 33 aspek yaitu kecukupan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut tugas, kesesuaian antara keterampilan/keahlian dengan jenis pekerjaan, keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan, keberagaman tugas, efektivitas dalam bekerja, diperlukan persyaratan fisik tertentu untuk dapat menyelesaikan tugas, lingkungan kerja (kebisingan, pencahayaan, kebersihan, dll), perlengkapan dan peralatan yang diperlukan untuk pekerjaan, fasilitas (tempat ibadah, tempat makan, tempat parkir, dll), rasa memiliki terhadap perusahaan, rasa semangat untuk bekerja, daya saing, hubungan dengan rekan-rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan pemilik perusahaan atau manajemen, peraturan perusahaan tentang cuti untuk alasan keluarga, ada yang menyelesaikan pekerjaan selama saya tidak hadir di tempat kerja, kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan lain yang sedang tidak masuk kerja, kesempatan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi, kesempatan untuk mutasi/rotasi ke Jabatan yang lain yang setara,

pelatihan dan pengembangan profesi/karir, penilaian prestasi kerja, jadwal kerja, jadwal yang fleksibel, kejelasan posisi dan peran dalam organisasi, konflik peran, komunikasi dan informasi, pendapatan, kesejahteraan karyawan, kepastian mendapatkan imbalan/gaji, hubungan dengan serikat pekerja, kemudahan dalam mencari bantuan dari karyawan lain. Untuk itu perlu dilakukan uji kelayakan faktor dengan melihat nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) and Barlett's Test. KMO adalah mengukur kecukupan sampling dan membandingkan besarnya koefisien korelasi terobservasi dengan besarnya koefisien korelasi antar pasangan variabel. Sedangkan Barlett's Test digunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel tak berkorelasi di dalam populasi. Nilai yang besar untuk uji statistic, berarti hipotesis nol harus ditolak. Dengan melihat nilai KMO and Barlett's Test di bawah 0.5, maka dapat diperoleh variable mana yang dapat dianalisis lebih lanjut atau tidak.

Tabel 3.6  
Tabel kriteria KMO

| Harga KMO | Kriteria         |
|-----------|------------------|
| 0,9       | Sangat memuaskan |
| 0,8       | Memuaskan        |
| 0,7       | Harga tengah     |
| 0,6       | Cukup            |
| 0,5       | Kurang memuaskan |

Tabel 3.7  
Tes KMO and Bartlett

|  |      |
|--|------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | ,869 |
|--|------|

|                               |                    |          |
|-------------------------------|--------------------|----------|
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 3489,971 |
|                               | Df                 | 528      |
|                               | Sig.               | ,000     |

Pada penelitian ini didapat nilai KMO and Barlett's Test adalah 0.869 dengan signifikan 0.000 maka variabel dan sample yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena memiliki angka KMO di atas 0.5 dan angka sig <0.05 dengan kriteria memuaskan. Hasil ini juga memperlihatkan bahwa instrumen ini valid karena nilai KMO and Bartlett's Test telah melebihi dari 0,5.

Dengan hasil di atas, maka dapat dikatakan bahwa variabel dan sampel yang digunakan memungkinkan untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Selanjutnya, untuk melihat korelasi antarvariabel independen dapat diperhatikan tabel *Anti-Image Matrices*. Nilai yang diperhatikan adalah MSA (*Measure of Sampling Adequacy*). Nilai MSA berkisar antara 0 hingga 1, dengan ketentuan sebagai berikut: (Santoso, 2006: 20).

- MSA = 1, variabel dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain.
- MSA > 0,5, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
- MSA < 0,5, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

Pada tabel *anti image* (lampiran) terlihat bahwa nilai MSA (diberi warna kuning) dari setiap faktor  $> 0,5$ , sehingga variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.

### C. Faktoring, Ekstraksi dan Rotasi

Sebelumnya telah dilakukan tahapan awal analisis faktor, yaitu penyaringan terhadap sejumlah variabel, sehingga variabel-variabel yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Selanjutnya dilakukan proses analisis faktor yaitu melakukan ekstraksi terhadap sekumpulan variabel yang ada, sehingga terbentuk satu atau lebih faktor.

#### 1) *Communalities*

*Communalities* pada dasarnya adalah jumlah varians (bisa dari persentase) dari suatu variabel mula-mula yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. *Communalities* menunjukkan sumbangan efektif tiap aitem terhadap faktor yang terbentuk.

#### 2) *Total Variance Explained*

Suatu eigenvalue menunjukkan besar sumbangan dari faktor terhadap varian seluruh variable asli. Hanya faktor dengan varian lebih dari 1 yang dimasukkan dalam model.

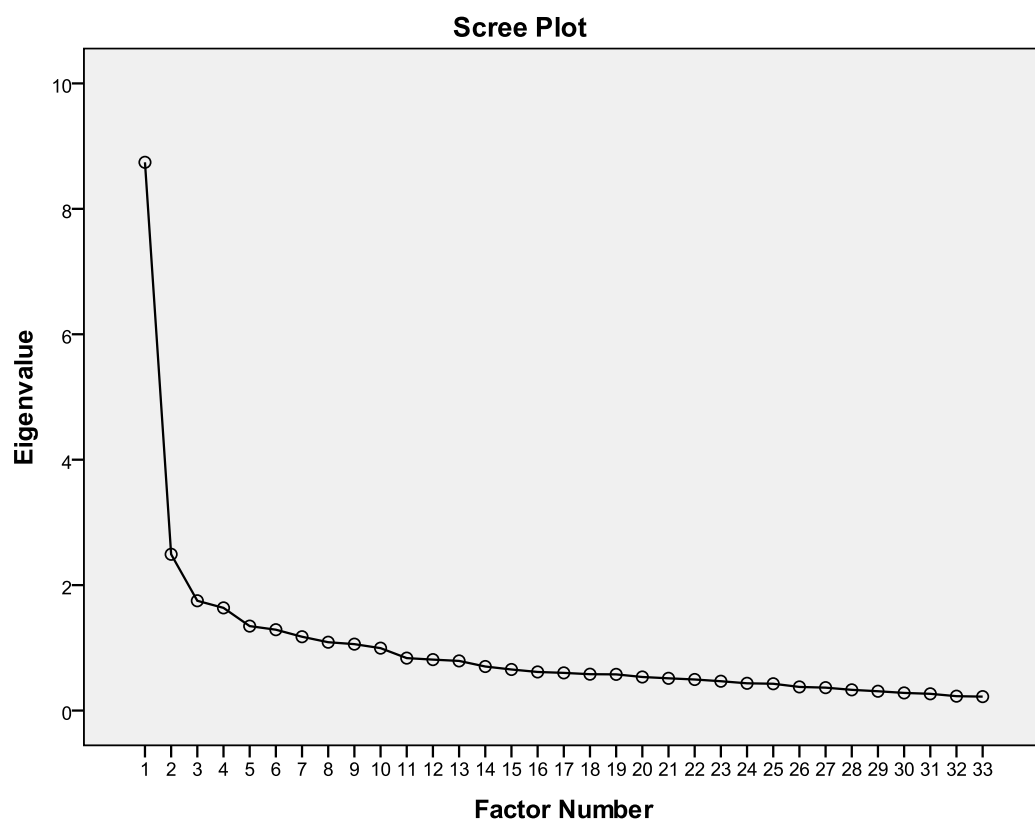
Banyak faktor diekstraksi ditentukan sedemikian rupa sehingga kumulatif presentase varian yang diekstraksi oleh faktor mencapai suatu level tertentu yang memuaskan. Ekstraksi faktor dihentikan jika kumulatif presentase varian sudah mencapai paling sedikit 60% atau 75% dari seluruh varian variabel asli.

Tabel *Total Variance Explained* (lampiran) menunjukkan bahwa dari 33 aspek yang dimasukkan dalam analisis faktor, maka hanya 9 faktor yang terbentuk yang dapat dilihat karena berdasarkan kumulatif di faktor

ke 9 sudah cukup yaitu sebesar 62,370% dari semua variabelnya dan hanya faktor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9 yang memiliki *eigenvalues* lebih dari satu.

### 3) Factor Matrix

Tujuan analisis faktor ada dua yaitu reduksi data dan eksploratori. Dalam hal ini, peneliti dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi terpisah dari struktur dan kemudian menentukan sejauhmana setiap variabel dijelaskan oleh setiap dimensi. Untuk tujuan ini sebaiknya digunakan teknik *Common Factor Analysis*. Untuk tujuan eksploratori pilihlah *unweighed least square* yang merupakan dasar *common factor analysis* (Ihsan, 2011:122).



Gambar 3.1



Dapat dilihat dari grafik *screeplot* dimana *scree* mulai terjadi menunjukkan banyak faktor yang benar, tepatnya ketika *scree* mulai mendatar. Kenyataan menunjukkan bahwa penentuan banyaknya faktor dengan *screeplot* akan mencapai satu atau lebih banyak dari penentuan dengan *eigenvalue*.

#### 4) Rotated Factor Matrix

Rotasi faktor dilakukan untuk mempermudah interpretasi dalam menentukan variabel-variabel mana saja yang tercantum dalam suatu faktor karena terkadang ada beberapa variabel yang mempunyai korelasi tinggi dengan lebih dari satu faktor. Penentuan input variabel ke faktor tertentu mengikut pada besar korelasi antara variabel dengan faktor, yaitu kepada yang korelasinya besar.

Tabel 3.8  
Analisis Faktor

| Faktor                                      | Aspek  |
|---|--|
| Faktor 1 : sifat dari pekerjaan itu sendiri | <ul style="list-style-type: none"> <li>• kecukupan waktu</li> <li>• keterlibatan dalam pengambilan keputusan</li> <li>• kesesuaian keahlian dengan pekerjaan</li> <li>• keleluasaan dalam menyelesaikan masalah</li> <li>• efektivitas kerja</li> <li>• rasa semangat</li> <li>• hub rekan kerja</li> <li>• kejelasan peran</li> <li>• komunikasi dan informasi</li> </ul> |
| Faktor 2 : Pendapatan                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• pendapatan</li> <li>• kesejahteraan</li> <li>• kepastian pendapatakan gaji</li> </ul>   |
| Faktor 3 : lingkungan kerja                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• syarat fisik</li> <li>• lingkungan kerja</li> <li>• perlengkapan kerja</li> <li>• fasilitas</li> <li>• daya saing</li> <li>• penilaian kerja</li> <li>• jadwal kerja</li> </ul>   |

|   |  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• jadwal fleksibel</li> </ul>   |
| Faktor 4 :<br>pengembangan karir          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• promosi</li> <li>• mutasi/rotasi</li> <li>• pelatihan</li> </ul>  |
| Faktor 5 : hubungan<br>dengan atasan      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• rasa memiliki terhadap perusahaan</li> <li>• hubungan dengan atasan</li> <li>• hubungan dengan manajemen</li> </ul> |
| Faktor 6 : kewajiban<br>pekerjaan         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ada yg menyelesaikan tugas</li> <li>• kewajiban untuk menyelesaikan tugas</li> </ul>                                |
| Faktor 7 :                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• kemudahan dalam meminta bantuan</li> <li>• peraturan tentang cuti alasan keluarga</li> </ul>                        |
| Faktor 8 : keberagaman<br>tugas dan peran | <ul style="list-style-type: none"> <li>• keberagaman tugas</li> <li>• konflik peran</li> <li>• hubungan dengan serikat pekerja</li> </ul>                    |

### 3.9 Pengujian Instrumen Kuesioner

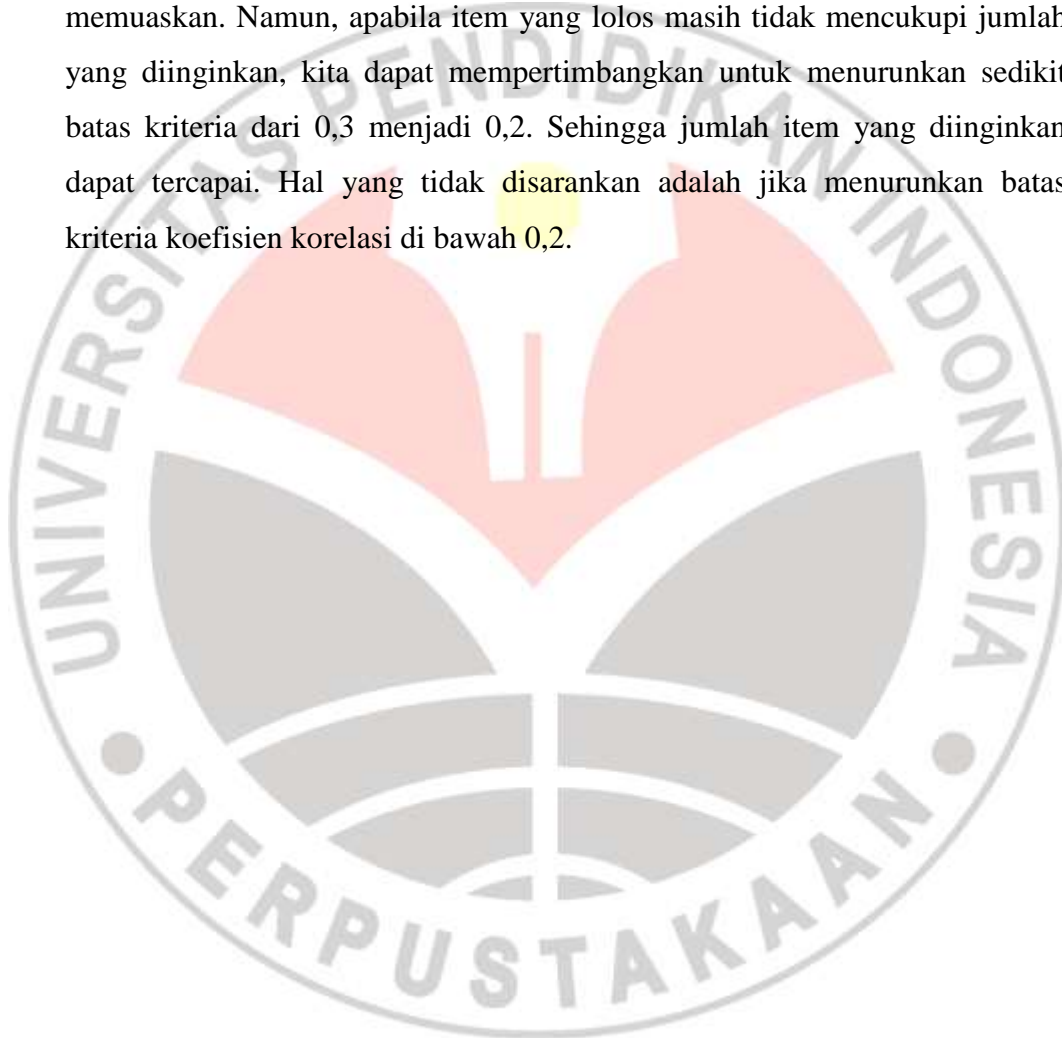
#### 3.9.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002:144) dikatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu tahap uji validitas isi dan tahap uji validitas item. Uji validitas isi merupakan pengujian validitas instrument terhadap isi instrument yang dilakukan melalui analisis rasional atau melalui *professional judgement* (Azwar, 2005: 52).

Pengujian validitas isi dilakukan oleh dua *professional judgement*, yang meliputi dosen psikologi dan manager suatu perusahaan swasta.

Selain itu juga dapat dilihat melalui cara mengkorelasi antara skor butir (X) dengan skor total (Y). Menurut Azwar (2007) semua item yang mencapai koefisien korelasi lebih besar daripada 0,3 dianggap sebagai item yang memuaskan. Namun, apabila item yang lolos masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria dari 0,3 menjadi 0,2. Sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai. Hal yang tidak disarankan adalah jika menurunkan batas kriteria koefisien korelasi di bawah 0,2.



a. Korelasi total item skala *goal orientation*

Tabel 3.9  
Item-Total Statistics

|          | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted | ket         |
|----------|--|--|-------------|
| VAR00001 | ,830                                   | ,888                                   | Valid       |
| VAR00002 | ,758                                   | ,903                                   | Valid       |
| VAR00003 | ,854                                   | ,883                                   | valid       |
| VAR00004 | ,797                                   | ,899                                   | valid       |
| VAR00005 | ,720                                   | ,914                                   | valid       |
| VAR00006 | ,643                                   | ,587                                   | valid       |
| VAR00007 | ,671                                   | ,579                                   | valid       |
| VAR00008 | ,559                                   | ,630                                   | valid       |
| VAR00009 | ,591                                   | ,613                                   | valid       |
| VAR00010 | -,002                                  | ,834                                   | tidak valid |
| VAR00011 | ,294                                   | ,572                                   | valid       |
| VAR00012 | ,433                                   | ,363                                   | valid       |
| VAR00013 | ,385                                   | ,427                                   | valid       |

Dari tabel diatas dapat diketahui dari 13 item yang diuji coba hanya satu item yang memiliki korelasi item-total  $< 0,30$  yaitu item 10, sehingga item tersebut dikatakan tidak valid dan harus dibuang. Untuk memudahkan perhitungan pula item 5 dihapus sehingga keseluruhan item yang terpakai adalah 11 item yaitu 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13.

b. Korelasi total item skala *quality of work life*

Tabel 3.10  
Item-Total Statistics

|  | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item<br>Deleted | Ket |
|--|--|---|-----|
|--|--|---|-----|

|          |  |   |       |
|----------|--|---|-------|
| VAR00001 | ,461                                   | ,899                                      | valid |
| VAR00002 | ,481                                   | ,899                                      | valid |
| VAR00003 | ,426                                   | ,900                                      | valid |
|          | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item<br>Deleted | Ket   |
| VAR00004 | ,482                                   | ,899                                      | valid |
| VAR00005 | ,390                                   | ,901                                      | valid |
| VAR00006 | ,474                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00007 | ,333                                   | ,902                                      | Valid |
| VAR00008 | ,503                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00009 | ,429                                   | ,900                                      | Valid |
| VAR00010 | ,457                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00011 | ,489                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00012 | ,494                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00013 | ,411                                   | ,900                                      | Valid |
| VAR00014 | ,546                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00015 | ,500                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00016 | ,495                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00017 | ,400                                   | ,900                                      | Valid |
| VAR00018 | ,403                                   | ,900                                      | Valid |
| VAR00019 | ,405                                   | ,901                                      | Valid |
| VAR00020 | ,499                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00021 | ,470                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00022 | ,557                                   | ,898                                      | Valid |
| VAR00023 | ,593                                   | ,898                                      | Valid |
| VAR00024 | ,411                                   | ,900                                      | Valid |
| VAR00025 | ,337                                   | ,901                                      | Valid |
| VAR00026 | ,504                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00027 | ,326                                   | ,903                                      | Valid |
| VAR00028 | ,562                                   | ,898                                      | Valid |
| VAR00029 | ,353                                   | ,901                                      | Valid |
| VAR00030 | ,533                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00031 | ,478                                   | ,899                                      | Valid |
| VAR00032 | ,443                                   | ,900                                      | Valid |
| VAR00033 | ,519                                   | ,898                                      | Valid |



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item memiliki korelasi item-total  $> 0,30$  sehingga seluruh item dikatakan valid dan dapat digunakan.

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2002:154) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji. Untuk mengetahuinya, maka dapat digunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Di mana:

- $r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen
- $K$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = Varians total

Instrumen dapat dikatakan andal atau fleksibel bila memiliki koefisien reliabilitas 0,6 atau lebih (Arikunto, 2002:115-116). Pada penelitian ini analisis konsistensi butir dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dihitung dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 18. Berikut adalah cara menginterpretasikan koefisien reliabilitas dengan menggunakan tabel di bawah ini.

Tabel 3.8  
Interpretasi Derajat Reliabilitas

| <b>Indeks Kolerasi</b> | <b>Interpretasi</b>        |
|------------------------|----------------------------|
| 0.800-0.100            | Reliabilitas sangat tinggi |
| 0.600-0.799            | Reliabilitas tinggi        |
| 0.400-0.599            | Reliabilitas cukup         |
| 0.200-0.399            | Reliabilitas rendah        |
| 0.000-0.199            | Reliabilitas sangat rendah |

Sumber : Arikunto (2002)

#### A. Reliabilitas instrument *Goal orientation*

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrument tipe *goal orientation*. Tipe 1 : *Learning goal orientation* memiliki indeks reliabilitas sebesar 0,914. Indeks tersebut menunjukkan bahwa instrument tersebut memiliki reliabilitas sangat tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tipe 2 : *Performance prove goal orientation* memiliki indeks reliabilitas sebesar 0,834. Indeks tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tipe 3 : *Performance avoid goal orientation* memiliki indeks reliabilitas sebesar 0,557 dapat dikategorikan cukup reliabilitasnya atau dapat kita liat dari skor *Corrected Item-Total Correlation*.

#### B. Reliabilitas instrument *Quality of work life*

Berdasarkan perhitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrument *Quality of work life* diperoleh indeks reliabilitas sebesar 0,902. Indeks tersebut menunjukkan

bahwa instrument tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### 3.10 Teknik Analisa Data

Menurut Sudjana (2001) metode korelasi bertujuan untuk dapat mengetahui seberapa kuat hubungan antar variabel. Ukuran yang digunakan untuk mengetahui hubungan tersebut, khususnya untuk data kuantitatif adalah koefisien korelasi. Data dalam penelitian akan dianalisa dengan analisa statistik bekerja dengan angka – angka, bersifat objektif dan universal. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa koefisien korelasi *Pearson Product Moment* untuk melihat hubungan *goal orientation* dengan *quality of worklife*. Sebelum dilakukan analisis korelasi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi pada metode korelasional terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi variabel bebas dan variabel tergantung dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan program SPSS. Data tersebut dapat dikatakan memiliki sebaran normal apabila memiliki nilai  $p > 0.05$ .

#### 2. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data pada variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan data pada variabel tergantung. Uji linieritas pada data ini dilakukan menggunakan uji *test for linierity* dengan bantuan program SPSS.

#### 3. Uji Korelasi

Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Uji korelasi

digunakan untuk menemukan ada tidaknya hubungan *goal orientation* dengan QWL dan apabila terdapat hubungan, seberapa eratnya hubungan tersebut. Adapun rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Untuk memudahkan perhitungan, maka peneliti akan menggunakan bantuan program SPSS version 18. Besaran Koefisien korelasi menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi yang besar menunjukkan hubungan yang kuat, dan sebaliknya.

Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut (Sugiyono:2009):

Tabel 3.9

## Interpretasi indeks korelasi

| Indeks korelasi | Interpretasi          |
|-----------------|-----------------------|
| 0 – 0,199       | Korelasi sangat lemah |
| 0,20 – 0,399    | Korelasi cukup        |
| 0,40 – 0,599    | Korelasi sedang       |
| 0,60 – 0,799    | Korelasi kuat         |
| 0,80 – 1,00     | Korelasi sangat kuat  |

#### 4. Uji Signifikansi

Gema Azza Amalia, 2014

*Hubungan Antara Goal Orientation Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Perusahaan Swasta*

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

Uji signifikansi digunakan untuk melihat apakah hubungan yang dikemukakan tersebut berlaku untuk seluruh populasi atau tidak. Pada penelitian ini, uji signifikansi dilakukan dengan cara memperhatikan nilai sig (2-tailed) pada tabel *Pearson Product Moment*.

Adapun kriterianya sebagai berikut :

- a. Jika angka signifikansi hasil riset  $< 0,05$ , maka hubungan kedua variabel signifikan.
- b. Jika angka signifikansi hasil riset  $> 0,05$ , maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Nilai sig (2- tailed) pada penelitian ini adalah 0,003, artinya angka signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan, artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

#### 5. Uji koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Uji koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar varian yang terjadi pada variabel Y turut ditentukan oleh varian yang terjadi pada variabel X. Adapun rumus untuk mencari koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

$R^2$  = koefisien korelasi