

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut. Yang menjadi variabel bebas atau *independent variabel* dalam penelitian ini yaitu kualitas kehidupan kerja, kemudian yang menjadi variabel terikat atau *dependent variabel* adalah produktivitas kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero). Adapun yang menjadi objek penelitian adalah tanggapan responden tentang kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja di Kantor Pos KPRK Garut, sedang yang dijadikan subjek penelitian adalah karyawan pada Kantor Pos KPRK Garut.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Jenis dan Metode yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2008:2) "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazir menyatakan bahwa (2003:54) metode deskriptif adalah: "Suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu 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. Selain itu

Nazir (2002:64) mengemukakan bahwa metode deskriptif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian.
2. Dalam mengumpulkan data digunakan teknik wawancara, dengan menggunakan *schedule questionair* ataupun *interview guide*.
3. Data yang dikumpulkan memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, menerangkan hubungan, menguji hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

Sugiyono (2008:11) mengemukakan bahwa “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran dari variabel penelitian”.

Melalui jenis penelitian *deskriptif* maka dapat diperoleh gambaran mengenai kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Pos KPRK Garut. Sedangkan penelitian *verifikatif* adalah suatu metode yang dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan dari kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Suharsimi Arikunto (2007:8) penelitian verifikatif “Pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Pos KPRK Garut.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2008:7):

Metode *survey* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-

kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang dipergunakan adalah metode *cross sectional method* (pendekatan silang). *Cross sectional method* adalah salah satu rancangan riset yang terdiri dari pengumpulan informasi mengenai sampel tertentu dari elemen populasi hanya satu kali (Malhotra, 2005:95-96).

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Asep Hermawan (2006:118) mendefinisikan bahwa operasionalisasi variabel adalah bagaimana caranya kita mengukur suatu variabel. Dalam suatu penelitian agar bisa dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel.

Menurut Sugiyono (2008:33) yang dimaksud dengan variabel bebas dan variabel terikat adalah:

Variabel bebas (*independent variable/predictor variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel terikat (*dependent variable/criterion variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang terdiri dari variabel bebas (X) yaitu kualitas kehidupan kerja dengan indikator komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karier, partisipasi kerja, kebanggaan, kompensasi,

keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, kesehatan kerja. Variabel terikat (Y) adalah produktivitas kerja dengan indikator cerdas dan dapat belajar dengan cepat, kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya, kreatif dan inovatif mempertahankan kecerdikan dan keanekaragaman, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas menggunakan logika mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan, dianggap benilai oleh pengawasnya, memiliki catatan prestasi yang berhasil, selalu meningkatkan diri. Operasionalisasi variabel X dan Y dapat dilihat secara rinci pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel/ Sub Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	<i>Quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental wellbeing of work.</i> "Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja". Cascio (2006:24)	1. Komunikasi	• Tingkat ketepatan waktu dalam menyampaikan informasi dari atasan kepada bawahan.	Ordinal	II.1
			• Tingkat keterbukaan antara atasan dan bawahan,	Ordinal	II. 2
			• Tingkat keterbukaan antar kelompok dengan individu.	Ordinal	II.3
			• Tingkat keterbukaan antar sesama karyawan.	Ordinal	II.4
		2. Penyelesaian konflik	• Tingkat keterbukaan atasan dalam menerima keluhan.	Ordinal	II.5
			• Tingkat kecepatan atasan dalam menyelesaikan konflik.	Ordinal	II.6
			• Tingkat kecepatan karyawan dalam menyelesaikan konflik.	Ordinal	II.7

Variabel/ Sub Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesediaan karyawan dalam menyampaikan keluhan. 	Ordinal	II.8
		3. Pengembangan karier	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesempatan pengembangan karier yang diberikan atasan kepada bawahan. Tingkat kesesuaian pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk pengembangan karier. 	Ordinal	II.9
		4. Partisipasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesediaan karyawan untuk bekerjasama dalam kerja tim. Tingkat kesadaran karyawan dalam mengikuti rapat. 	Ordinal	II.11
		5. Kebanggaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kebanggaan karyawan pada perusahaan tempat bekerjanya. 	Ordinal	II.13
		6. Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pemberian gaji dengan jabatan yang dipegang. Tingkat ketepatan pemberian program tunjangan kepada karyawan yang pensiun. 	Ordinal	II.15
		7. Keselamatan lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesadaran karyawan menjaga keamanan lingkungan kerja. Tingkat perawatan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang dapat membahayakan karyawan. 	Ordinal	II.17
		8. Keselamatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keefektifan perlindungan kerja pada karyawan. 	Ordinal	II.18
					II.19

Variabel/ Sub Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		9. Kesehatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pelayanan kesehatan kerja pada karyawan. 	Ordinal	II.20
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedarmayanti (2001:57)	1. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecerdasan karyawan dalam mempelajari pekerjaan. 	Ordinal	III.21
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan. 	Ordinal	III.22
		2. Kompeten secara profesional/ teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat keterampilan karyawan dalam bekerja. 	Ordinal	III.23
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan dalam mengoperasikan alat-alat teknologi yang tersedia di perusahaan. 	Ordinal	III.24
		3. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdasan dan keanekaragaman	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kreativitas kerja karyawan. 	Ordinal	III.25
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemauan berinovasi karyawan dalam meningkatkan pekerjaan. 	Ordinal	III.26
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kecerdasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. 	Ordinal	III.27
		4. Memahami pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pemahaman karyawan atas suatu pekerjaan. 	Ordinal	III.28
		5. Belajar dengan cerdas menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemauan belajar karyawan pada suatu pekerjaan baru. 	Ordinal	III.29
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan standar kerja. 	Ordinal	III.30
			<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 	Ordinal	III.31
		6. Selalu mencari perbaikan	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemauan karyawan dalam memperbaiki pekerjaan ke arah yang lebih baik. 	Ordinal	III.32
		7. Dianggap	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat pengakuan 	Ordinal	III.33

Variabel/ Sub Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		bernilai oleh pengawasnya	terhadap hasil kerja karyawan.		
		8. Memiliki catatan prestasi yang berhasil	• Tingkat ketersediaan catatan prestasi kerja.	Ordinal	III.34
		9. Selalu meningkatkan diri	• Tingkat kemauan karyawan untuk selalu meningkatkan potensi diri	Ordinal	III.35

3.2.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2007:129). Data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh dari penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan tertentu. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau data yang sudah tersedia sebelumnya diperoleh pihak lain yang bersal dari buku-buku, literatur, artikel dan ilmiah-ilmiah (Husein Umar, 2007:84).

Sedangkan menurut Malhotra (2005:120-121) mendefinisikan data primer dan data sekunder tersebut, antara lain:

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi data penelitian, yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut. Selain itu juga data primer dalam

penelitian ini diperoleh melalui wawancara terhadap manajer sumber daya manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut.

- b. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Data primer dan data sekunder yang dibutuhkan tersebut akan ditunjukkan oleh tabel 3.2 sebagai berikut:

TABEL 3.2
JENIS DAN SUMBER DATA

No	Data Penelitian	Jenis Data	Sumber Data
1	Profil Perusahaan	Sekunder	Bagian personalia Kantor Pos KPRK Garut
2	Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Pos KPRK Garut	Sekunder	Bagian personalia Kantor pos KPRK Garut
3	Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pos KPRK Garut	Sekunder	Bagian personalia kantor Pos KPRK Garut
4	Jumlah Pendapatan Kantor Pos KPRK Garut	Sekunder	Bagian personalia Kantor Pos KPRK Garut
5	Tanggapan Karyawan terhadap Pelaksanaan Kualitas Kehidupan Kerja	Primer	Karyawan
6	Tanggapan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja	Primer	Karyawan

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

3.2.4 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2007:130) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan" (Sugiyono,

2008:80). Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas. Oleh sebab itu, maka untuk menentukan populasi pada penelitian ini menggunakan populasi sasaran, yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut dengan total jumlah karyawan pada tahun 2009 yaitu berjumlah 36 orang hasil wawancara dengan Bpk Drs. Rahmat selaku bagian personalia di Kantor Pos KPRK Garut.

2) Sampel

Mendapatkan data merupakan sesuatu yang paling utama dalam proses penelitian. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu obyek penelitian yang telah ditentukan populasi dari obyek yang akan diteliti. Langkah selanjutnya ialah mencari sampel yang bertujuan memudahkan dalam meneliti obyek penelitian. Untuk pengambilan sampel dari populasi agar diperoleh sampel yang representatif atau mewakili, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2006:73), yang dimaksud dengan sampel adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu”. Dalam penelitian ini akan diambil jumlah sampel sesuai dengan jumlah populasinya. Maka metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian populasi atau sensus karena mengambil sampel dari seluruh

populasi atau dinamakan sampling jenuh. Sampling jenuh menurut Sugiyono, (2008:122-123).

Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lainnya adalah sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pendapat di atas, dikarenakan jumlah karyawan PT.Pos Indosesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut yaitu berjumlah 36 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi karyawan PT.Pos Indosesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan cara kombinasi secara langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini untuk memperoleh data menggunakan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan), dilakukan dengan mengamati langsung objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya mengenai Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas Kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut.
2. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, situs web-site, majalah guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti yang terdiri dari Kualitas kehidupan kerja

dan produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut.

3. Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung dengan pihak PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut. Wawancara ini dilakukan kepada bagian personalia PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut, guna memperoleh informasi tentang permasalahan yang sedang diteliti. Teknik wawancara yang digunakan yaitu teknik wawancara tidak terstruktur di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya (Sugiyono, 2008:233).
4. Kuesioner (angket), dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos KPRK Garut. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari variabel X (kualitas kehidupan kerja) dan Variabel (Y) produktivitas kerja karyawan. Kemudian memilih alternatif jawaban yang telah disediakan pada masing-masing alternatif jawaban yang dianggap paling tepat.

Langkah-langkah penyusunan kuesioner adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun kisi-kisi kuesioner atau daftar pertanyaan.
- b) Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.

- c) Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini setiap pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala ordinal.
5. Studi literatur merupakan pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku, artikel, jurnal dan sumber-sumber dari internet yang ada hubungannya dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dan variabel yang diteliti tentang kualitas kehidupan kerja dan produktivitas kerja.

Method Of Successive Interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid,1994:131). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.6 Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Di dalam penelitian, data mempunyai kedudukan paling tinggi karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti, dan fungsinya sebagai pembentukan hipotesis. Oleh karena itu benar tidaknya data sangat menentukan mutu hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu *valid* dan *reliable*.

1) Hasil Pengujian Validitas

Menurut Kusnendi (2008:94) mengatakan bahwa "Validitas menunjukkan kemampuan instrument penelitian mengukur dengan tepat atau benar apa yang hendak diukur". Sedangkan menurut Suharmi Arikunto (2007:145) yang dimaksud "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen, dimana suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang berarti memiliki validitas rendah".

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item kuesioner yang disebar valid atau tidak. Dalam menguji validitas digunakan alat uji korelasi *Product moment (Product Moment Coefisient of corelation)* dengan rumus:

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

(Suharsimi Arikunto, 2006:170)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.

N = Jumlah sampel

$\sum X^2$ = Kuadrat faktor variabel X

$\sum Y^2$ = Kuadrat faktor variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah perkalian faktor korelasi variabel X dan Y

Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut:

1. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan harga r_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X) pada 30 responden, dengan $dk = n-2 = 30-2 = 28$ diperoleh $r_{tabel} = 0,374$. Berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.0 for windows, menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.4 yang disajikan pada halaman selanjutnya.

TABEL 3.3
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS VARIABEL
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA (X)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA				
Komunikasi				
1	Ketepatan waktu dalam menyampaikan informasi dari atasan kepada bawahan.	0.718	0,374	valid
2	Keterbukaan antara atasan dan bawahan	0.588	0.374	valid
3	Keterbukaan antara kelompok dengan individu.	0.654	0.374	valid
4	Keterbukaan antar sesama karyawan	0.588	0.374	valid
Penyelesaian Konflik				
5	Keterbukaan atasan dalam menerima keluhan	0.515	0.374	valid
6	Kecepatan atasan dalam menyelesaikan konflik.	0.740	0.374	valid
7	Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan konflik.	0.823	0.374	valid
8	Kesediaan karyawan dalam menyampaikan keluhan.	0.770	0.374	valid
Pengembangan Karier				
9	Tingkat kesempatan pengembangan karier yang diberikan atasan kepada bawahan.	0.720	0.374	valid
10	Tingkat kesesuaian pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk pengembangan karier.	0.411	0.374	valid
Partisipasi Kerja				
11	Kesediaan karyawan untuk bekerjasama dalam tim.	0.539	0.374	valid
12	Kesadaran karyawan dalam mengikuti rapat	0.613	0.374	valid
Kebanggaan				
13	Kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya.	0.691	0.374	valid
14	Kebanggaan karyawan pada perusahaan tempat bekerjanya.	0.562	0.374	valid
Kompensasi				
15	Kesesuaian pemberian gaji dengan jabatan yang dipegang.	0.864	0.374	valid
16	Ketepatan pemberian program tunjangan kepada karyawan yang pensiun.	0.587	0.374	valid
Keselamatan Lingkungan				
17	Kesadaran karyawan dalam menjaga keamanan lingkungan kerja.	0.708	0.374	valid
18	Perawatan peralatan kerja untuk menghindari segala sesuatu yang dapat membahayakan karyawan.	0.543	0.374	valid
Keselamatan Kerja				
19	Keefektifan perlindungan kerja pada karyawan.	0.679	0.374	valid
Kesehatan Kerja				
20	Kesesuaian pelayanan kesehatan kerja pada karyawan.	0.859	0.374	valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 3.3 pada instrumen variabel kualitas kehidupan kerja (X) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi kompensasi dengan item pernyataan kesesuaian pemberian gaji dengan jabatan yang di

pegang oleh karyawan PT. Pos Kantor Pos KPRK Garut yang bernilai 0.864, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya kuat.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel produktivitas kerja berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.0 *for windows*. Menunjukkan bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut:

TABEL 3.4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PRODUKTIVITAS KERJA				
Cerdas dan Dapat Belajar Dengan Cepat				
1	Kecerdasan karyawan dalam mempelajari pekerjaan.	0.550	0.374	valid
2	Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan.	0.767	0.374	valid
Kompeten Secara Professional/Teknis Selalu Memperdalam Pengetahuan dalam Bidangnya				
3	Keterampilan karyawan dalam bekerja	0.526	0.374	valid
4	Kemampuan karyawan dalam mengoperasikan alat-alat teknologi yang tersedia di perusahaan.	0.600	0.374	valid
Kreatif dan Inovatif, Memperlihatkan Kecerdikan dan Keanekaragaman				
5	Kreativitas kerja karyawan.	0.639	0.374	valid
6	Kemauan berinovasi karyawan dalam meningkatkan pekerjaan.	0.570	0.374	valid
7	Kecerdikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.484	0.374	valid
Memahami Pekerjaan				
8	Pemahaman karyawan pada suatu pekerjaan.	0.563	0.374	valid
Belajar Dengan Cerdik Menggunakan Logika, Mengorganisasikan Pekerjaan Dengan Efisien, Tidak Mudah Macet Dalam Pekerjaan				
9	Kemauan belajar karyawan pada suatu pekerjaan baru.	0.530	0.374	valid
10	Kesesuaian pekerjaan dengan standar kerja.	0.487	0.374	valid
11	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.566	0.374	valid
Selalu Mencari Perbaikan				
12	Kemauan karyawan dalam memperbaiki pekerjaan kearah yang lebih baik.	0.728	0.374	valid
Dianggap Bernilai oleh Pengawasnya				
13	Pengakuan terhadap hasil kerja karyawan.	0.716	0.374	valid

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Memiliki Catatan Prestasi yang Berhasil				
14	Ketersediaan catatan prestasi kerja	0.721	0.374	valid
Selalu Meningkatkan Diri				
15	Kemauan karyawan untuk selalu meningkatkan potensi diri.	0.701	0.374	valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 3.4 pada instrumen variabel produktivitas kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada dimensi cerdas dan dapat belajar dengan cepat dengan item pernyataan yaitu kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atasan bernilai 0,767 berarti nilai korelasinya kuat. sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan kesesuaian pekerjaan dengan standar kerja yang bernilai 0.487.

2) Hasil Pengujian Reliabilitas

Menurut Kusnendi (2008:94) bahwa reliabilitas menunjukkan kejajegan, kemantapan atau kekonsistenan suatu instrument penelitian mengukur apa yang diukur. Instrument penelitian disamping harus valid, juga harus reliabel (dapat dipercaya). Oleh karena itu, digunakan uji reliabilitas yang gunanya untuk mengetahui ketepatan nilai kuesioner, artinya instrumen penelitian bila diuji pada kelompok yang sama walaupun pada waktu yang berbeda hasilnya akan tetap sama.

Jika suatu instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan dengan rumus *alpha*. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Suharsini Arikunto 2007:196).

Koefisien *Alpha Cronbach* ($C\alpha$) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Husein Umar, 2002:146})$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir, kemudian jumlahkan, seperti berikut ini:

$$\sigma = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n} \quad (\text{Husain Umar, 2002:147})$$

Keputusan uji reliabilitas ditentukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $\geq r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikan 5% maka item pertanyaan dikatakan reliabel.
2. Jika koefisien internal seluruh item (r_i) $< r_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikan 5% maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

Perhitungan validitas dan reliabilitas setiap item pertanyaan dilakukan dengan bantuan SPSS 15.0 *for windows*. Adapun langkah-langkah menggunakan SPSS 15 for window sebagai berikut:

- 1) Memasukkan data variabel X dan variabel Y setiap item jawaban responden atas nomor item pada data view.
- 2) Klik variabel view, lalu isi kolom *name* dengan variabel penelitian (X, Y) *width*, *decimal*, *label* (isi dengan nama-nama atas variabel penelitian), *coloum*, *align*, (*left*, *center*, *right*, *justify*) dan isi juga kolom *measure* (skala: ordinal).
- 3) Kembali ke data *view*, lalu klik *analyze* pada toolbar pilih *Reliability Analyze*
- 4) Pindahkan variabel yang akan diuji atau klik Alpha, OK.
- 5) Dihasilkan output, apakah data tersebut valid serta reliabel atau tidak dengan membandingkan data hitung dengan data tabel.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} yang bernilai **0,374**. Agar lebih terperinci dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut:

TABEL 3.5
HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

No	VARIABEL	r_{hitung}	r_{tabel}	KETERANGAN
1.	Kualitas Kehidupan Kerja	0,944	0.374	Reliabel
2	Produktivitas Kerja	0,912	0.374	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2010

3.2.7 Teknik Analisis Data dan Rancangan Pengujian Hipotesis

1) Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan suatu cara untuk mengukur, mengolah dan menganalisis data tersebut. Tujuan pengolahan data adalah untuk memberikan keterangan yang berguna, serta untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, teknik analisis data diarahkan pada pengujian hipotesis serta menjawab masalah yang diajukan.

Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket ini disusun oleh penulis berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif analisis data dilakukan setelah data seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data dalam penelitian dilakukan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Menyusun data

Mengecek nama dan kelengkapan identitas responden, serta mengecek kelengkapan data yang diisi oleh responden untuk mengetahui karakteristik responden digunakan rumus persentase sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana:

n = nilai yang diperoleh

N = jumlah seluruh nilai

100 = konstanta

2. Menyeleksi data untuk memeriksa kesempurnaan dan kebenaran data yang terkumpul.

3. Tabulasi data

Tabulasi data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Memberi skor pada setiap item

b. Menjumlahkan skor pada setiap item

c. Menyusun ranking skor pada setiap variabel penelitian

4. Menganalisis dan menafsirkan hasil perhitungan berdasarkan angka-angka yang diperoleh dari perhitungan statistik. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif.

2) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi tanpa perlu diuji signifikansinya (Sugiyono, 2008:144).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, antara lain:

1. Analisis deskriptif kualitas kehidupan kerja
2. Analisis deskriptif produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan pada Tabel 3.8 sebagai berikut:

TABEL 3.6
KRITERIA PENAFSIRAN HASIL PERHITUNGAN RESPONDEN

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% -99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber: Moch. Ali (1985:184)

3) Analisis Verifikatif Pengaruh Variabel X terhadap Y

Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dengan indikator komunikasi, penyelesaian konflik, pengembangan karier, partisipasi kerja, kebanggaan, kompetensi, keselamatan lingkungan, keselamatan kerja, kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja (Y)

yaitu menggunakan analisis regresi linier dan analisis korelasi karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Tahap awal dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah mentransformasikan data yang diteliti menggunakan *Method of Successive Interval*.

Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja digunakan statistik nonparametrik karena skala data yang diperoleh adalah dalam bentuk skala ordinal. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam statistik *non parametric* adalah teknik analisa regresi linier sederhana, hal ini dikarenakan data yang diperoleh bersifat ordinal. Maka pada metode regresi linier sederhana, data yang diperoleh haruslah dalam bentuk interval, dikarenakan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dalam bentuk ordinal maka semua datanya harus ditransformasikan menjadi skala interval terlebih dahulu. dengan menggunakan Teknik analisa linier sederhana dilakukan dengan prosedur kerja sebagai berikut:

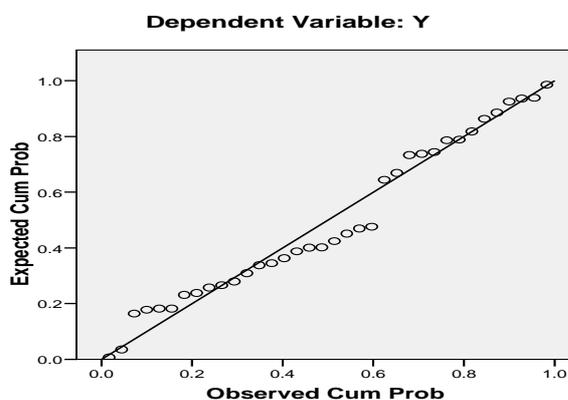
(1) Asumsi Analisis Regresi

a. Uji Asumsi Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi adalah normalitas, sebagaimana yang diungkapkan oleh Triton (2005:76) "data sampel hendaknya memenuhi prasyarat distribusi normal." Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis parametrik. Pada penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar

garis diagonal pada *Normal Probability Plot* yaitu dari kiri bawah ke kanan atas. Pengujian kenormalan data juga dilakukan menggunakan uji Liliefors yang diolah menggunakan SPSS. Kriteria pengujian adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Gambar 3.1 memperlihatkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang akan digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



GAMBAR 3.1
GARIS NORMAL PROBABILITY PLOT

b. Uji Linieritas Data

Uji linieritas regresi variabel x atas variabel y , dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linear antar variabel x dan variabel y . Pengujian linieritas data dapat dibuktikan melalui F_{test} (Husaini dan R. Purnomo, 2008:113). Berdasarkan tabel ANOVA, dapat diketahui besarnya F_{hitung} melalui uji ANOVA atau F_{test} , sedangkan besarnya F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F melalui dk pembilang (dk tuna cocok, $k - 2$) dan dk penyebut (dk kesalahan, $n - k$) dengan taraf kesalahan (α) = 0,05. Dengan kriteria, tolak hipotesis model regresi linear jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya data

linier. Untuk distribusi F yang digunakan diambil $\alpha = 0,05$, dk pembilangnya = $(k-2)$ dan dk penyebut = $(n-k)$.

Keterangan : k = jumlah kelompok untuk data yang sama

n = jumlah sampel

(2) Analisis Korelasi

Untuk keperluan perhitungan koefisien korelasi r (korelasi *product moment*) berdasarkan sekumpulan data (X_i, Y_i) berukuran n dapat digunakan rumus menurut Sugiyono (2010:255) berikut ini:

$$r = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{n\{\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas (*independent*)

Y = Variabel terikat (*dependent*)

Sugiyono (2010:257) menjelaskan interpretasi koefisien korelasi untuk mengetahui besarnya tingkat hubungan antar variabel sebagai berikut :

TABEL 3.7
PEDOMAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2010:257)

(3) Analisis Regresi Linear

Teknik analisis data yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan kausal dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier sederhana, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel. Analisis ini digunakan

untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu kualitas kehidupan kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu produktivitas kerja.

Maka bentuk umum persamaannya adalah:

$$Y' = a + bX$$

Sugiyono (2010:262)

Dimana:

- Y' = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
 a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
 b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.
 X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

- Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b, yaitu: $\sum X_i$, $\sum Y_i$, $\sum X_i Y_i$, $\sum X_i^2$, $\sum Y_i^2$, serta
- Mencari koefisien regresi a dan b dengan rumus yang dikemukakan Sudjana (1996: 315) sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2} \quad \text{atau} \quad \bar{y} = a + b \bar{x}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y ini akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

(4) Koefisien Diterminasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y dihitung dengan suatu koefisien yang disebut koefisien determinasi (KD). Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100 \% \quad (\text{Sugiyono, 2008: 210})$$

Keterangan :
 KD = koefisien determinasi
 r = koefisien korelasi

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada Tabel 3.9 sebagai berikut:

TABEL 3.8
PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI
PENGARUH (GUILFORD)

Interval Koefisien	Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20- 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008:184)

4) Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji keberartian koefisien korelasi antar variabel X dan Y dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , yaitu dengan menggunakan rumus distribusi student (*t student*). Rumus dari t-student adalah:

$$t = \frac{rs \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}} \quad (\text{Sudjana, 2001:62})$$

Keterangan :
 t = Distribusi student
 r = Koefisien korelasi *product moment*
 n = Banyaknya data

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2) serta pada uji satu pihak, yaitu pihak kanan. Secara statistik hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja.

$H_1 : \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja.

