

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Tipe penelitian terbagi kedalam tiga buah klasifikasi, yaitu ada yang mengacu dan berdasar pada aplikasi, ada yang mengacu pada tujuan serta ada yang mengacu pada acara pencarian informasi (Kumar, 2011). Berdasarkan klasifikasi yang pertama, yaitu yang mengacu pada aplikasi, penelitian yang dilakukan peneliti ini tergolong pada tipe penelitian terapan (*applied research*), dimana teknik, metode serta prosedur yang dilakukan pada penelitian ini dapat diaplikasikan ke dalam kumpulan informasi mengenai aspek situasi, isu/masalah, mau pun fenomena, yang menjadikan informasi dan data-data yang dikumpulkan dapat dipergunakan untuk kepentingan lainnya. Hal ini menjadikan hasil dari penelitian ini nantinya dapat digunakan oleh pihak yang berkepentingan guna membantu baik pemahaman mau pun praktik nyata terkaik manajemen konflik dan keterikatan kerja.

Berdasarkan klasifikasi kedua, yaitu klasifikasi yang mengacu pada tujuan, penelitian yang dilakukan oleh peneliti, penelitian ini tergolong pada klasifikasi *correlational research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua aspek atau lebih dalam suatu kondisi (Kumar, 2011). Menurut Sugiyono (2014), penelitian korelasional melibatkan hubungan satu atau lebih variabel dengan satu atau lebih variabel lain. Dalam penelitian ini, peneliti melibatkan hubungan antara variabel keterikatan kerja dengan variabel komitmen berorganisasi dan peneliti tidak memberi perlakuan atau manipulasi maupun kontrol pada sampel.

Klasifikasi yang terakhir adalah cara pencarian informasi, penelitian ini bertipe *quantitative research*. Penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguantifikasi variasi dalam suatu fenomena, situasi, masalah, atau isu dan menganalisisnya untuk mendapatkan besaran variasinya. Pada hal ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menurut Azwar (2008) merupakan suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data yang berupa angka

dan kemudian diolah dengan menggunakan metode statistika. Selanjutnya, Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dilakukan pada sampel yang diambil secara random sehingga kesimpulan hasil penelitiannya dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.

Tipe desain yang dicanangkan pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan desain non-experimental, dimana hal tersebut berarti peneliti tidak melakukan manipulasi variabel dalam penelitian survei kuisisioner yang diberikan. Penelitian survei merupakan jenis penelitian yang tidak mahal, mudah untuk dilakukan, efisien, dan akurat (Buckingham & Saunders, 2004; Fowler, 2009; Zikmund, 2003). Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan metode kuisisioner atau daftar pertanyaan terstruktur.

Pada penelitian ini, data-data manajemen konflik dan keterikatan kerja yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan perhitungan statistik sehingga penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif.

## **3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian**

### **3.2.1 Definisi Konseptual**

#### *3.2.1.1 Keterikatan Kerja*

Variabel terikat dalam penelitian ini ialah keterikatan kerja. *Work engagement* oleh Federman (2009, dalam Bakker & Leiter, 2010) diinterpretasikan sebagai tingkat berkomitmen yang dimiliki oleh individu dalam melakukan pekerjaannya, untuk sebuah organisasi mau pun perusahaan selain itu, di gunakan juga untuk mengetahui seberapa besarkah dampak yang diberikan oleh komitmen selama masa jabatan. Setelah itu pada tahun 1992, Kahn (dalam Bakker & Leiter, 2010) membedakan konsep *engagement* dari kondisi psikologis “*being fully there*” atau berada di sana secara penuh dengan individu yang merasa dan menjadi penuh perhatian, terhubung, terintegrasi, dan fokus pada peran kinerja mereka.

#### *3.2.1.2 Manajemen Konflik*

Hendriks (1996) mendefinisikan manajemen konflik sebagai suatu taksir atau bagaimana seorang individu memperhitungkan suatu konflik. Menarik kesimpulan dari definisi tersebut, maka dapat di katakan bahwa manajemen

konflik ialah bagaimana seorang individu menaksir suatu konflik yang terdapat di dalam perusahaan dan mengupayakan serta mentransformasikan konflik tersebut menjadi suatu hal yang bermanfaat secara positif serta menguntungkan bagi suatu organisasi mau pun perusahaan, sehingga tidak mengalami tekanan (stress), frustrasi serta pada gilirannya melemahkan perhatian terhadap tugas atau pekerjaan, namun justru memberikan rasa percaya diri yang baru dan mampu memotivasi dengan melihat konflik tersebut sebagai suatu komoditas yang dapat dikelola.

### **3.2.2 Definisi Operasional**

#### *3.2.2.1 Keterikatan Kerja*

Definisi operasional dari variabel keterikatan kerja adalah penilaian individu mengenai keadaan positif, terpenuhi, terhubungnya pikiran dalam keadaan bekerja agar terus termotivasi dengan keadaan dirinya yang penuh dengan energi dan antusiasme yang tinggi, bangga serta fokus dengan pekerjaannya. Dapat diukur dengan skala keterikatan kerja berdasarkan alat ukur UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang dikembangkan oleh Bakker, Gonzalez, Salanova, dan Schaufeli (2002) dengan tiga dimensinya yaitu *vigor, dedication dan absorption*.

#### *3.2.2.2 Manajemen Konflik*

Kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mengatur, mengkoordinir, dan juga memanfaatkan segala konflik yang ada di lingkungan kerja serta mengupayakan konflik-konflik yang terjadi tersebut diubah menjadi suatu hal yang akan menguntungkan bagi sebuah organisasi mau pun perusahaan dan sekaligus sanggup meningkatkan rasa percaya diri yang dimiliki setiap karyawan serta karyawan melalui cara penyelesaian konflik-konflik tersebut, hal ini ialah penjelasan operasional dari variable manajemen konflik.

Rahim dan Bonoma mengasumsikan bahwa penanganan konflik yang dilakukan individu, terbagi atas lima gaya yang dapat dilakukan yaitu, *integrating, obliging, dominating, avoiding, dan compromising*. Dalam hal ini, manajemen konflik tersebut dapat di ukur melalui skala yang juga disebut sebagai *Rahim Organizational Conflict Inventory-II (ROCI-II)*. Instrumen tersebut terdiri atas dua buah kategori yang dipisah berdasarkan pada tingkat atau posisi individu di suatu

organisasi mau pun perusahaan, yaitu form A dan form B. Untuk ROCI-II form A, diperuntukan bagi responden yang berada di posisi manajerial tingkat menengah keatas, sementara itu, kategori ROCI-II form B ditujukan pada responden yang berada pada posisi manajerial tingkat bawah, atau juga dapat dikatakan sebagai karyawan mau pun karyawan yang posisinya merupakan pekerja yang memiliki atasan.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Gravetter dan Forzano (2012), mengemukakan bahwa, dalam alur penelitian, peneliti diharuskan untuk menetapkan terlebih dahulu populasi dalam penelitian, sebelum menentukan subjek atau sampel penelitian. Populasi merupakan kumpulan dari individu-individu atau dapat dikatakan sebagai suatu kelompok besar responden, yang dianggap menarik oleh peneliti (Forzano, 2012). Sementara itu, Sugiyono (2014) menjelaskan populasi sebagai suatu wilayah generalisasi yang berisikan subyek serta obyek yang memiliki suatu kualitas serta karakteristik khusus, hal inilah yang selanjutnya diobservasi oleh peneliti dan kemudian diteliti dan dipelajari, untuk menghasilkan kesimpulan yang dicari oleh peneliti. Populasi bukanlah sekedar jumlah atau angka yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari oleh peneliti, namun juga meliputi keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek itu. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi sasaran yang dipelajari oleh peneliti ialah karyawan dan karyawan yang berada pada usia dewasa madya.

#### **3.3.2 Sampel penelitian**

Suatu bagian, beberapa, dari keseluruhan jumlah populasi yang dipelajari serta karakteristiknya, merupakan penjelasan dari sampel. Sampel digunakan dalam sebuah penelitian apabila populasi yang diminati oleh peneliti untuk diamati dan dipelajari terlalu besar dan menyebabkan keterbatasan tertentu dalam jalannya penelitian, seperti munculnya keterbatasan dana, waktu, hingga tenaga. Jika keterbatasan-keterbatasan tersebut, langkah yang dapat dilakukan oleh peneliti ialah menggunakan sampel yang dapat diambil dari populasi yang telah ditetapkan

oleh peneliti untuk diteliti. Oleh karena hal tersebut, sampel yang digunakan peneliti dalam penelitiannya haruslah representatif (Sugiyono, 2014). Asumsi tersebut semakin diperkuat dengan penjelasan yang diberikan oleh Gravetter dan Forzano (2012) yang menyatakan bahwa daya representative sampel yang digunakan oleh peneliti dalam suatu penelitian diperlukan guna mewakili karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi yang diminati peneliti. Seperti yang sudah dipaparkan diatas bahwa populasi adalah keseluruhan, kelompok besar, berisikan individu-individu dengan suatu karakteristik tertentu yang menjadikan mereka unik sehingga dikategorisasikan menjadi populasi tertentu yang dapat menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian, sementara sampel hanyalah sejumlah kecil atau beberapa individu yang dianggap mampu merepresentasikan populasi tersebut, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat menggambarkan kondisi dan karakteristik dari populasinya. Semakin besar sampel yang digunakan dan semakin dekat sampel tersebut pada populasi yang telah ditentukan, maka dapat dipastikan bahwa sampel tersebut semakin dapat menggambarkan kondisi serta atribut penelitian yang ada pada populasinya. Selain penjelasan yang terpapar diatas, Kumar (2011) juga mengemukakan bahwa besarnya sampel yang digunakan dalam suatu penelitian akan memperkuat nilai akurasi data yang dihasilkan dalam penelitian yang dilakukan dalam merepresentasikan populasi yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya jumlah sampel yang mampu memperkuat daya akurasi tersebut juga sekaligus memperkecil kemungkinan perbedaan nilai antara sampel dengan populasinya.

Mengacu pada apa yang dijelaskan oleh Roscoe dalam Sugiyono (2014), besarnya jumlah subyek yang tersedia memberikan kemungkinan bagi peneliti untuk mengambil sampel melebihi ukuran yang layak atau biasa digunakan dalam penelitian kuantitatif yaitu sebesar 30 hingga 500 responden, atau dapat juga dikatakan sebesar 10-15% atau 15-25% atau bahkan lebih. Berdasarkan acuan aturan mengenai batas minimum penggunaan sampel penelitian tersebut, maka peneliti berencana untuk menggunakan 50 responden yang merupakan karyawan serta karyawan yang berada pada rentang usia dewasa madya sebagai sampel bagi penelitian ini. Peneliti memutuskan untuk menggunakan sampel tersebut

dikarenakan peneliti ingin mendapatkan sampel secara menyeluruh sehingga dapat mewakili para karyawan maupun karyawan di jenjang usia dewasa muda.

Prosedur pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yang mana sampel yang digunakan oleh peneliti dipilih berdasarkan karakteristik tertentu yang mengacu pada populasi yang menjadi minat peneliti dalam melakukan penelitian. Peneliti mencari partisipan secara random. Peneliti hanya akan terfokus dengan karyawan serta karyawan yang berada pada jenjang usia dewasa muda. Peneliti kemudian membagikan kuesioner ke tiga perusahaan yang merupakan koneksi peneliti. Dalam pemilihan sampel untuk penelitian ini, teknik lainnya yang digunakan oleh peneliti ialah *non-probability sampling*, yang mana jumlah populasinya telah diketahui secara pasti (Gravetter dan Forzano, 2012). Berikut merupakan data jumlah karyawan serta karyawan yang menjadi sampel penelitian:

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan

| <b>Jenis Kelamin</b> | <b>Jumlah</b> |
|----------------------|---------------|
| <b>Karyawan</b>      | 31            |
| <b>Karyawan</b>      | 19            |
| <b>Total</b>         | 50            |

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Kumar (2011) mengemukakan bahwa dalam teknik pengumpulan data penelitian, terdapat tiga cara yaitu observasi, wawancara, serta kuesioner. Dalam penelitian yang dilakukan ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui teknik survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan

data. Kuesioner sendiri ialah suatu metode mau pun alat yang digunakan oleh peneliti dalam suatu penelitian untuk mendapatkan informasi atau data yang dibutuhkan melalui segelintir pertanyaan atau pun pernyataan diatas kertas kepada responden, dimana pernyataan serta pertanyaan tersebut telah melalui validasi serta merupakan aitem-aitem yang merepresentasikan apa yang ingin dipelajari peneliti dari suatu sampel atau populasi (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan oleh peneliti terdiri atas dua buah kuesioner yang telah tervalidasi, yaitu *Utrecht Work Engagement Scales* (UWES) dan *Rahim Organizational Conflict Inventory-II* (ROCI-II).

*Utrecht Work Engagement Scales* (UWES) merupakan kuesioner yang digunakan untuk membantu peneliti dalam menggambarkan dan mengukur keterikatan kerja pada karyawan serta karyawan dewasa madya. Kuesioner tersebut terdiri atas dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang menjadi acuan peneliti dalam meneliti keterikatan kerja tersebut. Sementara itu, *Rahim Organizational Conflict Inventory-II* (ROCI-II) merupakan kuesioner yang digunakan untuk membantu peneliti dalam menggambarkan serta mengukur manajemen konflik pada karyawan serta karyawan dewasa madya. Kuesioner tersebut terdiri atas lima buah dimensi, yaitu; *integrating*, *obliging*, *dominating*, *avoiding*, dan *compromising*, yang selanjutnya dijadikan acuan dalam melihat manajemen konflik pada responden.

Kumar (2011) menjelaskan bahwa skala sikap yang ada dapat digunakan untuk membantu peneliti dalam melihat gambaran sikap responden terhadap suatu persoalan. Skala sikap dijelaskan sebagai sekumpulan pernyataan-pernyataan mengenai suatu objek sikap (Azwar, 2008). Sikap terhadap suatu objek ialah perasaan yang memihak (*favorable*) maupun perasaan yang tidak memihak (*unfavorable*) yang dirasakan oleh responden terhadap objek tersebut. Peneliti menggunakan pernyataan-pernyataan yang bertujuan untuk melihat respon yang paling menggambarkan sikap partisipan.

Tipe skala sikap yang peneliti gunakan adalah skala Likert karena skala ini merupakan salah satu skala sikap yang paling mudah dibentuk. Menurut Azwar (2008), skala Likert dapat dipergunakan dalam suatu penelitian untuk mengukur skala sikap. Skala Likert merupakan suatu metode penskalaan sikap nyata yang

mendistribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Pada skala Likert asumsi pada setiap item yang digunakan memiliki bobot yang sama dan tentu saja bertujuan untuk mengukur sikap partisipan terhadap suatu persoalan (Kumar, 2011). Pada penelitian ini peneliti ingin melihat sikap perawat terhadap keterikatan kerja dan komitmen organisasi yang ada dalam dirinya.

### 3.4.1 Instrumen Penelitian

Pengukuran variabel keterikatan kerja (*work engagement*) pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scales* yang telah tervalidasi dan dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker pada tahun 2002. Instrumen final yang akan digunakan oleh peneliti adalah merupakan instrumen asli yang tidak lagi memerlukan modifikasi dan tidak membutuhkan adaptasi, alat ukur tersebut merupakan alat ukur rekan sesama peneliti di Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Berikut ialah kisi-kisi dari instrument variabel keterikatan kerja:

Tabel 3.2 Kisi-kisi *Utrecht Work Engagement Scales*

| Dimensi           | Indikator  | Item Favorable | Item Unfavorable |
|-------------------|--|----------------|------------------|
| <i>Vigor</i>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Curahan energi dan mental yang kuat</li> <li>• Semangat dalam bekerja</li> <li>• Keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan</li> </ul> | 1, 4, 12       | 8, 15, 17        |
| <i>Dedication</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terlibat sangat kuat dalam pekerjaan.</li> <li>• Bangga akan pekerjaannya.</li> <li>• Antusias dalam bekerja.</li> </ul>  | 2, 5, 7        | 10, 13           |

| <b>Dimensi</b>    | <b>Indikator</b>   | <b>Item Favorable</b> | <b>Item Unfavorable</b> |
|-------------------|--|-----------------------|-------------------------|
| <i>Absorption</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Larut dalam pekerjaan.</li> <li>• Sulit lepas dari pekerjaan.</li> <li>• Waktu terasa berlalu begitu cepat ketika bekerja.</li> </ul> | 3, 6, 11              | 9, 14, 16               |

Sementara itu, pengukuran yang dilakukan untuk variabel manajemen konflik dalam penelitian ini akan menggunakan alat ukur *Rahim Organizational Conflict Inventory-II* (ROCI-II) oleh Rahim (2001). Instrumen ROCI-II merupakan instrument yang memiliki 28 pertanyaan, yang kemudian oleh rekan peneliti telah dipersempit menjadi 17 buah aitem. Adapun alat ukur tersebut telah dimodifikasi oleh rekan sesama peneliti dari Magister Manajemen Universitas Indonesia. Berikut adalah kisi-kisi dari variabel manajemen konflik dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Kisi-kisi *Rahim Organizational Conflict Inventory-II*

| <b>Dimensi</b>      | <b>Indikator</b>   | <b>Item Favorable</b> | <b>Item Unfavorable</b> |
|---------------------|--|-----------------------|-------------------------|
| <i>Intergrating</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menghadapi masalah yang terjadi dengan mengadakan kolaborasi</li> <li>• Senang mendapatkan ide-ide dari pihak lain</li> <li>• Berusaha mengikutsertakan pihak lain atau atasan dalam pemecahan masalah</li> </ul> | 1, 4                  | 2, 12                   |

| <b>Dimensi</b>             | <b>Indikator</b>  | <b>Item Favorable</b> | <b>Item Unfavorable</b> |
|----------------------------|---|-----------------------|-------------------------|
| <b><i>Obliging</i></b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengakomodasikan permasalahan yang terjadi</li> <li>• Mementingkan pihak lain diatas diri sendiri</li> <li>• Berusaha menyenangkan pihak lain</li> </ul>   | 2, 11                 | 10, 13                  |
| <b><i>Dominating</i></b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berusaha mendominasi dalam suatu diskus</li> <li>• Memiliki keinginan berkuasa</li> <li>• Berusaha menunjukkan kemampuan dalam proses pemecahan masalah</li> </ul>                                   | 8, 16                 | 9                       |
| <b><i>Avoiding</i></b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menghindari pertemuan dengan pihak-pihak dalam suatu konflik</li> <li>• Menyembunyikan diri dari atasan</li> </ul>   | 3, 6                  | 17                      |
| <b><i>Compromising</i></b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berupaya melakukan kompromi agar terjadi kesepakatan</li> <li>• Membuat keputusan yang tidak merugikan seluruh pihak terlibat</li> <li>• Mendengarkan pihak-pihak terlibat dengan seksama</li> </ul> | 7, 14                 | 15                      |

### **3.4.2 Tujuan Dibuatnya Instrumen Penelitian**

Terdapat beberapa alat ukur yang dapat dipergunakan untuk mengukur variabel keterikatan kerja (*work engagement*), yaitu; Maslach Burnout Inventory (MBI) yang dibuat oleh Maslach, Jackson, & Leiter pada tahun 1996, Gallup's Workplace Audit (GWA) atau Q12 yang dikembangkan pada tahun 1998 dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker pada tahun 2002 (Bakker & Leiter, 2010). Pada penelitian ini alat ukur yang dipakai adalah UWES karena alat ukur ini dikembangkan berdasarkan pada tiga dimensi yang terdapat pada keterikatan kerja sedangkan MBI mengukur keterikatan kerja dari sudut pandang *burn out* dan Q12 menurut Harter et al., (2002, dalam Bakker & Leiter, 2010) mengukur konstruk afek positif sebagai kepuasan kerja. Instrumen final yang akan digunakan oleh peneliti adalah merupakan instrumen asli yang tidak lagi memerlukan modifikasi dan tidak membutuhkan adaptasi, alat ukur tersebut merupakan alat ukur rekan sesama peneliti yang juga memiliki tujuan penelitian serupa, yaitu digunakan sebagai alat untuk melengkapi tugas akhir strata satu Psikologi Universitas Negeri Jakarta.

Pada penelitian ini, manajemen konflik akan di ukur dengan model *Rahim Organizational Conflict Inventory-II* (ROCI-II) yang terdiri form A dan form B yang ditujukan kepada karyawan sebagai respondennya. ROCI-II form A ditujukan untuk responden yang berada di manajemen tingkat menengah keatas dan ROCI-II form B ditujukan untuk responden yang berada di manajemen tingkat bawah atau karyawan yang memiliki atasan. Namun, peneliti hanya akan menggunakan ROCI-II tipe B dengan mempersempit aitem menjadi 17 aitem. Instrumen tersebut merupakan instrument pihak lain yang dibuat dan digunakan dengan tujuan membantu penelitian dalam menyelesaikan program master Manajemen Universitas Indonesia.

### **3.4.3 Uji Coba Instrumen**

Uji coba instrumen ditujukan untuk mengetahui validitas serta reliabilitas dari butir-butir dan instrumen penelitian yang akan digunakan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan instrument atau alat ukur yang telah tersedia dan berasal dari

pihak lain, dan peneliti akan menjelaskan uji coba instrumen serta validitas instrument terkait yang telah dilakukan oleh rekan peneliti terdahulu.

Menurut penjelasan yang diberikan oleh Gravetter dan Forzano (2012), validitas merupakan suatu kriteria pertama dalam melakukan evaluasi pengukuran. Validitas ialah suatu acuan peneliti dalam melihat tingkat ketepatan serta kecermatan sebuah instrumen pengukuran dalam menjalankan fungsinya sebagai sebuah alat ukur suatu variabel. Uji coba untuk alat ukur variabel keterikatan kerja (*work engagement*) yaitu *Utrecht Work Engagement Scales*, dilakukan pada lima unit kerja di sebuah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok dengan jumlah total partisipan sebanyak 34 orang. Uji validitas dan reliabilitas ini diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 22 *for Windows*. Hasil uji validitas alat ukur keterikatan kerja (*work engagement*) tersebut menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi ( $r$ ) item pada alat ukur ini memiliki nilai lebih dari 0,3 sehingga alat ukur tersebut dapat dinyatakan dan dipastikan kevalidannya dan juga layak untuk digunakan.

Selanjutnya, menurut Gravetter dan Forzano (2012), reliabilitas merupakan kriteria kedua yang diperlukan dalam melakukan evaluasi pengukuran, dimana reliabilitas tersebut berperan sebagai acuan dalam mengetahui tingkat kekonsistenan suatu alat ukur. Uji reliabilitas dari alat ukur *Utrecht Work Engagement Scales* memiliki nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,9 di mana nilai tersebut sudah berada di kriteria sangat reliabel karena menurut Gravetter dan Forzano (2012), alpha Cronbach memiliki rentang nilai antara 0 sampai dengan 1,00 dan semakin tinggi nilainya dapat mengindikasikan derajat yang lebih tinggi pula dari konsistensi internal atau reliabilitasnya. Sedangkan menurut kaidah reliabilitas Guilford dalam Rangkuti (2012) koefisien reliabilitas lebih dari 0,9 termasuk ke dalam kategori sangat reliabel. Hasil dari uji reliabilitas instrument tersebut menunjukkan koefisien Cronbach di atas 0,9 sehingga instrument tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Alat ukur selanjutnya ialah untuk variabel manajemen konflik. Uji coba dilakukan terhadap beberapa alumni mahasiswa kelas malam Magister Manajemen Universitas Indonesia dan beberapa pekerja di berbagai perusahaan. Uji coba instrumen telah dilakukan pada 30 orang responden di Jakarta pada tanggal 23 April 2012 sampai dengan 30 April 2012. Pemilihan responden yang dilakukan oleh

peneliti tersebut untuk uji coba instrument ROCI-II ini, didasari oleh pertimbangan berdasar pada karakteristik gaya manajemen konflik dan para responden telah bekerja di perusahaannya masing-masing sehingga tentunya mengalami kejadian yang kiranya sering terjadi dalam suasana bekerja di masing-masing perusahaannya bekerja. Uji validitas dan reliabilitas tersebut dilakukan dengan memakai program SPSS versi 17. Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa komponen-komponen ROCI-II memiliki nilai  $r$  diatas 0,3 serta Cronbach's Alpha antara 0,633 – 0,833, dimana Avoiding memiliki Cronbach's Alpha terbesar. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa alat ukur ROCI-II merupakan alat ukur yang valid dan reliabel.

#### **3.4.4 Modifikasi Instrumen**

Pada kedua instrumen yang akan digunakan, peneliti tidak melakukan modifikasi sama sekali karena peneliti serta pembimbing peneliti, dalam hal ini menganggap bahwa kedua instrumen tersebut telah sesuai dengan kebutuhan peneliti dalam upaya meneliti hubungan antara manajemen konflik dengan keterikatan kerja pada karyawan serta karyawan di rentang usia dewasa madya.

#### **3.4.5 Back-Translation Instrumen**

Pada instrumen keterikatan kerja (*work engagement*) yang akan digunakan oleh peneliti tersebut, telah dilakukan *back-translation* oleh rekan sesama peneliti terdahulu yang dipercayakan pada tim penerjemah jurusan Sastra Inggris Universitas Negeri Jakarta dan kemudian rekan sesama peneliti terdahulu juga telah melakukan *expert judgement* dari ahli penelitian dan evaluasi pendidikan sehingga alat ukur keterikatan kerja tersebut dapat dinyatakan sesuai dan siap untuk digunakan.

### **3.5 Analisis Data**

Instrumen final yang telah tervalidasi, yang dimiliki oleh peneliti selanjutnya digunakan untuk mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan, data-data tersebut kemudian diolah untuk menjadi data atau informasi dalam bentuk yang dibutuhkan. Data awal yang dimiliki oleh peneliti setelah seluruh kuesioner

telah didapatkan merupakan data kasar yang masih belum bisa menggambarkan apa yang dicari oleh peneliti dalam penelitian ini. Setelahnya, terhadap data-data tersebut akan dilakukan pengolahan data menggunakan SPSS 22, untuk memperoleh nilai-nilai dan gambaran statistic yang dibutuhkan oleh peneliti untuk memberikan gambaran dan interpretasi yang dibutuhkan serta agar data-data tersebut dapat ditransformasikan menjadi sebuah informasi logis yang dapat dibaca hasilnya secara nyata.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas yang bertujuan untuk menganalisis normalitas penyebaran data dengan metode statistik Kolmogorov-Smirnov, metode statistik tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Rangkuti (2012) yang menjelaskan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Kemudian peneliti melakukan uji linearitas untuk mengetahui apakah hubungan diantara kedua variabel yang diteliti oleh peneliti tersebut tergolong linier atau tidak. Untuk mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut linear, peneliti harus mendapatkan hasil yang menyatakan nilai  $p$  lebih kecil dari  $\alpha$ , dengan demikian kedua variabel tersebut bersifat liner satu sama lain. Dan untuk metode terakhir yang akan dilakukan oleh peneliti setelah uji linearitas ialah melakukan uji korelasi. Uji korelasi tersebut dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi paling utama yang dicari oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu melihat hubungan yang ada diantara kedua variabel tersebut. Hubungan antar kedua variabel yang mungkin terjadi ialah hubungan yang lemah, cukup kuat, kuat, sangat kuat, atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali. Selain itu, dengan melakukan uji korelasi ini, peneliti juga dapat mengetahui apakah hubungan atau pun ketidakberhubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak.