

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini memandang kebenaran sebagai suatu yang tunggal, obyektif, universal dan dapat diverifikasi. Kebenaran itu dicapai dengan menggunakan metode tertentu. Dalam penelitian tersebut menggunakan format eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sample terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh – pengaruh satu variable dengan variable yang lain. Menguji sebab – akibat dari dua atau beberapa variable dengan menggunakan analisis statistic inferensial.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelatif. Penelitian dengan korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel (Reksoatmodjo, 2007:129). Bertujuan untuk mendeteksi variabel-variabel mana yang paling mempengaruhi tingkat Quality of Work Life di Hotel V3 Surabaya.

Variabel bebas adalah variable yang sengaja dipelajari pengaruhnya terhadap variable terikat. Variable bebas dalam penelitian ini adalah factor-faktor dari quality of work life yang meliputi :pertumbuhan dan pengembangan(X_1), partisipasi (X_2), system imbalan yang inovatif (X_3) dan lingkungan kerja (X_4).

Variable terikat adalah variable yang merupakan akibat dari variable bebas dan keadaannya tergantung pada variable bebas tersebut. Variable terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

B. Subyek Penelitian

Populasi adalah kumpulan atau agregasi dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu penelitian (Sumarsono, 2004: 53) dalam Andini (2006).

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek-subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik kesimpulannya (Soegiyono, 2008:215).

Setelah ditentukan diatas bahwa subyek penelitian adalah karyawan Hotel V3 Surabaya. Maka ditentukan populasi penelitian adalah karyawan Hotel V3 Surabaya pada bagian Front office, F&B Service and Product, dan House Keeping. Dari populasi yang ada terdiri dari 3 bagian yang total kesemuanya adalah 37 karyawan.

Husain Umar (1999: 35) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil.

Arikunto (2012: 112) menyatakan “....bila subyeknya kurang dari seratus lebih baik diambil semua.....selanjutnya jika jumlah subyek besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%”. Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 37 karyawan maka sampel yang diambil adalah 37 orang karena jumlah subyek dari karyawan Hotel V3 (Vini, Vidi, Vici) di bagian Front office, F&B Service and Product, dan House

Keeping. Karena tidak terlalu banyak maka diambil semua, sehingga populasinya sekaligus dijadikan sampel. Metode pengambilan sampel dari seluruh anggota populasi disebut metode sensus.

C. Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Instrument merupakan alat ukur bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengukuran (Sugiono, 2008: 244). Tujuan ini harus dicapai dengan menggunakan metode atau cara efisien atau akurat. Untuk mengungkap fakta mengenai variabel Quality of Work Life, digunakan skala Quality of Work Life.

1. Definisi Operasional Variabel

Pengukuran dapat dilakukan dengan memberikan definisi operasional dari setiap variabel. Dalam penelitian ini keseluruhan variabel yang ada dikelompokkan menjadi dua kategori, pertama variabel bebas (*independent variable*) dengan symbol (X), yaitu variabel yang secara langsung akan berpengaruh pada variabel lainnya dan variabel terikat (*dependent variabel*) dengan symbol (Y) adalah variabel yang keadaannya merupakan hasil dari pengaruh variabel-variabel indenpenden yang ada.

Definisi operasional dari setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

a. Variabel bebas (X) yaitu : Quality of Work Life (Kualitas Kehidupan Kerja)

Kualitas kehidupan kerja (X) merupakan suatu cara pandang sebuah organisasi tentang arti pentingnya penghargaan terhadap karyawan dalam lingkungan kerjanya. Selain itu kualitas kehidupan kerja dapat dilihat sebagai suatu keadaan yang mendukung sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya yang penting dengan pekerja dalam sebuah lembaga atau organisasi. Variabel bebas tersebut meliputi variabel-variabel berikut :

1) Pertumbuhan dan Pengembangan (X_1)

Pertumbuhan dan pengembangan dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana perusahaan meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan karyawan untuk mendapatkan jabatan yang memuaskan dalam bekerja.

Indicator yang digunakan untuk mengukur variabel pertumbuhan dan pengembangan mengacu pada pendapat Nawawi (1996: 292) yaitu :

- a. Perusahaan memberikan peluang kepada karyawan untuk bertumbuh dan mengembangkan karier pada semua jenjang jabatan.
- b. Perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan serta memperbaiki pengetahuan dan ketrampilan karyawan.
- c. Perusahaan mempromosikan karyawan untuk mengisi jabatan yang secara structural lebih tinggi kedudukannya sehingga pekerjaan itu mampu menantang karyawan untuk lebih baik lagi.

- d. Perusahaan memberi tugas yang sesuai dengan keahlian/ kompetensi karyawan.

2) Partisipasi (X_2)

Partisipasi merupakan persepsi karyawan atas keterlibatan emosi dan mental karyawan dalam tahap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Indicator yang digunakan untuk mengukur variabel partisipasi mengacu pada pendapat Mangkunegara (2000: 113) yang mengutip penjelasan Keith Davis, yaitu :

- a. Keterlibatan emosi dan mental dalam melaksanakan pekerjaannya
- b. Motivasi untuk kontribusi, dimana karyawan menyumbangkan ide-ide kreatifnya didalam pekerjaan.
- c. Penerimaan tanggung jawab dalam pekerjaan kelompok.

3) Sistem imbalan yang inovatif (X_3)

Sistem imbalan merupakan persepsi karyawan atas balas jasa yang diberikan perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.

Indicator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi mengacu pada pendapat Nitisemito (1996: 90-93), yaitu :

- a. System imbalan harus dapat memenuhi kebutuhan minimum sehari-hari
- b. System imbalan atau kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- c. System imbalan harus adil, yaitu sesuai dengan posisi atau jabatannya

- d. System imbalan tidak boleh bersifat statis harus sesuai dengan perubahan situasi atau kondisi saat ini

4) Lingkungan kerja (X_4)

Lingkungan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap suatu kondisi yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indicator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja mengacu pada pendapat Nitisemito (1996: 110) :

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Penerangan yang cukup
- c. Pertukaran udara yang cukup
- d. Jaminan keamanan dan ketenangan dalam bekerja, misalnya perlengkapan safety yang baik

Bentuk skala Quality of Work Life dalam penelitian ini berupa skala likert yang sudah dimodifikasi, dimana responden memilih empat jawaban yang tersedia. Penghilang jawaban ditengah berdasarkan tiga alasan, yaitu:

- a. Kategori ragu-ragu memiliki arti ganda, bisa diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju tidak.
- b. Tersedianya jawaban yang ditengah menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.

- c. Maksud kategori jawaban SS-S-TS-STS adalah terutama untuk melihat kecenderungan pendapat responden kearah setuju atau kearah tidak setuju. (Sutrisno Hadi, 1991: 19-20)

Terdapat dua jenis pernyataan dalam skala ini yaitu pernyataan *fovourable* dan *unfavourabel*. Pernyataan *fovourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal negative mengenai obyek sikap yang diungkap.

Data tentang variabel Quality of Work Life dapat diperoleh dengan menyusun alat ukur skala kelelahan kerja yang berjumlah 31 item yang terdiri dari 22 item pernyataan *Favourable* dan 9 item pernyataan *Unfavourable*.

Indicator-indikator tersebut diatas akan dikembangkan menjadi item-item pernyataan sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan. Untuk mengetahui sebaran item pada tiap-tiap indikator perlu dibuat kisi-kisi (blue print) penyusunan skala Quality of Work Life.

Tabel 3.1
Blue Print Kualitas Kehidupan Kerja

No.	Indicator	Item		F%
		F	UF	
1.	Pertumbuhan dan pengembangan, meliputi :			22.5%
	- Pengembangan karier	1		
	- Pelatihan	21	9	
	- Promosi jabatan	28	13	
	- Tugas yang sesuai keahlian	17	5	

	Partisipasi, meliputi :			32.3%
	- Loyalitas	2, 6	14, 22	
	- Sumbangsih ide-ide kreatif	29, 26	27	
	- Tanggung jawab	10, 18	24	
	System imbalan, meliputi :			19.3%
	- Pemenuhan kebutuhan sehari-hari	3, 19		
	- Timbul semangat dan gairah kerja	7	31	
	- Adil	15		
	- Mengikuti zaman	11		
	Lingkungan kerja, meliputi :			25.81%
	- Kebersihan	4		
	- Penerangan	16		
	- Pertukaran udara	25		
	- Jaminan keamanan dan ketenangan	12, 23, 20, 8	30	

Adapun petunjuk scoring yang digunakan berdasarkan pernyataan yang *Favourable* dan *Unfavourable* adalah sebagai berikut:

- a. Untuk pernyataan yang *Favourable*
 - 1) Skor 4 untuk jawaban yang Sangat Setuju (SS)
 - 2) Skor 3 untuk jawaban yang Setuju (S)
 - 3) Skor 2 untuk jawaban yang Tidak Setuju (TS)
 - 4) Skor 1 untuk jawaban yang Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Untuk pernyataan yang *Unfavourable*
 - 1) Skor 1 untuk jawaban yang Sangat Setuju (SS)
 - 2) Skor 2 untuk jawaban yang Setuju (S)

- 3) Skor 3 untuk jawaban yang Tidak Setuju (TS)
- 4) Skor 4 untuk jawaban yang Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Uji validitas dan reabilitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. (Azwar, 2003: 173)

Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau hasil ukurnya yang tepat dan ukuran sesuai dengan maksud tes tersebut.

Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciene* (SPSS) versi 16.0 *for windows*. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai kolerasi r hitung harus positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel dimana untuk ketentuan $df = N-2$, pada penelitian ini karena $N = 37$, berarti $37-2 = 35$ dengan menggunakan taraf signifikan 5%, maka diperoleh r tabel = 0,300. (Sutrisno Hadi, 1998)

Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hail relative sama, selama aspek yang di ukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam hal

ini, relative sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil antara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliable. (Azwar, 2008)

Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang harus diukur.

b. Variabel Terikat (Y) yaitu : Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

1. Uji validitas dan reabilitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. (Azwar, 2003: 173)

Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau hasil ukurnya yang tepat dan ukuran sesuai dengan maksud tes tersebut.

Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil relative sama, selama aspek yang di ukur dalam diri subyek memang belum berubah. Dalam hal ini, relative sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil antara hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan sebagai tidak reliable. (Azwar, 2008)

Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang harus diukur.

Dalam penelitian ini tidak menggunakan uji validitas dan reliabilitas dikarenakan penilaian ini menggunakan professional judgment yaitu penilaian dan data dari perusahaan.

D. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan di interpretasikan. Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil lapangan. Bagian yang sangat penting karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Adapun untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel, maka terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi skor variabel dengan melihat seberapa jauh terjadi penyimpangan. Adapun untuk mengetahui apakah data sampel tersebut berdistribusi normal atau tidak peneliti menggunakan teknik uji *kolmogorov smirnov* dan *shaphiro wilk*. Uji normalitas dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciene* (SPSS) versi 16.0 *for windows*, dengan kaidah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka distribusi adalah tidak normal
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka distribusi adalah normal

2. Uji Linieritas

Menurut Sudjana dalam Eva Rahmawati (2006: 100) bahwa setelah diketahui variabel X dan variabel Y merupakan dua variabel yang mempunyai hubungan fungsional, maka selanjutnya perlu diketahui apakah hubungan tersebut benar-benar ada dan linier. Untuk itu dilakukan uji linieritas regresi variabel X atas variabel Y, yang dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. pengujian ini dilakukan dengan analisis

grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dengan menggunakan SPSS versi 16,0.

3. Uji Hipotesis

Setelah diketahui distribusi data normal maka selanjutnya data dianalisis. Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis factor dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciene* (SPSS) versi 16.0 *for window*.

Analisis factor adalah merupakan teknik statistik untuk mengidentifikasi factor-faktor dalam jumlah kecil yang dapat mewakili seperangkat variabel yang banyak. (Zaini Hasan, 2005: 1). Analisis statistic diharapkan mampu membentuk dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan yang benar dan mengambil keputusan yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau dengan kata lain menghubungkan antara dua variable bebas (X) Quality of Work Life terhadap variable tergantung (Y) kinerja karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan koefisien korelatif yang diperoleh didapatkan mengadakan pengetesan hipotesis tentang perbandingan atau perbedaan variable tersebut.

Dengan demikian, pengujian hipotesis Analisis factor Variabel Quality of Work Life terhadap variable tergantung (Y) kinerja karyawan dengan bantuan computer program *SPSS versi 16.0 for windows*.

Adapun rumus analisis factor regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Regresi linear berganda

Rumus : $Y = a + b_1X_1$

Dimana :

Y : kinerja karyawan

a : Konstanta

b_1 : koefisien regresi variable pelatihan (Ali Anwar, 2009 : 75)

Uji analisis faktor dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for Social Sciene* (SPSS) versi 16.0 *for window*, dengan kaidah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bisa dianalisis lebih lanjut
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel tidak bisa dianalisis lebih lanjut

Untuk menentukan faktor mana yang dapat dilanjutkan dalam uji factor maka dapat dilihat melalui angka MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) dengan kaidah sebagai berikut:

- a. $MSA=1$, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh variabel yang lain
- b. $MSA>0,5$, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut

- c. $MSA < 0,5$, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.

Sebelum mengadakan penelitian langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melakukan penelitian dilapangan.

Persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur atau instrument penelitian, penentuan skor untuk alat ukur, serta persiapan administrasi. Namun sebelum persiapan penelitian ada tahap-tahap lain yang harus dilakukan, antara lain:

- a. Merumuskan masalah yang hendak diteliti
- b. Melakukan studi pustaka/studi literatur dengan tujuan menelaah teori serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini
- c. Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan dan menyempurnakan data atas konsep yang mendasari penelitian
- d. Menentukan populasi dan sampel penelitian
- e. Mempersiapkan penelitian
- f. Pekerjaan lapangan yaitu mulai dari penyebaran angket atau skala sampai mengumpulkannya kembali
- g. Scoring dan pengelolaan data

- h. Analisis data atau membuat laporan penelitian, adapun cara untuk membuat laporan penelitian adalah:

1) Penyusunan instrument penelitian

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan factor-faktor yang paling mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah dengan menggunakan skala kualitas kehidupan kerja, dan skala *self rating* tentang penilaian kinerja karyawan.

2) Persiapan administrasi

Sebelum terjun ke lokasi penelitian, peneliti perlu mempersiapkan administrasi yang dibutuhkan, antara lain:

- a. Proposal penelitian, berisi penjelasan singkat tentang penelitian yang akan digunakan, serta metode yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan tentang penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti
- b. Persiapan administrasi dilakukan dengan meminta surat permohonan ijin dari fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya dengan tertanggal 9 Mei 2012, yang diajukan kepada HRD Hotel V3 guna perijinan penelitian yang disertakan dengan proposal. Setelah penelitian selesai, peneliti mendapatkan surat keterangan telah melaksanakan penelitian dari Hotel V3 Surabaya.

Penelitian dilakukan selama $\pm$ 3 minggu, mulai dari tanggal 15 Mei sampai 6 Juni 2012. Penyebaran dan pengisian dilakukan pada tanggal 26 Mei sampai selesai. Penyebaran angket di Hotel V3 disesuaikan dengan pergantian jam pulang dan jam masuk dari karyawan. Cara penyebaran angket penelitian dilakukn oleh pihak HRD Hotel V3 beserta Supervisor pada bagian masing-

masing. Kendala yang dihadapi pada saat pengambilan data adalah peneliti tidak dapat terjun langsung untuk menyebarkan angket kepada karyawan sehingga peneliti tidak bisa menjaga dengan baik pengisian dan mengontrol apabila terjadi situasi yang tidak diinginkan.

Angket yang telah tersusun dan dipertimbangkan kelayakannya dibagikan pada 37 karyawan yang dijadikan subyek penelitian. Selanjutnya angket di uji validitas dan realibilitas item-itemnya dengan menggunakan program *Statistical Package of Social Sciene* (SPSS) versi 16.0 *for windows*.

Untuk lebih jelasnya, jadwal penelitian yang dilakukan oleh peneliti seperti dibawah ini:

Tabel 3.2
Pelaksanaan Penelitian

No.	Tanggal	Keterangan
1	12 Mei 2012	Menyerahkan surat ijin penelitian pada pihak HRD Hotel V3
2	15 Mei 2012	Konsultasi penjelasan proposal
3	20 Mei 2012	Konsultasi prosedur penyebaran angket
4	26 Mei – 06 Juni 2012	Penyebaran angket Quality of Work Life
5	27 Juni 2012	Pengambilan Surat Penelitian