

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian

Lokasi penelitian berada pada UKM Di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

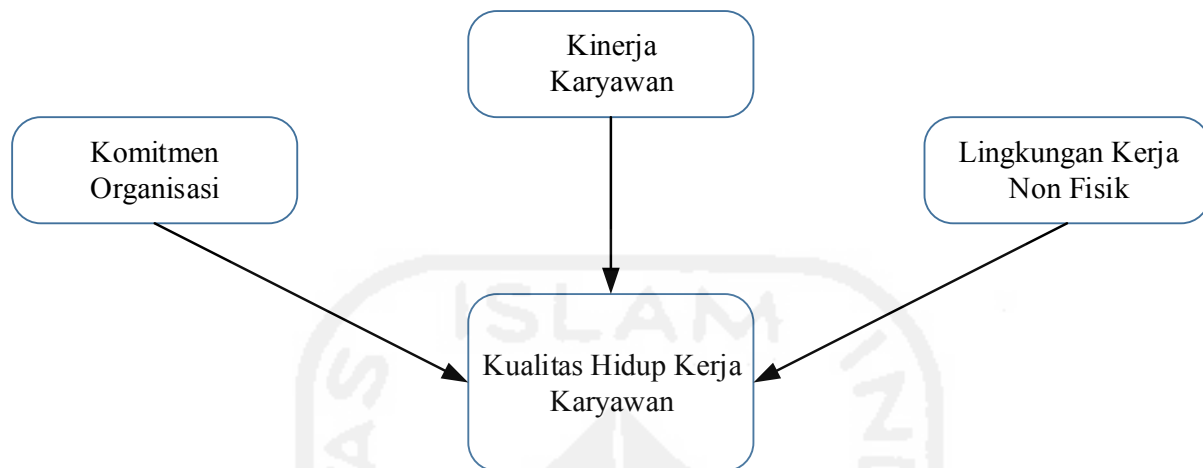
Penelitian dilakukan di UKM terpilih di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengambilan data dilakukan pada aspek komitmen organisasi, kinerja karyawan serta lingkungan kerja eksternal UKM. Pengambilan data ditujukan bagi pekerja di UKM terkait.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pekerja pada UKM terpilih. Pertimbangan pemilihan pekerja ini dilakukan untuk mengetahui kualitas hidup kerja karyawan. Serta untuk mengetahui adakah hubungan antara komitmen organisasi pada UKM dan lingkungan kerja eksternal atau lingkungan kerja non fisik serta kinerja karyawan terhadap kualitas hidup kerja karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *tools* berupa kuisisioner.

3.4 Model Awal

Model awal yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang telah dilakukan.



Gambar 3.1 Model Awal

Sumber: Zin (2004), Fields dan Thcker (1992), Petty (1984), May dan Lau (1999)

Berdasarkan hasil telaah pustaka tersebut, maka model awal yang akan dikembangkan dalam penelitian ini, seperti pada gambar 3.1

3.5 Perumusan Hipotesis

3.5.1 Komitmen organisasi dan Kualitas hidup kerja

Kunci utama dalam komitmen adalah bagaimana perusahaan fokus terhadap nilai-nilai dasar dalam proses kualitas hidup kerja. Kualitas hidup kerja tersebut sangat berpengaruh meskipun belum banyak perusahaan yang mengadopsi komitmen organisasional sebagai budaya. Penelitian Fields dan Thacker (1992) menunjukkan bahwa suksesnya impelentasi program kualitas hidup kerja secara keseluruhan berdampak positif terhadap komitmen pekerja baik terhadap perusahaan maupun pada Serikat Pekerja. Sementara penelitian Zin (2004) menunjukkan bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasional perusahaan harus mengembangkan kualitas kehidupan kerja dengan memberikan kesempatan bagi karyawan

untuk mengembangkan diri melalui program pelatihan dan berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Gorden dan Infante (dalam Zin 2004)

Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas hidup kerja

3.5.2 Kinerja Karyawan dan Kualitas hidup kerja

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan (Kartikandari, 2002). Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hipotesis 2: Kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas hidup kerja

3.5.3 Lingkungan kerja dan Kualitas hidup kerja

Kualitas hidup kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas hidup kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hidup kerja perusahaan (Gunasundari dan Muthumani, 2013). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penelitian juga menunjukkan kondisi kesehatan yang buruk, tekanan kerja maupun stress serta kondisi lingkungan kerja serta

tools di lokasi kerja dapat mempengaruhi QWL bagi perusahaan maupun pekerja (Kiriago dan Biswa, 2013). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

Hipotesis 3: Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas hidup kerja.

3.6 Variabel dan Definisi Operasional

3.6.1 Variabel

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008). Berdasarkan pokok masalah dan hipotesis yang diajukan, variabel-variabel dalam analisis ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (*Endogenous Variable*)

Variabel endogen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah komitmen organisasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.

b. Variabel Terikat (*Exogenous Variable*)

Variabel eksogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kualitas hidup kerja.

3.6.2 Definisi operasional

a. Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi. Allen dan Meyer (1991) mengidentifikasi tiga tema yang berbeda dalam pendefinisian komitmen, yaitu *affective*

commitment atau komitmen afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam organisasi, *continuance commitment* menunjukkan keputusan tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi berdasarkan kalkulasi biaya yang harus ditanggung (*perceived cost*) jika memutuskan keluar dari organisasi, *normative commitment* adalah perasaan karyawan untuk berkewajiban tetap bergabung dengan organisasi.

Indikator komitmen dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Variabel dan indikator komitmen organisasi

Sub-Variabel	Indikator	Penelitian Terdahulu
<i>Affective commitment</i>	1 Perhatian (Apakah pekerjaan anda membutuhkan perhatian penuh?) 2 Kewajiban (Apakah anda tahu kewajiban anda?) 3 Keadilan (Apakah atasan terdekat anda membagikan pekerjaan secara adil dan tidak memihak?) 4 Jujur (Apakah atasan terdekat anda memperlakukan pekerja secara jujur dan adil?)	Fields dan Thacker, 1992 Mat Zin, 2004 Husnawati, 2006 Indasawari, 2014
<i>Continuance commitment</i>	1 Kebebasan untuk mengatur jam kerja (Apakah anda memiliki kebebasan untuk mengatur jam kerja anda sendiri?) 2 Menentukan partner kerja (Apakah anda bisa mempengaruhi dengan siapa anda akan bekerja bersama?) 3 Suasana pekerjaan (Apakah suasana pekerjaan anda mendorong dan mendukung?)	Mat Zin, 2004 Husnawati, 2006 Indasawari, 2014
<i>Normative commitment</i>	1 Pekerjaan yang tidak sesuai (Apakah anda menerima permintaan atau tugas yang bertolak belakang antara dua orang atau lebih?) 2 Inisiatif terhadap tempat kerja (Apakah pekerja bisa mengambil inisiatif pada tempat kerja anda?) 3 Dihargai oleh tempat kerja (Apakah tempat kerja anda menghargai (dalam bentuk dorongan atau uang) atas pekerjaan yang dilakukan secara baik?)	Ostroff, 1992 Husnawati, 2006 Indasawari, 2014

b. Kinerja Karyawan (X2)

Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja dapat diukur dengan empat indikator: (i) Kualitas. Suatu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. (ii) Kuantitas. Jumlah

atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. (iii) Pengetahuan dan ketrampilan. Pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi. (iv) Ketepatan waktu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Tabel 3.2 Variabel dan indikator kinerja karyawan

<i>Sub-Variabel</i>	Indikator	Penelitian Terdahulu
Kualitas	1 Sasaran dan tujuan pekerjaan (Apakah sasaran dan tujuan kerja telah dideskripsikan secara jelas untuk pekerjaan anda?)	Husnawati, 2006 Elmuti, 2003 Mahardikawanto, 2013 Musadieq dan Nurthachjono, 2014
Kuantitas	Beban Kerja 1 Apakah terlalu banyak hal yang harus anda lakukan? 2 Apakah tugas kerja anda dirasakan terlalu berat?	Husnawati, 2006 Elmuti, 2003 Mahardikawanto, 2013 Musadieq dan Nurthachjono, 2014
Pengetahuan dan ketrampilan	1 Pelatihan (Apakah anda melaksanakan tugas kerja yang anda rasakan membutuhkan pelatihan lebih lanjut?) 2 <i>Improvement</i> dalam pekerjaan (Apakah pekerja didorong untuk memikirkan cara-cara untuk melakukan pekerjaan lebih baik pada tempat kerja anda?) 3 Bantuan dari atasan (Apakah atasan terdekat anda membantu anda untuk mengembangkan kemampuan anda?)	Husnawati, 2006 Elmuti, 2003 Mahardikawanto, 2013 Musadieq dan Nurthachjono, 2014
Ketepatan waktu	Waktu istirahat 1 Bisakah anda mengatur kapan anda bisa beristirahat? 2 Bisakah anda mengatur lamanya anda beristirahat?	Husnawati, 2006 Elmuti, 2003 Mahardikawanto, 2013 Musadieq dan Nurthachjono, 2014

c. Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)

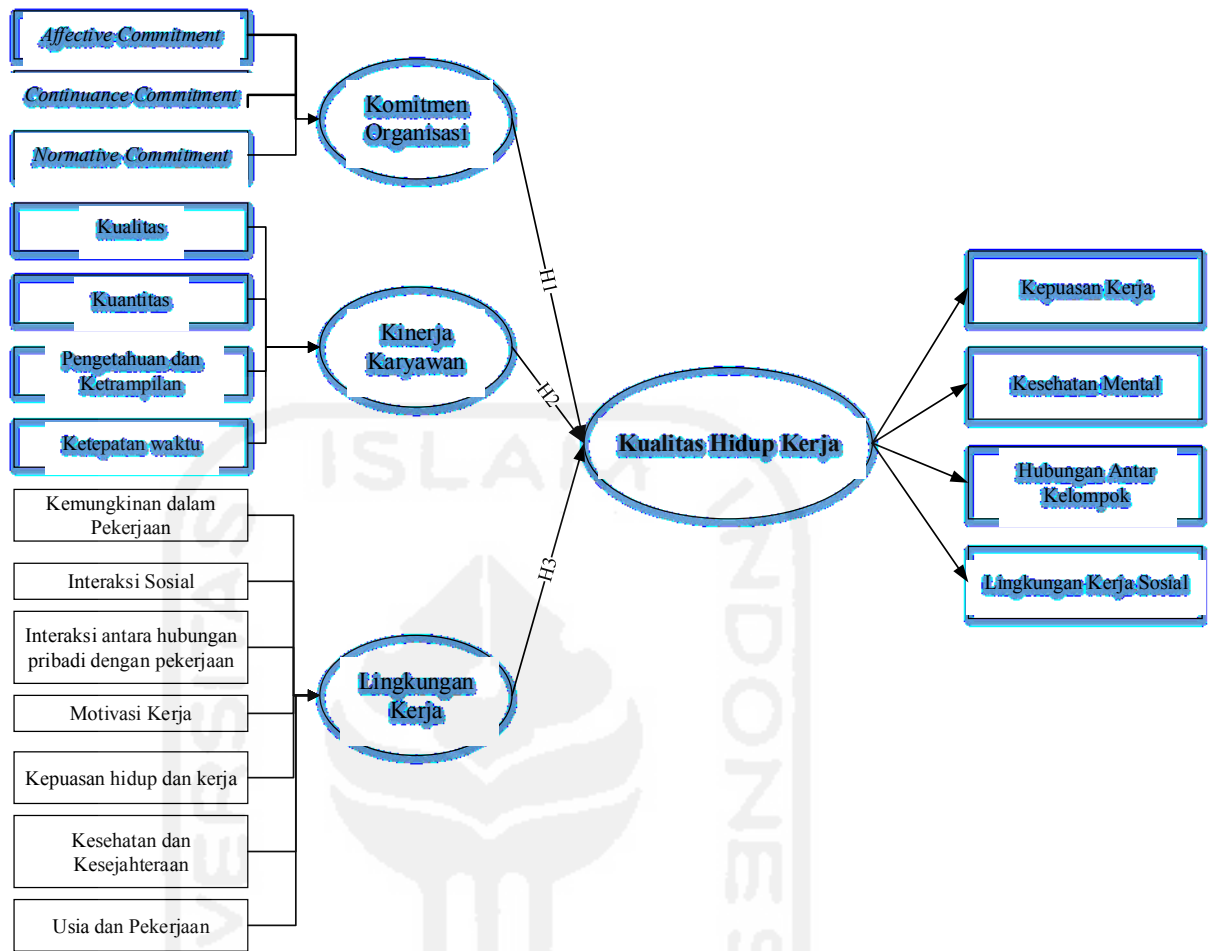
Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Menurut Sedarmayanti (2001), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

Tabel 3.3 Variabel dan indikator lingkungan kerja

<i>Sub-Variabel</i>	Indikator	Penelitian Terdahulu
Kemungkinan dalam pekerjaan	1 Kemampuan (Apakah anda tahu apa yang harus anda pelajari dan kemampuan baru apa yang harus anda dapatkan dalam dua tahun kedepan agar anda dapat mempertahankan pekerjaan yang anda anggap menarik?) 2 Kemungkinan di masa depan (Apakah anda yakin bahwa dalam dua tahun kedepan anda bisa mendapatkan pekerjaan yang anda anggap sama menariknya dengan pekerjaan anda sekarang?) 3 Menyukai Tantangan Apakah anda sering lebih memilih untuk mendapatkan tantangan yang dihasilkan dari mengambil jenis pekerjaan baru? Apakah anda lebih memilih untuk mendapatkan tantangan yang dihasilkan dari bekerja dengan rekan kerja yang baru?	Kiriago dan Biswa, 2013 Gunasundari dan Muthumani, 2013
Interaksi sosial	Dukungan dan reward dari atasan 1 Jika dibutuhkan, bisakah anda mendapatkan dukungan dan bantuan untuk pekerjaan anda dari atasan terdekat anda? 2 Apakah pencapaian pekerjaan anda dihargai oleh atasan terdekat anda?	Kiriago dan Biswa, 2013 Gunasundari dan Muthumani, 2013
Interaksi antara hubungan pribadi dengan pekerjaan	Hubungan pekerjaan dengan keluarga 1 apakah pekerjaan anda mempengaruhi kehidupan keluarga anda? 2 Apakah keluarga atau pasangan anda mempengaruhi aktivitas kerja anda?	Kiriago dan Biswa, 2013 Gunasundari dan Muthumani, 2013

<i>Sub-Variabel</i>	Indikator	Penelitian Terdahulu
Motivasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1 Dukungan atasan (Apakah atasan terdekat anda mendorong anda untuk ikut serta dalam memutuskan keputusan penting?) 2 Motivasi (Apakah anda merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaan anda?) 3 Kepuasan kerja (Apakah anda merasa puas dengan kehidupan anda sekarang?) 	<p>Kiriago dan Biswa, 2013</p> <p>Gunasundari dan Muthumani, 2013</p>
Kesehatan dan kesejahteraan	<p>Kepedulian tempat kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Sampai sejauh manakah manajemen perusahaan tempat kerja anda tertarik untuk memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan pegawainya? 2 Apakah organisasi kerja anda peduli dengan kondisi fisik anda saat bekerja 	<p>Kiriago dan Biswa, 2013</p> <p>Gunasundari dan Muthumani, 2013</p>
Kepuasan hidup dan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1 Rekomendasi tempat kerja (Saya merekomendasikan tempat kerja saya, sebagai tempat yang nyaman untuk bekerja?) 2 Apresiasi dari tempat kerja (Apakah pengalaman kerja mendapatkan apresiasi di tempat kerja anda?) 	<p>Kiriago dan Biswa, 2013</p> <p>Gunasundari dan Muthumani, 2013</p>
Usia dan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1 Kondisi kesehatan (Bagaimana kondisi kesehatan anda dengan umur anda sekarang ini?) 2 Pengaruh usia (Apakah anda percaya bahwa usia mempengaruhi performa kerja anda saat ini?) 	<p>Kiriago dan Biswa, 2013</p> <p>Gunasundari dan Muthumani, 2013</p>

3.7 Instrumen Penelitian



Gambar 3.2. Konsep Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuisioner QPSNordic-ADW dalam pemilihan poin pertanyaan pada sub-sub variabel yang digunakan dengan beberapa modifikasi. Dimana QPSNordic-ADW ini merupakan tools yang digunakan untuk mengembangkan psikologi dan lingkungan sosial kerja yang ada (Pankin, 2008).

Hipotesis pada konsep penelitian di atas:

Hipotesis 1: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas hidup kerja

Hipotesis 2: Kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap Kualitas hidup kerja

Hipotesis 3: Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas hidup kerja

3.8 Pengumpulan Data

Pengambilan data dilakukan dalam beberapa tahap. Tahap pertama mengumpulkan data awal (*pre test*) dari faktor lingkungan kerja, pengetahuan, sikap, perilaku, pola hidup, kelelahan kerja, kecelakaan kerja dan pengumpulan data pada akhir penelitian (*post test*). Data melalui kuesioner dan wawancara.

3.9 Analisis Data

3.9.1 Uji validitas

Validitas dapat dikatakan sebagai suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas *instrument* menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan variabel yang dimaksud

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

Keterangan:

r_{hit} = korelasi momen tangkar

$\sum Y$ = jumlah skor faktor

N = jumlah subjek responden

$\sum Y^2$ = jumlah skor faktor kuadrat

$\sum X$ = jumlah skor butir

$\sum XY$ = jumlah perkalian X dan Y

$\sum X^2$ = jumlah skor butir kuadrat

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau ketetapan adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data secara tetap dari sekelompok individu. Instrumen yang menghasilkan reliabilitas yang tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsur-unsurnya jika diulangi pada waktu yang berbeda pada kelompok individu yang sama. Tingkat reliabilitas dapat diukur untuk setiap *item* tes atau angket secara keseluruhan. Dalam analisa *item* untuk membuat tes atau angket yang bersifat standar, reliabilitas setiap *item* perlu dihitung. Sedang dalam penelitian, biasanya cukup dengan menghitung reliabilitas instrumen secara keseluruhan. Untuk menghitung reliabilitas instrumen secara keseluruhan dapat ditempuh dengan menggunakan perhitungan korelasi, sebagai berikut :

Alpha Cronbach

Metode *Alpha Cronbach* adalah suatu cara membandingkan nilai koefisien r terhadap skala *alpha cronbach* dimana skalanya 0-1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam 5 kelas dengan range yang sama, maka ukuran *alpha cronbach* dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai *alpha cronbach* 0.00 sampai dengan 0.20 berarti kurang reliabel.
- b. Nilai *alpha cronbach* 0.21 sampai dengan 0.40 berarti agak reliabel.
- c. Nilai *alpha cronbach* 0.41 sampai dengan 0.60 berarti cukup reliabel.
- d. Nilai *alpha cronbach* 0.61 sampai dengan 0.80 berarti reliabel.
- e. Nilai *alpha cronbach* 0.81 sampai dengan 1.00 berarti sangat reliabel.

$$r_{cronbach'sAlpha} = \frac{N}{N-1} \left[1 - \frac{JKx}{JKy} \right]$$

Keterangan:

N = Jumlah butir pertanyaan

JK_x = Jumlah kuadrat skor butir

JK_y = Jumlah kuadrat total skor factor

3.9.3 Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menganalisa hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung, seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Model analisis jalur merupakan pola hubungan sebab akibat atau *a set of hypothesized causal asymmetric among the variable* (Riduwan dan Engkos, 2007). Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2008), dalam model kausal dibedakan antara variabel eksogenus dan variabel endogenus. Variabel eksogenus adalah variabel yang keberagamannya tidak dipengaruhi oleh penyebab di dalam sistem (*model*), variabel ini ditetapkan sebagai variabel pemula yang memberi efek kepada variabel lain. Variabel ini tidak diperhitungkan jumlah sisanya (*disturbance*) meskipun sebenarnya juga mempunyai sisa/eror. Sedangkan variabel endogenus dan variabel endogenus lainnya dalam model.

Beberapa asumsi yang mendasari analisis jalur (*Path Analysis*) menurut Riduwan, (2007) adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif dan bersifat normal.
- b. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
- c. Variabel terikat (*endogen*) minimal dalam skala ukur interval atau ratio.
- d. Menggunakan sample probability sampling yaitu teknik pengambilan sample untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih mejadi anggota sampel.
- e. Observed variables diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan reliable), artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung.

Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Pertimbangan menggunakan SEM adalah: 1) SEM mampu menampilkan sebuah model komprehensif bersamaan dengan kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi atau faktor dari sebuah konsep melalui indikator-indikator empiris, 2) SEM mampu menguji kesesuaian model sekaligus mengukur pengaruh antar faktor yang dibangun/diamati dalam model. SEM merupakan pendekatan terintegrasi antara analisis faktor, analisis jalur (*path analysis*) dan analisis regresi. SEM memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan antar variabel yang relatif "kompleks" secara simultan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model, hubungan yang kompleks itu dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen (Ferdinand, 2002). SEM memiliki kemampuan untuk mengakomodasi *multiple interrelated dependence relationship* dalam suatu model. SEM juga dapat mengestimasi beberapa persamaan (*equation*) dalam *single model* dimana dependen variabel dalam satu persamaan dapat menjadi independen variabel dalam persamaan lainnya (Hair, *et al.*, 1995).

Analisis dengan metode SEM merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menguji ketepatan model hipotetik secara empirik yang telah dikembangkan melalui justifikasi teoritis dan hubungan antar faktor-faktor yang dibangun/diamati dalam model. Pada dasarnya SEM akan menganalisis hubungan kausal antar variabel eksogen dan variabel endogen, dan juga menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Sebagai langkah pertama dalam proses SEM, dilakukan pengembangan model hipotetik berbasis teori, pengembangan model termasuk mendefinisikan variabel-variabel yang saling berpengaruh dalam penelitian

berdasarkan justifikasi teoritis sebagaimana telah diuraikan dalam kajian teori dan kerangka konsep. Membuat suatu pemodelan yang mengembangkan hubungan (kausalitas) antara variabel-variabel yang sudah terdefinisi tersebut dalam bentuk bagan (*path diagram*).

a. Problem Identifikasi

Masalah identifikasi pada dasarnya merupakan masalah ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi. Ferdinand (2002) menyebutkan problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala seperti : (i) standar error untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar, (ii) program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang seharusnya disajikan, dan (iii) munculnya korelasi sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat.

b. Evaluasi Model

Pada tahap evaluasi *criteria goodness-of-fit* ini, dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai *criteria goodness-of fit*. Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak, adalah sebagai berikut (Santoso, 2011; Hair *et al.* 1995; Ghasali, 2008) :

- i. *X²-Chi Square statistic*, adalah penilaian model baik atau memuaskan apabila nilai *X²-Chi Square*nya rendah. Semakin kecil *X²-Chi Square* semakin baik model tersebut dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-of value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$.
- ii. *The Minimum Sample Discrepancy Function (CMIN)* dibagi dengan *Degree of Freedom (DF)* atau *CMIN/DF* disebut juga *X² relatif* yang mengindikasikan *acceptable fit* antara model dengan *cut-of valuenya* $< 2,00$.
- iii. *The root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA)* yang menunjukkan *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan jika model diestimasi dalam populasi. Nilai indeks RMSEA adalah perkiraan kesalahan (*error approximation*)

yang masih dapat ditolerir untuk dapat menerima *fit or non fit* suatu model. Nilai indeks RMSEA yang masih dapat diterima adalah $\leq 0,08$.

- iv. *Goodness of Fit Index* (GFI) adalah ukuran indeks kesesuaian yang mempunyai nilai rentang antara 0-1.0 dimana nilai 0 disebut *poor fit* sedangkan nilai sampai dengan 1.0 disebut *perfect fit*.
- v. Nilai *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI) adalah indeks kesesuaian yang disesuaikan, yang analog dari R² dalam regresi ganda. Indeks dapat disesuaikan terhadap derajat kebebasan yang tersedia untuk menguji model apakah diterima atau tidak diterima. Nilai yang direkomendasikan adalah $\geq 0,90$.
- vi. *Tucker Lewis Index* (TLI), adalah sebuah *alternative increamental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline model* yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model. Nilai penerimaan TLI adalah $\geq 0,90$.

c. Interpretasi dan Modifikasi Model

Interpretasi dan modifikasi model merupakan tahap terakhir dari langkah-langkah analisis SEM. Menurut Hair, *et al.*, (1995) pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya modifikasi sebuah model adalah dengan melihat residual yang dihasilkan oleh model. Batas aman untuk jumlah residual adalah 5%, jika jumlah residual $> 2\%$ dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi nampaknya perlu dipertimbangkan. Apabila nilai residual yang dihasilkan model cukup besar ($>2,58$) maka cara memodifikasinya adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi itu. Nilai residual yang lebih besar atau sama dengan 2,58 adalah signifikan secara statistik pada taraf signifikan 0,05.

Apabila model belum baik, perlu diadakan modifikasi, pada program AMOS 21.0 telah dilengkapi dengan indeks modifikasi (*modification index*). Sebuah nilai indeks

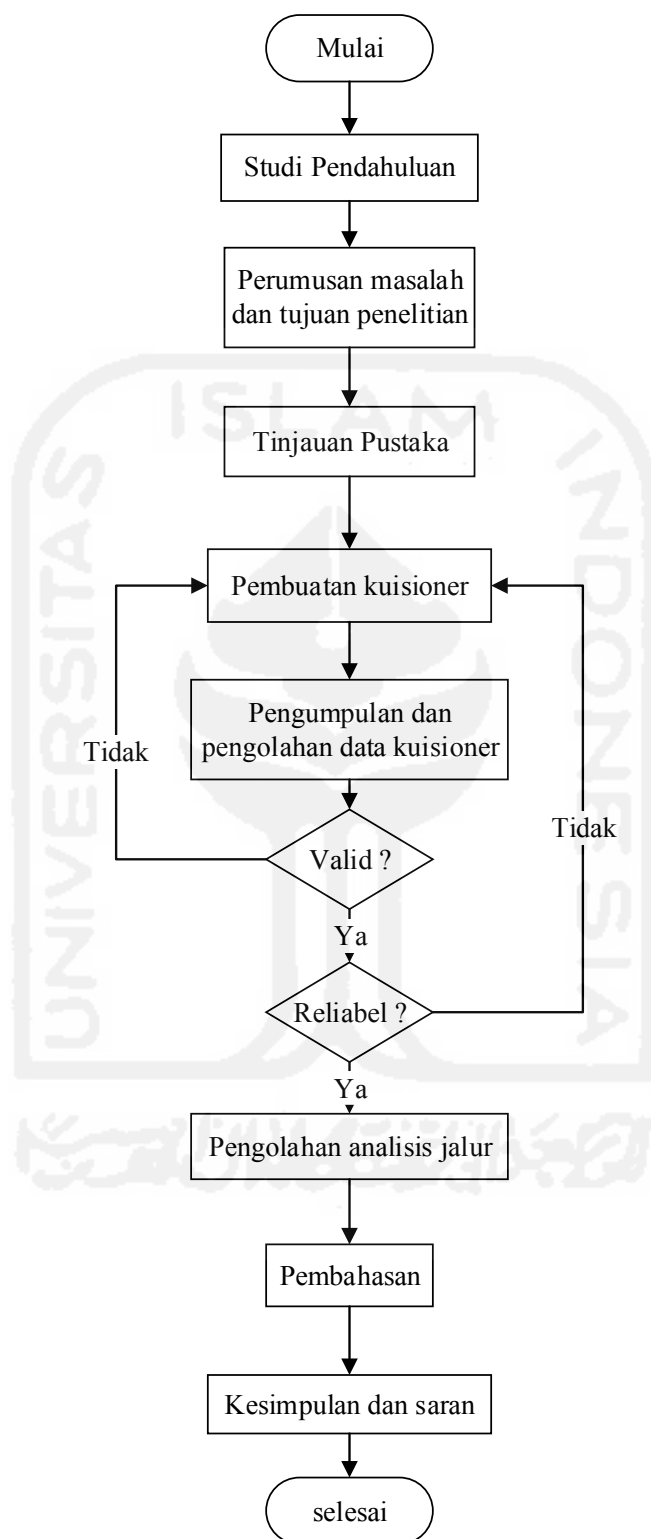
modifikasi menunjukkan apabila model tersebut dimodifikasi (ditambah jalur hubungannya atau sebaliknya dihilangkan), maka nilai khi kudrat akan turun sebesar nilai indeks tersebut. Petunjuk praktis yang dapat digunakan adalah indeks modifikasi ≥ 4 , maka jalur hubungan tersebut perlu dipertimbangkan untuk ditambahkan atau dihilangkan, mengingat pengurangan nilai khi kuadrat sebesar 4 dianggap cukup bermakna. Meskipun demikian perlu dicermati, didalam melakukan modifikasi model, hal yang harus dirujuk adalah justifikasi konseptual dan teoritisnya. Apabila landasan konseptual dan teoritisnya tidak ada, maka pelaksanaan modifikasi model harus dilaksanakan sangat hati-hati (Solinum, 2002).

3.10 Prosedur Penelitian

Proses penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pernyataan-pernyataan penelitian. Rencana ini merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis akhir data. Suatu desain penelitian menyatakan baik struktur masalah penelitian maupun rencana penyelidikan yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah (Mardalis, 2008). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat adalah kualitas hidup karyawan. Sedangkan variabel bebas adalah organisasi perusahaan dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Dari variabel penelitian tersebut dapat ditentukan indikator, instrument penelitian dan desain sample yang digunakan.

Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data, baik melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa kuantitatif yang digunakan adalah teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil analisa data selanjutnya disajikan serta diinterpretasikan dan langkah terakhir

diberi kesimpulan dan saran. Untuk lebih jelasnya rancangan penelitian yang dijabarkan diatas dapat digambarkan dalam suatu desain rancangan penelitian seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 3.3. Alur penelitian