

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Analisis Konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan estimasi *loading factor*, bobot *loading factor (factor score wight)*, dan *error variance* masing-masing item pernyataan sebagai nilai yang akan digunakan untuk perhitungan pembentukan indikator komposit masing-masing variabel perspektif kinerja. Disamping itu, juga untuk melihat seberapa kuat indikator atau item pernyataan menjelaskan konstruk latennya.

Dari ke 35 sub-variabel yang telah dianalisis sebelumnya, dengan konstruk 10 sub-variabel pada variabel komitmen organisasi; 8 sub-variabel pada variabel kinerja karyawan; serta 17 sub-variabel pada variabel lingkungan kerja non fisik. Menunjukkan bahwa tidak ada sub-variabel yang gugur dari 35 poin yang digunakan. Hal ini didukung juga dengan hasil wawancara dengan pekerja yang bersangkutan, dimana sebagian besar pekerja yang ada menyatakan bahwa mereka cukup nyaman bekerja di UKM terkait.

Hasil analisis faktor konfirmatori variabel perspektif komitmen organisasi, hasil analisis faktor variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik serta kualitas hidup kerja karyawan tercantum dalam lampiran.

5.2 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas kuisioner pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* AMOS versi 22.0. Uji validitas digunakan untuk mengetahui bahwa *unobserved variable* dapat diukur dengan menggunakan masing-masing konstruk *observed variable*, dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis*

(CFA) atau biasa disebut dengan analisis faktor. Terdapat 45 variabel yang ditujukan kepada 240 responden.

Apabila nilai *factor loading* dari tiap-tiap konstruk lebih dari 0,5 ($\lambda > 0.5$) dengan tingkat signifikansi kurang dari 5% ($P < 0.05$) maka dapat dinyatakan valid, atau dengan kata lain bahwa *unobserved variable* dapat diukur dengan menggunakan masing-masing konstruk *observed variable*. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai *factor loading* lebih dari 0.5, sehingga seluruh variabel dinyatakan valid.

5.3 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai keandalan sebagai alat ukur (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Dimana dalam pengujian ini dilihat hasil nilai komposit realibiliti lebih besar dari 0,7. Dari hasil pengujian reliabilitas kuisisioner diperoleh hasil:

- a. Variabel komitmen organisasi memperoleh nilai komposit reliabiliti sebesar 0,921
Besarnya nilai komposit reliabiliti ini dapat dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,7.
- b. Variabel kinerja karyawan memperoleh nilai komposit reliabiliti sebesar 0,910
Besarnya nilai komposit reliabiliti ini dapat dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,7.
- c. Variabel lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai komposit reliabiliti sebesar 0,953
Besarnya nilai komposit reliabiliti ini dapat dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,7.
- d. Variabel kualitas hidup kerja karyawan memperoleh nilai komposit reliabiliti sebesar 0,935
Besarnya nilai komposit reliabiliti ini dapat dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,7.

5.4 Hasil Uji Goodness of Fit (Uji Kebaikan Model)

Berdasarkan hasil pengujian *goodness of fit* pada model penelitian awal, sebagian besar kriteria *goodness of fit* belum memenuhi *cut off value*, sehingga dapat disimpulkan bahwa masih belum terdapat kesesuaian antara input observasi dengan prediksi dari model yang telah dibuat. Oleh karena itu dilakukan modifikasi terhadap model yang telah dibuat agar kesesuaian model dapat tercapai.

Hasil pengujian *goodness of fit* nya adalah nilai X^2 (Chi Square) dengan tingkat signifikansi 204.366, sedangkan *the minimum Sampel Discrepancy Funcion* (CMIN/DF) merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur hubungan *goodnes of fit* model dan jumlah koefisien-koefisien yang diestimasi yang diharapkan untuk mencapai tingkat kesesuaian. Hasil CMIN/DF sebesar 1.809 yang nilainya lebih kecil dari nilai yang direkomendasikan CMIN/DF < 2 , sehingga menunjukkan model fit yang baik.

The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), indeks yang digunakan untuk mengkompensasi Chi Square Statistik dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodnes of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai penerimaan yang direkomendasikan ≤ 0.08 , sementara hasil pengujian sebesar 0.057 yang menunjukkan bahwa model adalah baik.

Berdasarkan analisis terhadap *goodnes of fit* (GFI) mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan GFI $> 0,90$. Hasil menunjukkan nilai GFI sebesar 0.917, sehingga model memiliki fit yang baik.

Tucker Lewis Index (TLI) merupakan alternatif *incremental fit index* yang membandingkan model yang diuji dengan *baseline*. Nilai yang direkomendasikan sebagai tingkat kesesuaian yang baik adalah ≥ 0.90 . Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai TLI adalah 0.941 sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat kesesuaian berada pada kriteria yang baik.

Comparative Fit Index (CFI) merupakan indeks kesesuaian *incremental* yang membandingkan model yang diuji dengan model null. Nilai yang direkomendasikan CFI ≥ 0.9 . Hasil pengujian sebesar 0.956, menunjukkan bahwa model adalah baik.

Dari hasil pengukuran *Goodness of Fit Index* di atas, sebagian besar kriteria *goodness of fit* telah memenuhi *cut off value*, dan hanya nilai probability dan AGFI yang tidak memenuhi *cut off value*. Hal ini sesuai dengan pendapat Ghozali (2006) yang menyatakan jika ada sebagian parameter *Goodness of Fit* yang tidak memenuhi syarat, dapat dilihat dari parameter yang lain, dan jika sebagian besar parameter yang telah memenuhi persyaratan maka dapat dinyatakan bahwa model telah memenuhi asumsi *Goodness of Fit*.

5.5 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kualitas hidup kerja karyawan

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan hipotesis yang pertama yaitu, “Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas hidup kerja karyawan”. Dari hasil pengujian tersebut dengan menggunakan SEM dapat diketahui bahwa bobot koefisien jalur faktor komitmen organisasi terhadap kualitas hidup kerja karyawan sebesar 0.021 dimana p -value ($0.021 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan, yang dengan demikian maka hipotesis pertama didukung.

Jika dilihat dari bobot pengaruh langsung (*standardized*) yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik komitmen dari para pekerja, secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan dari sisi kelayakan serta kesehatan mental pekerja terhadap perusahaan atau UKM dalam kasus ini.

5.5.2 Pengaruh kinerja karyawan terhadap kualitas hidup kerja karyawan

Sebelumnya telah dikemukakan mengenai hipotesis yang kedua yaitu, “Kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas hidup kerja karyawan”. Dari hasil pengujian tersebut dengan menggunakan SEM dapat diketahui bahwa bobot koefisien jalur faktor komitmen organisasi terhadap kualitas hidup kerja karyawan sebesar 0.034 dimana p -value ($0.034 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan, yang dengan demikian maka hipotesis pertama didukung.

Jika dilihat dari bobot pengaruh langsung (*standardized*) yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, dapat meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Dimana dalam hal ini, dapat ditunjukkan dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan pada perusahaan yang bersangkutan.

5.5.3 Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kualitas hidup kerja karyawan

Pada hipotesis yang ketiga yaitu, “Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kualitas hidup kerja karyawan” menunjukkan adanya hubungan yang positif, dimana didapatkan hasil koefisien jalur dengan menggunakan SEM menunjukkan bobot sebesar 0.000. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan dengan ketentuan p -value ($0.000 < 0.05$), dengan demikian maka hipotesis pertama didukung.

Jika dilihat dari bobot pengaruh langsung (*standardized*) yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja non fisik yang ditunjukkan oleh pekerja, maka dapat menciptakan lingkungan sosial yang nyaman bagi mereka sendiri dan juga dapat meningkatkan kinerja yang dapat menopang kualitas hidup kerja karyawan.

5.6 Hasil Analisis Model

Dengan menggunakan data hasil kuesioner yang telah disebar, maka terbentuk suatu model struktural akhir dari analisa hubungan UKM Alumunium seperti yang tampak pada Gambar 4.6. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga variabel, yaitu variabel eksogen (laten), variabel indikator (manifes), dan variabel endogen. Variabel eksogen adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya tetapi memberikan efek kepada variabel lainnya, yaitu terdiri dari komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan lingkungan kerja non fisik. Variabel eksogen menjadi target dengan 2 anak panah (\leftrightarrow) yaitu antara indikator dan variabel endogen yang dituju sehingga timbul hubungan korelasi. Variabel indikator adalah subvariabel dari variabel eksogen yang terdiri dari 14 item kriteria. Variabel endogen adalah variabel dipengaruhi oleh variabel eksogen, yaitu kualitas hidup kerja karyawan UKM. Variabel ini menjadi target dengan satu anak panah (\rightarrow) sehingga timbul hubungan regresi antara variabel konstruk dengan variabel kualitas hidup kerja karyawan.

Pada gambar 4.6 tersebut dapat diketahui hasil *loading factor* berdasarkan korelasi antar nilai indikator dengan nilai konstruksya. Batas *loading factor* yang digunakan adalah 0.5 (Chin, 2001). Dari hasil model tersebut, dari ketiga variabel laten yang digunakan (kinerja karyawan, komitmen organisasi, lingkungan kerja non fisik) menunjukkan nilai *loading factor* diatas 0.5., dimana masing-masing menunjukkan nilai sebesar 0.53 untuk komitmen organisasi; 0.51 untuk kinerja karyawan; dan 0.68 untuk lingkungan kerja non fisik. Serta dari 14 variabel manifes yang telah dipilih, menunjukkan hasil *loading factor* di atas 0.5. hal tersebut membuktikan bahwa, 14 kriteria yang telah dipilih sebelumnya dapat digunakan sebagai input proses model yang ada.

5.6.1 Komitmen organisasi terhadap Kualitas hidup kerja karyawan

Kualitas hidup kerja karyawan terdiri dari 10 indikator dengan 4 sub-variabel. Pada penelitian ini telah diujikan hubungan antara komitmen organisasi terhadap kualitas hidup kerja karyawan. Dari hasil perhitungan secara statistik dengan menggunakan AMOS 22.0 didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dengan nilai p -value sebesar 0.021. hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mat Zin (2004), bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kualitas hidup kerja karyawan dari sisi supervisi, upah, hubungan sosial, dan partisipasi. Selain itu, Fields dan Thacker (1992) menjelaskan bahwa kualitas hidup kerja karyawan akan meningkat hanya jika praktek komitmen organisasi dilaksanakan dengan baik.

5.6.2 Kinerja karyawan terhadap Kualitas hidup kerja karyawan

Pada variabel kinerja karyawan yang tersusun dari 8 indikator, serta kualitas hidup karyawan yang tersusun dari 10 indikator menunjukkan hubungan yang positif. Dengan besarnya nilai p -value sebesar 0.034, menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas hidup kerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Indaswari (2014), dimana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas hidup kerja karyawan.

5.6.3 Lingkungan kerja non fisik terhadap Kualitas hidup kerja karyawan

Terdapat 17 indikator yang menyusun lingkungan kerja non fisik serta 10 indikator yang menyusun kualitas hidup kerja karyawan. Dari masing-masing variabel tersebut, dilakukan perhitungan secara statistik yang kemudian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kualitas hidup kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai p -value sebesar 0.000, dimana besar nilai p -value harus

lebih kecil dari 0.05. Sementara itu, Kiriago dan Bwisa (2013) menjelaskan bahwa kondisi kesehatan yang buruk, tekanan kerja maupun stress serta *tools* di lokasi kerja dapat mewujudkan kualitas hidup kerja yang tidak cukup baik bagi pekerja maupun perusahaan. Gunbasundari dan Muthumani (2013) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa kondisi sosial lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi pekerja yang akan meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan itu sendiri.

5.6.4 Komitmen organisasi dengan Kinerja karyawan

Variabel komitmen organisasi dibentuk oleh 3 sub-variabel yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dimana dari 3 sub-variabel tersebut terbentuk dari 10 indikator. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan kualitas hidup kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi *p*-value sebesar 0.000. hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indaswari (2014), bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.6.5 Komitmen organisasi dengan Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan variabel yang tersusun dari 7 sub-variabel dengan jumlah total memiliki 17 indikator dari sisi kemungkinan dalam pekerjaan, interaksi sosial, interaksi antara hubungan pribadi dengan pekerjaan, motivasi kerja, kesehatan dan kesejahteraan, kepuasan hidup dan kerja, serta usia dan pekerjaan. Dari hasil analisis secara statistik, lingkungan kerja non fisik menunjukkan adanya hubungan positif dengan komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *p* korelasi sebesar 0.000 (*p*-value<0.05). Hasil analisis ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif pada lingkungan kerja non fisik dengan komitmen

organisasi, walaupun hanya menunjukkan adanya hubungan yang kecil (Cunningham dan Eberle, 1990).

5.6.6 Kinerja karyawan dengan Lingkungan kerja non fisik

Kinerja karyawan terdiri dari 4 sub-variabel yaitu: Kualitas yang terdiri dari 1 indikator; Kuantitas yang terdiri dari 2 indikator; Pengetahuan dan ketrampilan yang terdiri dari 3 indikator; serta ketepatan waktu yang terdiri dari 2 indikator. Sehingga kinerja karyawan terkonstruksi dari total 8 indikator yang menyusun. Pada hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan adanya hubungan positif antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja non fisik yang dapat ditunjukkan dengan besarnya nilai *p*-value korelasi sebesar 0.000. Hal ini juga ditunjukkan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dharmawan (2011) dengan hasil bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.7 Pengaruh Ergonomi Makro

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan ergonomi makro dalam melakukan analisis kualitas hidup kerja karyawan pada beberapa UKM Aluminium di Bantul. Ergonomi makro sendiri disini menjelaskan seluruh sistem sosioteknikal pada sistem kerja dan aplikasi dari keseluruhan sistem perancangan kerja pada manusia, operator mesin dan manusia *software*. Selain itu, pendekatan ergonomi makro memiliki cakupan yang lebih luas, sebagai contoh: organisasi, teknologi dan juga faktor manusia. Untuk mendapatkan hubungan yang terjadi antara komitmen organisasi, kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kualitas hidup kerja karyawan, peneliti membuat kuisioner dengan pendekatan ergonomi makro yang didasarkan pada Kuisioner QPSNordic ADW yang telah dimodifikasi.

Dari hasil kuisioner didapatkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas hidup kerja karyawan dengan indikator SEM sebesar 0.021. Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas hidup kerja karyawan dengan indikator SEM dengan menggunakan AMOS sebesar 0.034. sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai indikator sebesar 0.000, dimana hal tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif terhadap lingkungan kerja non fisik pada beberapa UKM Aluminium di Bantul

