

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Sampel Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di toko-toko Giordano yang dipimpin oleh Bapak Taufik Hidayat, area ini disebut sebagai Area Taufik dan bertempat di kota Bandung dan Cirebon. Lokasi penelitian terdiri dari 9 toko yaitu, Giordano Bandung Supermall, Giordano Instana Plaza, Giordano Metro Bandung Supermall, Giordano Sogo Paris Van Java, Giordano Bandung Indah Plaza, Giordano Cihampelas Walk, Giordano Cirebon Super Block, Giordano Paris Van Java dan Giordano Festival Citylink.

Alasan dipilihnya area ini sebagai lokasi penelitian karena selain lokasinya sebagian besar berada di Bandung yang merupakan tempat domisili dan tempat peneliti bekerja, area Taufik juga memiliki jumlah toko yang cukup banyak dengan tingkatan karir yang cukup lengkap.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal pada suatu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil penelitian (Sukardi, 2004:53). Populasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu populasi target dan populasi akses. Populasi target merupakan populasi yang direncanakan dalam rencana penelitian, sedangkan populasi akses merupakan populasi yang dapat ditemui saat penentuan jumlah populasi berdasarkan keadaan yang ada (Sukardi, 2004:53-54).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko yang telah dikonfirmasi yang termasuk kedalam area Taufik. Jumlah seluruh karyawan toko yang telah dikonfirmasi dalam area ini sebanyak 46 orang. Menurut Sukardi (2005:54) perbandingan yang baik antara populasi akses dan populasi target

adalah sama besar, namun peneliti juga mampu mendapatkan hasil yang baik bila populasi akses mencapai 80%-100% dari populasi target.

b. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk menjadi sumber data (Sukardi, 2004:54). Yang dapat diambil sebagai sampel adalah populasi akses, yaitu jumlah anggota kelompok yang dapat ditemui di lapangan.

Menurut Arikunto (2006), apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka lebih baik dilakukan penelitian populasi dengan menjadikan seluruh populasi sebagai objek penelitian. Karena jumlah seluruh karyawan toko yang telah dikonfirmasi di area Taufik tidak mencapai 100 orang, maka jumlah sampelnya sebanyak populasi yaitu 46 orang.

B. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang dimana pengumpulan data, penafsiran data, dan penampilan hasil menggunakan angka. Dalam pemahaman kesimpulan penelitian kuantitatif akan lebih baik apabila disertai tabel, grafik, bagan, dan gambar (Arikunto, 2006).

2. Metode Penelitian

Sementara itu, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan teknik studi korelasional (*correlational study*). Menurut Nazir (1999:63) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 1999:63). Sedangkan metode korelasional digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel

yang diteliti dengan menghitung besarnya nilai koefisien korelasi. Pada penelitian ini, metode deskriptif korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan dua variabel yakni antara kualitas kehidupan kerja dengan intensi keluar kerja.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu, berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, untuk kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:38). Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan diantara 2 variabel yaitu:

Variabel X_1 : Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel X_2 : Intensi Keluar Kerja

D. Definisi Operasional

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Davis dan Newstorm (1993:53) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidaknya lingkungan pekerjaan bagi pegawai. Berdasarkan konsep dari *European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition* (EWON) kualitas kehidupan kerja merupakan hasil akhir yang didapat dari menjadi pekerja seutuhnya dengan menciptakan tidak hanya lebih banyak pekerjaan tapi juga menciptakan pekerjaan yang lebih baik. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja berarti memastikan karir dan keamanan pekerja, menjaga dan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan pekerja, mengembangkan keterampilan dan kompetensi dan merekonsiliasi kehidupan kerja dan non-kerja (Lozano, 2005).

Kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai cara pikir karyawan PT. Giordano Indonesia mengenai keadaan perusahaan yang menyenangkan dimana karyawan merasa mampu untuk memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui organisasi. Dalam penelitian ini kualitas kehidupan kerja akan diukur menggunakan angket yang berisi pertanyaan berdasarkan dimensi kualitas kehidupan kerja yang disusun oleh *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (EWON) tahun 2002, yaitu:

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

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

- a. Kesehatan dan kesejahteraan (*Health and Well-being*)
- b. Keamanan kerja (*Career and employment security*)
- c. Pengembangan kompetensi (*Skill development*)
- d. Rekonsiliasi kehidupan kerja dan non kerja (*Reconciliation of working and non-working life*)

2. Intensi Keluar Kerja

Fishbein dan Ajzen (1975:288) mendefinisikan intensi sebagai penempatan diri individu dalam dimensi probabilitas subjektif yang melibatkan dirinya dan beberapa perilaku.

Dalam penelitian ini intensi keluar kerja diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan PT. Giordano Indonesia untuk keluar bekerja atau meninggalkan PT. Giordano Indonesia dalam rentang waktu tahun 2013. Pengukuran ini dibuat untuk melihat niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam tahun 2013 dan bukan jangka panjang karena intensi tidak bersifat tetap. Intensi dipengaruhi oleh perubahan lingkungan di sekitar subjek. Intensi juga dipengaruhi oleh adanya informasi-informasi baru (Ajzen, 1991:185). Di PT. Giordano Indonesia perubahan lingkungan yang biasanya terjadi adalah adanya penyesuaian gaji (*salary adjustment*) dan rotasi kerja. Dalam penelitian ini intensi keluar kerja akan diukur menggunakan angket yang berisi pertanyaan mengenai intensi keluar kerja dengan dimensi-dimensi sebagai berikut:

- a. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*)
- b. Normal subjektif (*subjective norm*)
- c. Kontrol perilaku yang disadari (*perceived behavioral control*)

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan beberapa teknik. Pada tahap awal penulis mengumpulkan data melalui studi kepustakaan tentang kualitas kehidupan kerja dan intensi keluar kerja. Selanjutnya penulis melaksanakan wawancara kepada beberapa *frontliner* PT. Giordano Indonesia. Wawancara dilakukan untuk mengetahui dan mengkaji

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

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

permasalahan yang ada dan membuat instrumen yang tepat mengenai indikator resiko kerja dan variabel intensi keluar kerja. Pada tahap akhir penulis menyebarkan angket yang berupa pertanyaan tertulis kepada karyawan PT.Giordano Indonesia yang termasuk dalam area Taufik untuk mengetahui bagaimana hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan *frontliner* di PT. Giordano.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala perbedaan semantik (*Differential Semantic Scale*). Neuman dalam Prasetyo dan Jannah (2005:143) mengatakan bahwa kuesioner adalah “*an instrument -...- that he/she uses to measures variables,*”. Sedangkan menurut Sugiyono (2005:199), kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala *differential semantic* berisikan serangkaian karakteristik bipolar (dua kutub), seperti: panas-dingin; populer-tidak populer; baik-tidak baik dan sebagainya (Riduwan dan Sunarto, 2012:26). Pemilihan metode kuesioner dipilih karena metode ini dianggap lebih efisien dari segi waktu, tenaga, dan biaya. Penelitian ini menggunakan angket tertutup, yaitu dimana dalam pertanyaan atau pernyataan diberikan alternatif jawaban sehingga responden dapat memilih alternatif jawaban yang sesuai dengan pengalamannya. Terdapat dua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu instrumen kualitas kehidupan kerja dan intensi turnover.

1. Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja frontliner PT. Giordano Indonesia didasarkan pada empat dimensi kualitas kehidupan kerja *European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition* (EWON) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja

Dimensi	Indikator	Sub-indikator	No Item	Jumlah Item
Memelihara dan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan (<i>Health and well-being</i>)	Masalah kesehatan (<i>Health problem</i>)	Musculoskeletal dan psikososial	1, 5	2
	Resiko kerja (<i>Risk exposure</i>)	Berdiri dan pergerakan repetitif	6, 7	2
		Intensitas kerja dan tuntutan emosional	2, 32	2
		Otonomi	33, 34	2
		Hubungan sosial	3, 4, 8, 9	4
	Organisasi kerja (<i>Work organisation</i>)	Rotasi tugas dan tim kerja	10, 11	2
		Inovasi tempat kerja	12, 13	2
Menjamin karir dan keamanan pekerja (<i>Career and employment security</i>)	Status pekerja (<i>Employment status</i>)	Status kepegawaian	35	1
	Pendapatan (<i>Income</i>)	Gaji, tunjangan, dan insentif	37, 38, 39	3
	Perlindungan sosial (<i>Social protection</i>)	Jaminan perlindungan karyawan	14, 15	2
	Hak-hak pegawai (<i>Worker's right</i>)	Kesetaraan kesempatan pria dan wanita	50, 51	2
		Informasi dan konsultasi	16, 17, 36	3
Mengembangkan	Kualifikasi-	Mengetahui kualitas	18, 40	2

keterampilan dan kompetensi pekerja (<i>Skills development</i>)	kualifikasi (<i>Qualifications</i>)	yang dibutuhkan untuk promosi		
		Penilaian kinerja	19, 20, 41	3
		Umpan balik	21, 22	2
	Pelatihan (<i>Training</i>)	Mendapatkan pelatihan	23, 24, 25	3
	Organisasi belajar (<i>Learning organisation</i>)	Tugas yang bervariasi	26, 28	2
		Kreativitas	27, 42, 43	3
Pengembangan karir (<i>Career development</i>)	Kesempatan pengembangan karir	45, 29	2	
Rekonsiliasi kehidupan kerja dan non-kerja (<i>Reconciliation of working and non-working life</i>)	Kehidupan kerja dan non-kerja (<i>Working and non-working life</i>)	Kecocokan waktu kerja dan kehidupan pribadi	30, 46	2
		Pengaturan waktu kerja	44, 47, 49	3
		Bekerja di luar jam kerja	31, 52	2
	Infrastuktur sosial (<i>Social infrastructures</i>)	Akses kendaraan dan beribadah	48, 53	2

2. Instrumen Intensi Keluar Kerja

Penyusunan instrumen intensi turnover disusun berdasarkan teori perilaku terencana dan mengikuti cara penyusunan intensi dalam *Constructing a Theory of Planned Behavior Questionnaire* (Fishbein dan Ajzen, 2010).

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Intensi keluar kerja

Dimensi	Indikator	No Item	Jumlah Item
Sikap terhadap perilaku	Melakukan kegiatan lain yang lebih prioritas	1, 28	2
	Waktu lebih banyak untuk keluarga	2, 29	2
	Menghindari stres kerja	3, 30	2
	Perilaku atasan	5, 31	2
	Adanya ganti rugi yang harus dibayarkan	6, 32	2
Norma subjektif	Orang tua	7, 11	2
	Saudara	8, 12	2
	Teman	9, 13	2
	Pasangan hidup/kekasih	10, 14	2
Kontrol perilaku yang disadari	Alternatif pekerjaan lain	4, 21	2
	Sistem shift	15, 22	2
	Upah	16, 23	2
	Alasan kesehatan	17, 24	2
	Status pendidikan	18, 25	2
	Pandangan terhadap pegawai toko	19, 26	2
	Pengalaman masa lalu orang lain	20, 27	2

3. Skoring Instrumen

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Semantic Differential*. Skala *Differential Semantic* memiliki pasangan-pasangan kata sifat yang menjadi jangkar skala yang diurutkan secara kategoris (Osgood, Suci, & Tanebaum dalam Azwar, 2012). Semua kata sifat ini berkaitan dengan objek atau konsep psikologis.

Dala pengisian kuesioner, responden diminta untuk memberi penilaian pada rentang jawaban yang negatif sampai positif. Angka 7 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap suatu pernyataan sangat positif, dan sebaliknya angka 1 menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi yang sangat negatif terhadap suatu pernyataan. Jika subjek memberi angka 4 berarti subjek memiliki persepsi yang netral terhadap pernyataan tersebut.

G. Uji Coba Instrumen

Proses uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan valid dan reliabel untuk penelitian ini. Uji coba dilakukan kepada 55 orang penjaga toko.

1. Uji Validitas

Validitas suatu instrumen memiliki arti bahwa instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008:121). Pengujian validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi dan daya diskriminasi item.

Validitas isi menunjukkan sejauhmana item-item dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur oleh tes tersebut. Pengujian validitas isi tidak melalui analisis statistika tetapi menggunakan analisis rasional (Azwar, 2010:175). Pengujian validitas isi ini dilakukan melalui pendapat profesional sebanyak 3 orang dosen Psikologi.

Daya diskriminasi item adalah sejauh mana item mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur (Azwar, 2012:80). Daya diskriminasi item dapat digunakan untuk melihat koefisien korelasi antara skor item tersebut dengan skor total skala. Sebagai kriteria pemilihan item berdasarkan korelasi item-total, biasanya digunakan batasan $r_{iX} \geq 0,30$. Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan, namun apabila jumlah item yang lolos tidak mencukupi jumlah yang diinginkan maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria menjadi 0,25 (Azwar, 2012:86). Dalam

penelitian ini perhitungan daya diskriminasi item dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 19.

a. Hasil Uji Validitas Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja

Setelah perhitungan daya diskriminasi item dilakukan terhadap 53 item dalam instrument kualitas kehidupan kerja maka diperoleh 46 item yang memiliki koefisien korelasi yang dianggap memuaskan dengan menurunkan sedikit koefisien korelasi menjadi $\geq 0,25$. Rincian tersebut dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 3.3
Hasil Indeks Daya Diskriminasi Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja

Item yang terpilih	Item yang tidak terpilih
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 53	8, 13, 19, 25, 28, 38, 45

Item-item yang tidak terpilih kemudian dihapus sedangkan item-item yang terpilih digunakan sebagai instrumen penelitian yang sebenarnya. Adapun kisi-kisi instrumen kualitas kehidupan kerja yang digunakan selanjutnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Validitas

Dimensi	Indikator	Sub-indikator	No Item	Jumlah Item
Memelihara dan meningkatkan kesehatan dan	Masalah kesehatan (<i>Health problem</i>)	Musculoskeletal dan psikososial	1, 5	2

kesejahteraan (<i>Health and well-being</i>)	Resiko kerja (<i>Risk exposure</i>)	Berdiri dan pergerakan repetitif	6, 7	2
		Intensitas kerja dan tuntutan emosional	2, 27	2
		Otonomi	28, 29	2
		Hubungan sosial	3, 4, 8	4
	Organisasi kerja (<i>Work organisation</i>)	Rotasi tugas dan tim kerja	9, 10	2
		Inovasi tempat kerja	11	2
Menjamin karir dan keamanan pekerja (<i>Career and employment security</i>)	Status pekerja (<i>Employment status</i>)	Status kepegawaian	30	1
	Pendapatan (<i>Income</i>)	Gaji, tunjangan, dan insentif	32, 33	3
	Perlindungan sosial (<i>Social protection</i>)	Jaminan perlindungan karyawan	12, 13	2
	Hak-hak pegawai (<i>Worker's right</i>)	Kesetaraan kesempatan pria dan wanita	44	2
		Informasi dan konsultasi	14, 15, 31	3
Mengembangkan keterampilan dan kompetensi pekerja (<i>Skills development</i>)	Kualifikasi-kualifikasi (<i>Qualifications</i>)	Mengetahui kualitas yang dibutuhkan untuk promosi	16, 34	2
		Penilaian kinerja	17, 35	3
		Umpan balik	18, 19	2
	Pelatihan (<i>Training</i>)	Mendapatkan pelatihan	20, 21	2
	Organisasi belajar	Tugas yang bervariasi	22	2

	<i>(Learning organisation)</i>	Kreativitas	23, 36, 37	3
	Pengembangan karir <i>(Career development)</i>	Kesempatan pengembangan karir	39, 24	2
Rekonsiliasi kehidupan kerja dan non-kerja <i>(Reconciliation of working and non-working life)</i>	Kehidupan kerja dan non-kerja <i>(Working and non-working life)</i>	Kecocokan waktu kerja dan kehidupan pribadi	25, 40	2
		Pengaturan waktu kerja	38, 41, 43	3
		Bekerja di luar jam kerja	26, 45	2
	Infrastuktur sosial <i>(Social infrastructures)</i>	Akses kendaraan dan beribadah	42, 46	2

b. Hasil Uji Validitas Instrumen Intensi Keluar Kerja

Setelah perhitungan daya diskriminasi item dilakukan terhadap 32 item dalam instrumen intensi keluar kerja maka diperoleh 30 item yang memiliki koefisien korelasi yang dianggap memuaskan dengan menurunkan sedikit batas koefisien korelasi menjadi $\geq 0,25$. Rincian tersebut dapat dilihat dalam tabel.

Tabel 3.5

Hasil Indeks Daya Diskriminasi Instrumen Intensi Keluar Kerja

Item yang terpilih	Item yang tidak terpilih
1, 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, 30, 31, 32,	2, 29

Item-item yang tidak terpilih kemudian dihapus sedangkan item-item yang terpilih digunakan sebagai instrumen penelitian yang sebenarnya. Adapun kisi-kisi instrumen intensi keluar kerja yang digunakan selanjutnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kisi-kisi Instrumen Intensi Keluar Kerja Setelah Uji Validitas

Dimensi	Indikator	No Item	Jumlah Item
Sikap terhadap perilaku	Melakukan kegiatan lain yang lebih prioritas	1, 27	2
	Menghindari stres kerja	2, 28	2
	Perilaku atasan	4, 29	2
	Adanya ganti rugi yang harus dibayarkan	5, 30	2
Norma subjektif	Orang tua	6, 10	2
	Saudara	7, 11	2
	Teman	8, 12	2
	Pasangan hidup/kekasih	9, 13	2
Kontrol perilaku yang disadari	Alternatif pekerjaan lain	3, 20	2
	Sistem shift	14, 21	2
	Upah	15, 22	2
	Alasan kesehatan	16, 23	2
	Status pendidikan	17, 24	2
	Pandangan terhadap pegawai toko	18, 25	2
	Pengalaman masa lalu orang lain	19, 26	2

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Tinggi-rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan formula *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 19.

Reliabilitas dapat diketahui melalui metode statistik. Metode yang digunakan untuk mengestimasi konsistensi internal diantaranya adalah *Alpha Cronbach*, yakni dengan formula sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas alpha, menggambarkan derajat kereliabelan

n = Jumlah butir-butir soal

S_i^2 = Variansi dari setiap butir soal

S_t^2 = Variasi total dari tes itu

Instrumen yang memiliki nilai koefisien reliabilitas yang kecil disarankan untuk tidak digunakan. Tabel skor reliabilitas menurut Arikunto (2002: 155) sebagai berikut :

Tabel 3.7

Skor Kategorisasi Reliabilitas

Skor	Interpretasi
0 – 0,2	Sangat rendah
$\geq 0,2 - < 0,4$	Rendah
$\geq 0,4 - < 0,7$	Cukup/ Sedang
$\geq 0,7 - < 0,9$	Kuat
$\geq 0,9 - < 1,0$	Sangat kuat

Sumber: Arikunto, 2012

a. Hasil uji reliabilitas instrumen Kualitas Kehidupan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien reliabilitas instrumen kualitas kehidupan kerja sebesar 0,956 yang berarti instrumen kualitas kehidupan kerja sangat reliabel. Hasil yang di peroleh dapat dilihat pada tabel.

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

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

Tabel 3.8
Reliabilitas Instrumen Kualitas Kehidupan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	46

b. Hasil uji reliabilitas instrumen intensi keluar kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien reliabilitas instrumen kualitas kehidupan kerja sebesar 0,937 yang berarti instrumen intensi keluar kerja sangat reliabel. Hasil yang di peroleh dapat dilihat pada tabel.

Tabel 3.9
Reliabilitas Instrumen Intensi Keluar Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	30

H. Kategorisasi Data

Teknik statistik yang digunakan untuk kategorisasi data adalah uji *mean* dan *standart deviation*. setelah skor *mean* dan *standart deviation* didapatkan maka selanjutnya dilakukan kategorisasi data d. Kategorisasi data mengacu pada norma kategorisasi menurut Azwar (2011), yaitu:

Tabel 3.10
Kategorisasi data

Batas	Kategorisasi
$X \leq \mu - 1,5\sigma$	Sangat Rendah
$\mu - 1,5\sigma < X \leq \mu - 0,5\sigma$	Rendah
$\mu - 0,5\sigma < X \leq \mu + 0,5\sigma$	Sedang
$\mu + 0,5\sigma < X \leq \mu + 1,5\sigma$	Tinggi
$\mu + 1,5\sigma < X$	Sangat Tinggi

berikut ini adalah nilai *mean* dan *standart deviation* pada variabel kualitas kehidupan kerja, variabel intensi keluar kerja beserta masing-masing dimensinya.

Tabel 3.11
Skor Mean dan Standart Deviation

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kualitas Kehidupan Kerja	46	133.00	284.00	208.8478	32.81732
Intensi Keluar Kerja	46	36.00	187.00	116.8261	34.99416
Kesehatan dan Kesejahteraan	46	38.00	87.00	66.2826	10.76963
Karir dan Keamanan pekerja	46	22.00	63.00	41.3261	9.68861
Kompetensi dan keterampilan	46	33.00	95.00	67.7826	15.30710
Kehidupan kerja dan non-kerja	46	13.00	52.00	33.4565	6.97203
Sikap terhadap Perilaku	46	8.00	50.00	34.9783	9.47626
Norma subjektif	46	8.00	56.00	26.1087	12.87241
Kontrol perilaku yang disadari	46	17.00	86.00	55.7391	17.85053

1. Kategorisasi Nilai Kualitas Kehidupan Kerja

Tabel 3.12
Skor Kategorisasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Skor	Interpretasi
$x \leq 159,62$	Sangat Rendah
$159,62 < x \leq 192,43$	Rendah
$192,43 < x \leq 225,25$	Sedang
$225,25 < x \leq 258,07$	Tinggi
$258,07 < x$	Sangat Tinggi

Tabel 3.13
Skor Kategorisasi Dimensi Memelihara dan Meningkatkan Kesehatan dan Kesejahteraan

Skor	Interpretasi
$x \leq 50,12$	Sangat Rendah
$50,12 < x \leq 60,89$	Rendah
$60,89 < x \leq 71,66$	Sedang
$71,66 < x \leq 82,46$	Tinggi
$82,46 < x$	Sangat Tinggi

Tabel 3.14
Skor Kategorisasi Dimensi Menjamin Karir dan Keamanan Pekerja

Skor	Interpretasi
$x \leq 26,79$	Sangat Rendah
$26,79 < x \leq 36,48$	Rendah
$36,48 < x \leq 46,17$	Sedang
$46,17 < x \leq 55,85$	Tinggi
$55,85 < x$	Sangat Tinggi

Tabel 3.15
Skor Kategorisasi Dimensi Mengembangkan Keterampilan dan Kompetensi Pekerja

Skor	Interpretasi
$x \leq 44,82$	Sangat Rendah
$44,82 < x \leq 60,12$	Rendah
$60,12 < x \leq 75,43$	Sedang
$75,43 < x \leq 90,74$	Tinggi
$90,74 < x$	Sangat Tinggi

Tabel 3.16

Skor Kategorisasi Dimensi Rekonsiliasi Kehidupan Kerja dan Non-kerja

Skor	Interpretasi
$x \leq 22,99$	Sangat Rendah
$22,99 < x \leq 29,97$	Rendah
$29,97 < x \leq 36,94$	Sedang
$36,94 < x \leq 43,91$	Tinggi
$43,91 < x$	Sangat Tinggi

2. Kategorisasi Nilai Intensi Keluar Kerja

Tabel 3.17

Skor Kategorisasi Variabel Intensi Keluar Kerja

Skor	Interpretasi
$x \leq 64,33$	Sangat Rendah
$64,33 < x \leq 99,32$	Rendah
$99,32 < x \leq 134,32$	Sedang
$134,32 < x \leq 169,31$	Tinggi
$169,31 < x$	Sangat Tinggi

Tabel 3.18

Skor Kategorisasi Dimensi Sikap Terhadap Perilaku

Skor	Interpretasi
$x \leq 20,76$	Sangat Rendah
$20,76 < x \leq 30,24$	Rendah
$30,24 < x \leq 39,71$	Sedang
$39,71 < x \leq 49,19$	Tinggi
$49,19 < x$	Sangat Tinggi

Tabel 3.19
Skor Kategorisasi Dimensi Norma Subjektif

Skor	Interpretasi
$x \leq 6,80$	Sangat Rendah
$6,80 < x \leq 19,67$	Rendah
$19,67 < x \leq 32,54$	Sedang
$32,54 < x \leq 45,41$	Tinggi
$45,41 < x$	Sangat Tinggi

Tabel 3.20
Skor Kategorisasi Dimensi Kontrol Perilaku yang Disadari

Skor	Interpretasi
$x \leq 28,96$	Sangat Rendah
$28,96 < x \leq 46,81$	Rendah
$46,81 < x \leq 64,66$	Sedang
$64,66 < x \leq 82,51$	Tinggi
$82,51 < x$	Sangat Tinggi

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Statistik

Uji asumsi statistik dilakukan untuk menganalisis data dalam menjawab hipotesis penelitian. Pengujian asumsi statistik juga dilakukan untuk menentukan pendekatan statistik yang digunakan apakah parametris atau non parametris. Uji asumsi statistik akan digunakan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 19.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menentukan teknik statistik apa yang akan digunakan dalam analisis data, maka pada penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji normalitas terhadap data yang akan dianalisis. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis membentuk distribusi normal atau tidak. Jika hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

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

norml, maka teknik statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Sebaliknya, bila ternyata hasil uji normalitas menyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik statistik non parametrik.

Hasil Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,545 dan nilai signifikansi variabel intensi keluar kerja sebesar 0,722. Karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 3.19
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KKK	IKK
N		46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	208.8478	116.8261
	Std. Deviation	32.81732	34.99416
Most Extreme Differences	Absolute	.118	.102
	Positive	.072	.081
	Negative	-.118	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.799	.693
Asymp. Sig. (2-tailed)		.545	.722
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu linear atau tidak. Uji Linearitas juga dilakukan sebagai syarat digunakannya korelasi Pearson Product Moment, teknik ini dapat digunakan apabila data yang diuji bersifat linear. Suatu hubungan dapat dikatakan linear apabila terdapat kesamaan variabel baik penurunan maupun kenaikannya. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada linearity kurang dari 0,05. Atau berdasarkan teori lain, yaitu jika signifikansi

pada deviation from linearity $> 0,05$, maka kedua variabel berhubungan secara linear (Priyatno, 2013:40).

Berdasarkan tabel dibawah ini nilai signifikansi pada deviation from linearity adalah 0,802 yang berarti lebih besar dari 0,05, namun signifikansi pada linearity sebesar 0,244 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga data menjadi tidak linear. Karena hasil yang diperoleh menunjukkan data tidak linear maka pada penelitian ini tidak akan dilanjutkan kepada uji regresi sehingga penelitian ini hanya akan melihat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan intensi keluar kerja dan tidak melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh satu variabel terhadap variabel lainnya.

Tabel 3.20
Tabel ANOVA

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
IKK * KKK	Between Groups	(Combined)	43519.609	38	1145.253	.692	.784
		Linearity	2683.096	1	2683.096	1.621	.244
		Deviation from Linearity	40836.513	37	1103.690	.667	.802
	Within Groups		11587.000	7	1655.286		
	Total		55106.609	45			

2. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini data berdistribusi normal namun tidak linear sehingga uji korelasi yang digunakan adalah uji korelasi rank spearman. Uji korelasi akan menghasilkan koefisien korelasi yang menunjukkan kuat atau lemahnya hubungan yang terjadi diantara kedua variabel. Dalam penelitian ini interpretasi koefisien korelasi akan menggunakan interpretasi koefisien korelasi menurut Sarwono (2006) yaitu sebagai berikut:

Fitriaza Hamidah Sukendar, 2014

Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Frontliner PT. Giordano Indonesia

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

Tabel 3.21
Koefisien Korelasi

Koefisien	Kekuatan Hubungan
1,00	Korelasi sempurna
>0,75 – 0,99	Korelasi sangat kuat
>0,50 – 0,75	Korelasi kuat
>0,25 – 0,50	Korelasi lemah
>0,00 – 0,25	Korelasi sangat lemah
0,00	Tidak ada korelasi

b. Koefisien determinasi

Menurut Sugiyono (2008:154) koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditentukan, dan selanjutnya dikalikan dengan 100%. Uji koefisien determinasi ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel terikat dapat dijelaskan dari variabel bebas. Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.