

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variable-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistic untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Creswell, 1944: 1-2).

Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada 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. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Dan diambil 62 karyawan sebagai sampling dengan teknik *Proportionate. Stratified Random Sampling*.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti (Noor, 2011). Dalam penelitian ini melibatkan satu variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*). Kedudukan variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel bebas (X) : Faktor-faktor *Quality Of Work Life*

C. Definisi Operasional

Faktor-faktor *Quality Of Work Life* (QWL):

Quality of Work Life (QWL) merupakan persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian (Noor, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Yang ada di departemen pengembangan perusahaan, penjualan dan SDM, Berjumlah 75 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang karakteristiknya akan dijadikan obyek penelitian. Sampel adalah sebagian yang diambil dari seluruh objek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu (Rianse dan Abdi. 2009).

Subyek diambil dari departemen pengembangan perusahaan 10 orang, penjualan 30 orang dan SDM 35 orang, total populasi berjumlah 75 orang, sampel diambil berdasarkan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Dari jumlah populasi yang ada peneliti mengambil sampel dengan menggunakan rumus:

$$S = \frac{\pi^2 . N . P . Q}{d^2 (N - 1) + \pi^2 . P . Q}$$

Keterangan :

π^2 dengan $dk = 1$, taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%

$P = Q = 0,5$ $d = 0,5$ s = jumlah sampel

Dengan penghitungan menggunakan rumus, dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

Pengembangan Perusahaan = $10/75 \times 62 = 8,3$

Penjualan = $30/75 \times 62 = 25$

SDM = $35/75 \times 62 = 29$

Jumlah sampel = 62, 3

Bila jumlah populasi 75, tingkat kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya 62 subjek. Karena populasi berstrata, maka sampelnya juga berstrata. Stratanya ditentukan menurut Departemen. Dengan demikian masing-masing sampel untuk tingkat departemen harus proporsional sesuai dengan populasi. (Sugiyono, 2010).

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. (Sugiyono, 2010).

Dengan *Skala Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata (Sugiyono, 2010).

Subjek diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan dirinya. Format jawaban yang tersedia meliputi: Sangat Setuju (SS), Setuju (S),

Kurang Setuju (KS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala dalam penelitian ini tidak menggunakan pilihan jawaban tengah atau netral karena menurut De Vellis (dalam Shanda, 2012) memiliki alasan bahwa: (1) Alternatif jawaban tengah menimbulkan kecenderungan pada diri subjek untuk memilih jawaban tengah (*central tendency*); (2) Jawaban tengah memiliki arti ganda, yaitu memilih sesuai dan tidak sesuai dalam cakupan sama besar sehingga tidak dapat diartikan sesuai atau tidak sesuai dengan keadaan subjek; (3) Penghilangan alternatif jawaban tengah memberikan kesempatan untuk melihat kecenderungan subjek ke arah positif atau negatif.

Faktor faktor *Quality of Work Life* (QWL)

a. Definisi Operasional *Quality of Work Life*

***Quality of Work Life* (QWL)**

QWL merupakan persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

b. Indikator *Quality of Work Life* (QWL)

1. Imbalan yang memadai dan adil
 - a. Imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan
 - b. Gaji yang diterima sesuai jika dibanding dengan perusahaan lain pada posisi jabatan/pekerjaanyang sama
 - c. Gaji yang diterima cukup mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari
 - d. Gaji yang diterima sama dengan yang diterima karyawan lain, pada posisi/jabatan yang sama
2. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat
 - a. Kantin dan mushola yang bersih dan nyaman
 - b. Ruang kerja dilengkapi dengan alat pengaman
 - c. Ruang kerja selalu dibersihkan

3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan
 - a. Terpakainya keahlian/ketrampilan yang dimiliki dalam bekerja
 - b. Bertambahnya ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan
 - c. Bebas untuk berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan
4. Kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya dimasa depan
 - a. Ada kesempatan untuk menjadi orang penting diperusahaan
 - b. Adanya kesempatan untuk berprestasi diperusahaan
 - c. Posisi aman untuk bekerja tetap diperusahaan
 - d. Ada peluang untuk maju dimasa mendatang
5. Integrasi sosial dalam lingkungan kerja
 - a. Dekat dengan rekan kerja
 - b. Saling membantu sesama rekan kerja
 - c. Ada hubungan baik dengan rekan kerja diluar tempat bekerja
 - d. Atasan bersedia menerima informasi, pendapat dan saran dari karyawan
 - e. Ada hubungan baik antara atasan dan bawahan
6. Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif.
 - a. Puas terhadap peraturan yang ditetapkan karyawan
 - b. Karyawan menerima prosedur yang ada di perusahaan
 - c. Tidak ada kecenderungan untuk melanggar peraturan perusahaan
7. Keseimbangan antara kehidupan kekaryaan dan kehidupan pribadi.
 - a. Kesamaan ketertarikan antara pekerjaan dengan kegiatan lain diluar perusahaan
 - b. Pekerjaan tidak membebani kehidupan pribadi karyawan
 - c. Ada kesempatan untuk melakukan kegiatan lain diluar perusahaan
8. Relevansi sosial kehidupan kekaryaan
 - a. Keluarga mendukung pekerjaan yang dikerjakan
 - b. Orang lain mendukung pekerjaan yang dikerjakan
 - c. Karyawan merasa bangga jika orang lain tahu pekerjaanya

c. Blueprint faktor faktor Quality Of Work Life

Perincian *blueprint* skala faktor-faktor *quality of work life*, adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Blue Print faktor faktor Quality of Work Life

No	Dimensi	Indikator	Aitem		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Merasa puas dengan gaji yg diterima	Imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	1		1
		Gaji yang diterima sesuai jika dibanding dengan perusahaan lain pada posisi jabatan/pekerjaanyang sama	2		1
		Gaji yang diterima cukup mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari	3		1
		Gaji yang diterima sama dengan yang diterima karyawan lain, pada posisi/jabatan yang sama	4		1
2	Puas terhadap kondisi lingkungan	Kantin dan mushola yang bersih dan nyaman	5		1
		Ruang kerja dilengkapi dengan alat pengaman	6,7		2
		Ruang kerja selalu dibersihkan	8		1
3	Adanya Kesempatan untuk berkembang	Terpakainya keahlian/ketrampilan yang dimiliki dalam bekerja	9,10		2
		Bertambahnya ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan	11		1
		Bebas untuk berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	12		1
4	Mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang	Ada kesempatan untuk menjadi orang penting diperusahaan	13		1
		Adanya kesempatan untuk berprestasi diperusahaan	14		1
		Posisi aman untuk bekerja		15	1

		tetap diperusahaan		
		Ada peluang untuk maju dimasa mendatang	16	1
5	Integrasi sosial dalam lingkungan kerja	Dekat dengan rekan kerja	17	1
		Saling membantu sesama rekan kerja	18	1
		Ada hubungan baik dengan rekan kerja diluar tempat bekerja	19	1
		Atasan bersedia menerima informasi, pendapat dan saran dari karyawan	20	1
		Ada hubungan baik antara atasan dan bawahan	21	1
6	Taat pada ketentuan formal dan normative	Puas terhadap peraturan yang ditetapkan karyawan	22	1
		Karyawan menerima prosedur yang ada di perusahaan	23	1
		Tidak ada kecenderungan untuk melanggar peraturan perusahaan	24	1
7	Keseimbangan kehidupan pribadi dan kekayaan	Kesamaan ketertarikan antara pekerjaan dengan kegiatan lain diluar perusahaan	25	1
		Pekerjaan tidak membebani kehidupan pribadi karyawan	26	1
		Ada kesempatan untuk melakukan kegiatan lain diluar perusahaan	27	1
8	Relevansi sosial Kehidupan kekayaan	Keluarga mendukung pekerjaan yang dikerjakan	28	1
		Orang lain mendukung pekerjaan yang dikerjakan	29	1
		Karyawan merasa bangga jika orang lain tahu pekerjaanya	30	1
Jumlah		28	2	30

Berdasarkan Tabel 3.1 dapat dilihat bahwa terdapat 30 aitem dalam skala faktor-faktor *quality of work*, yakni 28 aitem *favorable* dan 2 aitem *unfavorable*.

d. Skoring Skala Faktor-faktor *Quality of Work Life*

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan alternatif pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (ST), dan Sangat Tidak Setuju (STS), melalui pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Berikut adalah tabel skoring skala kecemasan menghadapi penyusunan skripsi :

Tabel 3.2

Skoring Skala Faktor-faktor *Quality of Work Life*

Kategori Respon	Skor Skala F	Skor Skala UF
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

Berdasarkan Tabel 3.2, dapat dilihat bahwa pada pernyataan *favorable* nilai bergerak dari empat sampai satu, sebaliknya pada pernyataan *unfavorable* nilai bergerak dari satu sampai empat.

e. Validitas dan Reliabilitas

1) Reliabilitas Skala Faktor-faktor *Quality of Work Life*

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur memiliki keajegan hasil, suatu hasil pengukuran dikatakan baik jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Azwar, 2006).

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reliabilitas skala *quality of work life* adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS.

Menurut Azwar (2002) tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Menurut Sekaran (1992) kaidah reliabilitas 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Priyatno, 2009). Uji reliabilitas ini menggunakan bantuan program SPSS.

Berikut koefisiensi reliabilitas skala Faktor faktor *Quality Of Work Life*, sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas Skala Faktor-faktor *Quality Of Work Life*

Variabel	Reliabilitas
Faktor-faktor <i>Quality Of Work Life</i>	0,897

Berdasarkan Tabel 3.3, hasil uji coba reliabilitas menunjukkan bahwa skala tersebut reliabel. Koefisien reliabilitas untuk skala Faktor-faktor *Quality of Work Life* sebesar 0,897.

2) Validitas Skala Faktor-faktor *Quality of Work*

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2006).

Skala Faktor-faktor *Quality of Work Life* adalah modifikasi dari skala yang pernah disusun oleh Andini Dhamayanti (2007) yang disusun berdasarkan faktor-faktor *Quality of Work Life*. Uji coba alat pengukuran faktor faktor *Quality Of Work Life* ini dilakukan pada 62 karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

Dari hasil analisa terdapat beberapa aitem dengan daya beda yang tidak baik. Aitem yang diterima adalah aitem yang memiliki daya beda di atas 0,3 sedangkan aitem dengan daya beda kurang dari 0,3 menunjukkan aitem tersebut tidak baik. Hal ini sesuai dengan pengukuran validitas aitem yang dikemukakan oleh Azwar (2006).

Perincian aitem-aitem hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Skala Faktor-faktor *Quality Of Work Life*

No	Dimensi	Indikator	Aitem			Total
			F	UF	Gugur	
1	Merasa puas dengan gaji yg diterima	Imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	1			1
		Gaji yang diterima sesuai jika dibanding dengan perusahaan lain pada posisi jabatan/pekerjaanyang sama	2			1
		Gaji yang diterima cukup mencukupi kebutuhan pokok sehari-hari	3			1
		Gaji yang diterima sama dengan yang diterima karyawan lain, pada posisi/jabatan yang sama	4			1
2	Puas terhadap kondisi lingkungan	Kantin dan mushola yang bersih dan nyaman	5			1
		Ruang kerja dilengkapi dengan alat pengaman	6,7			2
		Ruang kerja selalu	8			1

		dibersihkan		
3	Adanya Kesempatan untuk berkembang	Terpakainya keahlian/ketrampilan yang dimiliki dalam bekerja	9,10	2
		Bertambahnya ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan	11	1
		Bebas untuk berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	12	1
4	Mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang	Ada kesempatan untuk menjadi orang penting di perusahaan	13	1
		Adanya kesempatan untuk berprestasi di perusahaan	14	1
		Posisi aman untuk bekerja tetap di perusahaan		1
		Ada peluang untuk maju dimasa mendatang	16	1
		Dekat dengan rekan kerja	17	1
5	Integrasi sosial dalam lingkungan kerja	Saling membantu sesama rekan kerja	18	1
		Ada hubungan baik dengan rekan kerja diluar tempat bekerja	19	1
		Atasan bersedia menerima informasi, pendapat dan saran dari karyawan	20	1
		Ada hubungan baik antara atasan dan bawahan	21	1
		Puas terhadap peraturan yang ditetapkan karyawan	22	1
6	Taat pada ketentuan formal dan normative	Karyawan menerima prosedur yang ada di perusahaan	23	1
		Tidak ada kecenderungan untuk melanggar peraturan perusahaan		1
7	Keseimbangan kehidupan pribadi dan kekayaan	Kesamaan ketertarikan antara pekerjaan dengan kegiatan lain diluar perusahaan	25	1
		Pekerjaan tidak membebani kehidupan pribadi karyawan		1
		Ada kesempatan untuk		1

		melakukan kegiatan lain diluar perusahaan		
		Keluarga mendukung pekerjaan yang dikerjakan	28	1
		Orang lain mendukung pekerjaan yang dikerjakan	29	1
		Karyawan merasa bangga jika orang lain tahu pekerjaanya	30	1
		Jumlah	28	4
				26

Berdasarkan Tabel 3.4, dapat dilihat bahwa hasil uji validitas skala faktor-faktor *quality of work life* sebanyak 30 item yang diujikan kepada 62 karyawan tersebut, terdapat 26 aitem dengan daya beda yang baik dan 4 aitem dengan daya beda yang tidak baik.

F. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality Of Work Life* pada karyawan, analisis data dengan teknik Analisis. Analisis Faktor merupakan prosedur analisis yang digunakan untuk data reduction atau summarization, atau mereduksi dimensi Interdependence technique (teknik interdependen) untuk menguji hubungan sekumpulan variabel. (Noor,2011).

Analisa 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. (Azwar,2002)