

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah yang tersusun secara sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya (Jonathan, dalam Sarwono, 2006). Berkaitan dengan tujuan penelitian, tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi sumber dari perilaku sosial, keyakinan, kondisi dan peristiwa (Neuman, 2011). Neuman (2011) menjelaskan bahwa penelitian tipe ini digunakan untuk menemukan penyebab, menguji teori, dan menyajikan alasan. Hal tersebut sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yaitu menguji hubungan antara persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dengan *self-perceived employability* pada karyawan bagian produksi di PT. Barata Indonesia (Persero).

Dalam upaya mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) terhadap *self-perceived employability* pada karyawan di PT. Barata Indonesia (Persero), maka penulis menggunakan teknik survei. Penelitian dengan teknik survei dapat digunakan untuk memberikan

gambaran mengenai apa yang subjek pada umumnya lakukan ataupun rasakan (Neuman, 2011).

### 3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

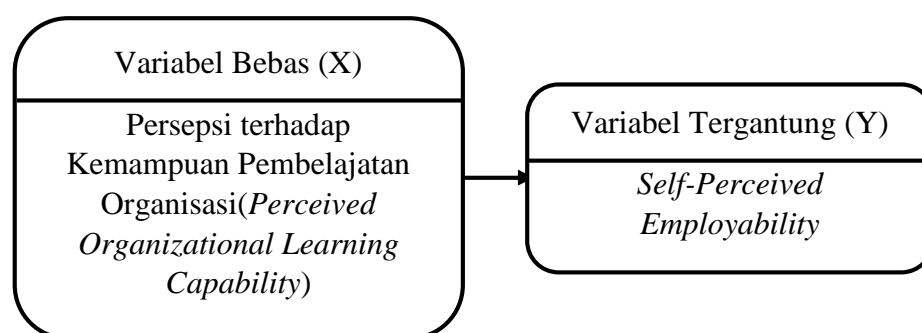
Variabel adalah suatu konsep yang bervariasi (Neuman, 2011). Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya ((Neuman, 2011)). Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel penelitian, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel tergantung (*dependent variable*). Berdasarkan landasan teori dan hipotesis penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi variabel bebas dan variabel tergantung sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Menurut Sarwono (2006), variabel bebas merupakan variabel yang variasinya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Penelitian ini menggunakan persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) sebagai variabel bebas.

## 2. Variabel Tergantung (Y)

Variabel tergantung atau variabel terikat (*independent variable*) adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas pada suatu penelitian. Variabel terikat adalah variabel yang variasinya diteliti dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas (Sarwono, 2006). Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self-perceived employability*.



**Gambar 3.1 Skema Hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y**

### 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Konstruk teoritis tidak dapat digunakan untuk menyusun suatu alat ukur. Hal tersebut disebabkan konstruk teoritis masih bersifat abstrak, sehingga perlu adanya penjabaran dalam bentuk yang lebih operasional. Definisi operasional merupakan aspek yang penting, karena tanpa adanya definisi operasional, maka konstruk teori yang empiris tidak representatif apabila diterapkan pada setting nyata dari penelitian yang dilakukan (Neuman, 2011). Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel berdasarkan pada karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang

dapat diamati dan juga suatu prosedur dalam pengukuran yang menggambarkan sebuah konstruk (Azwar, 2004).

### **3.3.1. Definisi Operasional Persepsi terhadap Kemampuan Pembelajaran Organisasi (*Perceived Organizational Learning Capability*)**

Chiva, dkk., (2007) menjelaskan bahwa persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) merupakan penilaian individu terhadap karakteristik organisasi yang dapat mendukung adanya proses pembelajaran organisasi atau memberikan kesempatan organisasi untuk belajar. Kemudian Chiva, dkk., (2007) menjelaskan bahwa adapun dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) adalah sebagai berikut:

#### *1. Experimentation*

*Experimentation* didefinisikan sebagai sejauh mana ide dan saran yang baru dapat diterima dan diberlakukan di organisasi (Chiva, dkk., 2007). Nevis, dkk. (1995 dalam Chiva, dkk., 2007) menyatakan bahwa *experimentation* meliputi mencoba ide baru, merasa ingin tahu terhadap bagaimana sesuatu bekerja, dan perubahan dalam pekerjaan, serta pemecahan masalah dengan solusi yang inovatif dan efektif.

## 2. *Risk taking*

*Risk taking* merupakan toleransi yang diberikan dalam situasi yang ambigu, tidak menentu, ataupun terjadi kesalahan (Chiva, dkk., 2007). Hedberg (1981 dalam Chiva, dkk., 2007) mengungkapkan bahwa terdapat berbagai aktivitas organisasi yang dapat mendukung adanya *organizational learning*, diantaranya adalah organisasi mendesain lingkungan yang berani mengambil risiko, dapat menerima kegagalan, dan mengakui adanya kesalahan.

## 3. Interaksi dengan lingkungan di luar organisasi

Chiva, dkk. (2007) mendefinisikan aspek ini sebagai kesempatan untuk berhubungan dengan lingkungan luar. Yang dimaksud dengan lingkungan di luar organisasi adalah faktor-faktor yang berada di luar pengawasan organisasi dan dipengaruhi oleh agen industri, seperti kompetitor, perekonomian, sosial, moneter, dan sistem politik.

## 4. Dialog

Brown & Duguid (1991 dalam Chiva, dkk., 2007) dan Weick & Westley (1996 dalam Chiva, dkk., 2007) menyatakan bahwa dialog dan komunikasi merupakan aspek yang penting bagi *organizational learning*. Menurut Isaacs (1993 dalam Chiva, dkk., 2007), dialog merupakan keterangan atau pernyataan yang kemudian menjadi proses, asumsi, dan kepastian dalam

kehidupan sehari-hari. Schein (1993 dalam Chiva, dkk., 2007) mengungkapkan bahwa dialog merupakan proses dasar dalam membangun pemahaman umum, dimana di dalamnya membolehkan suatu pihak untuk mengetahui makna implisit dari suatu kata dengan cara menyatakannya pada komunikasi yang dijalin.

#### 5. Partisipasi dalam pengambilan keputusan

Partisipasi dalam pengambilan keputusan menunjukkan pada seberapa besar karyawan berpengaruh dalam pengambilan keputusan (Cotton, dkk., 1998 dalam Chiva, dkk., 2007). Organisasi melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan, yang kemudian dapat meningkatkan *job involvement*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan (Scott-Ladd & Chan, 2004 dalam Chiva, dkk., 2007). Scott-Ladd & Chan (2004 dalam Chiva, dkk., 2007) juga menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan sistem partisipasi dalam pengambilan keputusan, maka akan memberikan akses informasi yang baik dan dapat meningkatkan kualitas dari keputusan yang diambil.

### 3.3.2. Definisi Operasional *Self-Perceived Employability*

*Self-perceived employability* merupakan penilaian terhadap diri sendiri mengenai kapasitasnya untuk memperoleh pekerjaan yang

diinginkan maupun mempertahankan pekerjaannya saat ini (Rothwell & Arnold, 2007). *Self-perceived employability* dapat diukur melalui dua dimensi sesuai dengan pendapat dari Rothwell & Arnold (2007), yaitu:

1. *Internal employability*

*Internal employability* merupakan dimensi yang berdasarkan pada pasar tenaga kerja internal (organisasi tempatnya bekerja) yang dapat mempengaruhi *self-perceived employability*, dan berdasarkan pada dua aspek, yaitu:

a. *Self-valuation* di organisasi tempatnya bekerja

Aspek ini merupakan penilaian individu mengenai kemampuan dan kompetensi yang dimiliki di organisasi tempatnya bekerja saat ini, sehingga individu merasa bahwa dirinya pantas untuk dipertahankan, memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi, memiliki jenjang karir yang baik, dan memiliki rekan kerja yang dapat membantu pekerjaannya.

b. Persepsi terhadap nilai dari pekerjaan di organisasi tempatnya bekerja

Aspek ini mencakup penilaian individu mengenai bagaimana organisasi tempatnya bekerja menilai pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana

organisasi menghormatinya dan menilai pekerjaannya dibandingkan pekerja lain yang memiliki jabatan yang sama.

## 2. *External employability*

*External employability* merupakan dimensi yang berdasarkan pada pasar tenaga kerja eksternal (di luar organisasi tempatnya bekerja) yang dapat mempengaruhi *self-perceived employability*, dan berdasarkan pada dua aspek, yaitu:

### a. *Self-valuation* di luar organisasi tempatnya bekerja

Aspek ini merupakan penilaian individu mengenai kemampuan dan kompetensi yang dimiliki apabila dibandingkan dengan pekerja lain di pasar tenaga kerja eksternal.

### b. Persepsi terhadap nilai dari pekerjaan di luar organisasi tempatnya bekerja

Aspek ini mencakup penilaian individu mengenai bagaimana pasar tenaga kerja eksternal menilai dirinya berdasarkan pengalaman kerja.

## 3.4. Subjek Penelitian

### 3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan istilah yang digunakan untuk menyebut serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian, yang nantinya objek-objek tersebut dapat menjadi sumber data



penelitian (Bungin, 2001). Azwar (2004) menjelaskan bahwa generalisasi hasil penelitian hanya dapat dilakukan pada kelompok subjek tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan sekelompok subjek yang memiliki ciri khas yang membedakan dengan subjek lain di luar penelitian.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Barata Indonesia (Persero) berdasarkan pertimbangan keterjangkauan penelitian dengan menyesuaikan kemampuan penulis dan kemudahan akses, maka populasi yang diteliti memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) yang bekerja di Kantor Pusat pada Departemen Produksi, yaitu karyawan divisi produksi pengecoran, divisi produksi peralatan jalan, divisi produksi peralatan industri proses dan divisi produksi peralatan industri agro. Hal tersebut berdasarkan pada wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Bagian HRD pada Divisi *Recruitment & Development* PT. Barata Indonesia (Persero), karyawan yang memiliki peran penting dalam organisasi adalah karyawan pada Departemen Produksi. Bagian produksi merupakan bagian yang sangat berhubungan dalam pembuatan produk yang menjadi lini usaha perusahaan.
2. Karyawan tetap dan telah bekerja minimal 2 tahun. Masa kerja menjadi salah satu karakteristik populasi adalah dengan

pertimbangan bahwa karyawan akan memiliki pengalaman dan persepsi yang cukup terhadap lingkungan kerjanya. Meskipun tidak ada referensi yang mengungkapkan mengenai berapa lama persepsi itu berproses, namun penulis berasumsi bahwa karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 2 tahun mampu mewakili kualifikasi tersebut.

### 3.4.2. Sampel dan Teknik Sampling

Zainuddin (2000) mendefinisikan sampel sebagai orang-orang yang menjadi bagian atau merupakan sebagian dari suatu populasi. Suatu sampel merupakan representasi yang baik bagi populasinya tergantung pada sejauh mana karakteristik sampel tersebut sama dengan karakteristik populasinya (Azwar, 2004). Teknik untuk melakukan pengambilan sampel disebut sebagai *sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Menurut Bungin (2001), *non-probability sampling* membuat penarikan sampel tidak penuh dilakukan dengan menggunakan hukum probabilitas, artinya bahwa tidak semua unit populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian.

Tipe *non-probability sampling* yang digunakan adalah *incidental sampling*. Menurut Bungin (2001), teknik *sampling* ini digunakan untuk penelitian yang populasinya adalah individu-individu yang sukar ditemui dengan alasan sibuk, tidak mau

diganggu, tidak bersedia menjadi responden, atau alasan lainnya. Adapun kriteria pengambilan sampel antara lain karyawan bagian produksi yang memiliki status karyawan tetap dan telah bekerja minimal 2 tahun, dengan harapan karyawan tersebut telah memahami kemampuan pembelajaran organisasi (*organizational learning capability*) yang dimiliki oleh perusahaan, dan karyawan tersebut dapat melakukan evaluasi mengenai *self-perceived employability*.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan dan penggalan data untuk penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner merupakan alat pengumpul data yang berisi pernyataan-pernyataan tertulis (Hadi, 2004). Hadi (2004) menjelaskan bahwa metode kuisisioner dalam bentuknya secara langsung mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri (*self-report*), atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Metode kuisisioner digunakan sebagai alat pengumpul data dikarenakan kuisisioner mempunyai beberapa keuntungan seperti yang dijelaskan Hadi (2004), yaitu:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Pernyataan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek terhadap pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksudkan penulis.

Meskipun demikian, terdapat kelemahan dalam penggunaan metode kuisioner sebagai alat pengumpul data (Hadi, 2004), antara lain:

1. Unsur-unsur yang tidak disadari tidak akan dapat diungkap.
2. Besar kemungkinan jawaban-jawaban yang diberikan dipengaruhi oleh keinginan pribadi.
3. Ada hal-hal yang dirasa tidak perlu untuk dinyatakan, misalnya hal-hal yang memalukan atau yang dipandang tidak penting untuk dikemukakan.

### **3.5.1. Skala Persepsi terhadap Kemampuan Pembelajaran Organisasi (*Perceived Organizational Learning Capability*)**

Persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) diukur menggunakan alat ukur yang dikembangkan dari skala khusus untuk mengukur *organizational learning capability* berdasarkan persepsi pekerja. Alat ini disusun oleh Chiva, dkk. (2007) dengan menggunakan lima dimensi, yaitu *experimentation*, *risk taking*, interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, dialog, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Skala ini sudah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah yang berpengalaman kemudian diterjemahkan kembali ke dalam Bahasa Inggris oleh penerjemah lainnya.

Berikut ini merupakan *blueprint* dari skala persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*):

**Tabel 3.1 *Blueprint* Skala Persepsi terhadap Kemampuan Pembelajaran Organisasi (*Perceived Organizational Learning Capability*)**

| No.   | Dimensi  | No. Item     | Jumlah Item |
|-------|--|--------------|-------------|
| 1.    | <i>Experimentation</i>                         | 1, 2         | 2           |
| 2.    | <i>Risk Taking</i>                             | 3, 4         | 2           |
| 3.    | Interaksi dengan Lingkungan di Luar Organisasi | 5, 6, 7      | 3           |
| 4.    | Dialog   | 8, 9, 10, 11 | 4           |
| 5.    | Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan        | 12, 13, 14   | 3           |
| Total |  |              | 14          |

Alat ukur yang digunakan sebagai penilaian jawaban adalah skala likert. Likert adalah salah satu format respon yang sangat populer digunakan dalam skala psikologi dengan lima tipe pilihan jawaban dari item yang berbentuk pernyataan (Azwar, 2012). Skala likert biasa digunakan untuk mengukur sikap dari persepsi seseorang maupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Berikut ini merupakan ketentuan pengisian skala dan pemberian skor skala persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*):

**Tabel 3.2 Pemberian Skor Skala Persepsi terhadap Kemampuan Pembelajaran Organisasi (*Perceived Organizational Learning Capability*)**

| <b>Skala Sikap</b>  | <b>Pemberian Nilai Item</b> |
|---------------------|-----------------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1                           |
| Tidak Setuju        | 2                           |
| Netral              | 3                           |
| Setuju              | 4                           |
| Sangat Setuju       | 5                           |

### 3.5.2. Skala *Self-Perceived Employability*

Pengukuran *self-perceived employability* menggunakan skala *self-perceived employability* yang dikembangkan oleh Rothwell & Arnold (2007). Dalam skala tersebut, *self-perceived employability* diukur melalui dua dimensi, yang kemudian diturunkan menjadi empat aspek, yaitu *self-valuation* di organisasi tempatnya bekerja, *perceived value of occupation* di organisasi tempatnya bekerja, *self-valuation* di luar organisasi tempatnya bekerja, dan *perceived value of occupation* di luar organisasi tempatnya bekerja. Skala ini sudah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh penerjemah yang berpengalaman kemudian diterjemahkan kembali ke dalam Bahasa Inggris oleh penerjemah lainnya.

Berikut ini merupakan *blueprint* dari skala *self-perceived employability*:

**Tabel 3.3 Blueprint Skala Self-Perceived Employability**

| No.          | Dimensi                       | Indikator   | No. Item               | Jumlah Item |
|--------------|-------------------------------|---|------------------------|-------------|
| 1.           | <i>Internal Employability</i> | <i>Self-valuation</i> di organisasi tempatnya bekerja                     | 1, 2, 3, 4             | 4           |
|              |                               | <i>Perceived value of occupation</i> di organisasi tempatnya bekerja      | 9, 10                  | 2           |
| 2.           | <i>External Employability</i> | <i>Self-valuation</i> di luar organisasi tempatnya bekerja                | 5, 6, 7, 8             | 4           |
|              |                               | <i>Perceived value of occupation</i> di luar organisasi tempatnya bekerja | 11, 12, 13, 14, 15, 16 | 6           |
| <b>Total</b> |                               |   |                        | <b>16</b>   |

Alat ukur yang digunakan sebagai penilaian jawaban adalah skala likert. Likert adalah salah satu format respon yang sangat populer digunakan dalam skala psikologi dengan lima tipe pilihan jawaban dari item yang berbentuk pernyataan (Azwar, 2012). Skala likert biasa digunakan untuk mengukur sikap dari persepsi seseorang maupun sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Berikut ini merupakan ketentuan pengisian skala dan pemberian skor skala *self-perceived employability*:

**Tabel 3.4 Pemberian Skor Skala *Self-Perceived Employability***

| <b>Skala Sikap</b>  | <b>Pemberian Nilai Item</b> |
|---------------------|-----------------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1                           |
| Tidak Setuju        | 2                           |
| Netral              | 3                           |
| Setuju              | 4                           |
| Sangat Setuju       | 5                           |

### 3.5.3. Validitas dan Reliabilitas

#### 3.5.3.1. Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar (2009), validitas memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Azwar (2009) menjelaskan bahwa suatu instrumen pengukur dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur sesuai dengan maksud atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Suatu instrumen pengukur yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2009).

Teknik yang digunakan penulis dalam menguji validitas item pada penelitian ini adalah teknik validitas isi (*content validity*). Teknik validitas isi adalah teknik yang digunakan untuk melihat relevansi item-item dengan indikator dan tujuan pengukuran (Azwar, 2009). Pengujian



validitas isi tidak menggunakan analisis statistik, tetapi menggunakan analisis rasional atau *professional judgement*.

Penelitian ini menggunakan bantuan *professional judgement* dari Dosen Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, yang dianggap penulis memiliki keahlian yang sesuai dengan penelitian ini. Selain itu, penulis juga meminta bantuan karyawan divisi *Recruitment & Development* pada Departemen HRD di PT. Barata Indonesia (Persero). Hal ini dilakukan karena penulis menganggap bahwa orang tersebut merupakan orang yang memahami karakteristik dari populasi. Saran dan kritik yang diberikan oleh *professional judgement* selanjutnya dijadikan dasar oleh penulis untuk melakukan perbaikan item-item yang kurang sesuai dan kemudian siap untuk diterapkan serta dianalisis.

Berikut ini merupakan penilaian *professional judgement* terhadap skala persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dan *self-perceived employability*:

**Tabel 3.5 Penilaian *Professional Judgement* Terhadap Skala Persepsi terhadap Kemampuan Pembelajaran Organisasi (*Perceived Organizational Learning Capability*)**

| No. | Nama                                   | Kritik dan Saran  |
|-----|--|---|
| 1.  | Dimas Aryo Wicaksono,<br>S.Psi., M.Sc. | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektifkan pemilihan kalimatnya.</li> <li>2. Tidak perlu <i>letterlux</i> dalam menerjemahkan alat ukur, sesuaikan dengan konteks penelitian Anda.</li> </ol>   |
| 2.  | Candra Avianto                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perhatikan kembali penggunaan bahasa, gunakan kata-kata yang lebih bersifat umum sehingga karyawan mudah memahami pernyataan.</li> <li>2. Beberapa item memiliki tata bahasa yang ambigu dan terlalu panjang dengan maksud ganda, coba pilih kalimat yang lebih efektif.</li> </ol> |
| 3.  | Kosim                                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gunakan kalimat yang lebih sederhana agar karyawan nantinya mudah memahami pernyataan yang diberikan.</li> </ol>  |

**Tabel 3.6 Penilaian *Professional Judgement* Terhadap Skala *Self-Perceived Employability***

| No. | Nama                                   | Kritik dan Saran  |
|-----|--|---|
| 1.  | Dimas Aryo Wicaksono,<br>S.Psi., M.Sc. | Perhatikan translasinya.  |
| 2.  | Candra Avianto                         | Gunakan kalimat yang lebih sederhana agar partisipan mudah memahami.  |
| 3.  | Kosim                                  | Penyusunan kata-kata lebih disederhanakan dan diefektifkan kembali agar subjek dapat langsung memahami apa yang dimaksud. Usahakan satu item maksimal hanya terdiri dari dua baris kalimat. |

### 3.5.3.2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas dapat diartikan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya (Neuman, 2011). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran tidak menunjukkan variasi karena karakteristik atau instrumen dari proses pengukuran itu sendiri. Apabila reliabilitas yang diperoleh dari suatu alat ukur dinilai tinggi maka menunjukkan tingkat konsistensi hasil yang dicapai.

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan melalui menyajikan satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden (*single trial administration*). Dalam penelitian ini, responden uji coba merupakan bagian dari subjek penelitian, dengan

kata lain penelitian ini melakukan uji coba terpakai. Uji coba terpakai merupakan uji coba yang dilakukan tidak secara terpisah dengan pengambilan data. Penggunaan uji coba terpakai disebabkan kesulitan dalam pengambilan sampelnya apabila menggunakan uji coba terlebih dahulu karena penulis akan menyita waktu kerja karyawan.

Penelitian ini menguji reliabilitas dengan pendekatan konsistensi internal yaitu dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik uji reliabilitas *Alpha Cronbach* dinilai sangat fleksibel, dimana skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dapat dibelah menjadi dua atau tiga bagian sesuai dengan jumlah item (Azwar, 2009). Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan dalam bentuk koefisien reliabilitas, dengan rentang nilai koefisiennya dimulai dari 0 hingga 1,000. Azwar (2009) menjelaskan bahwa apabila nilai koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1,000 maka semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur. Sebaliknya, semakin mendekati angka 0, maka akan semakin rendah pula reliabilitas alat ukur tersebut.

Berikut ini merupakan hasil pengukuran reliabilitas alat ukur persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dan *self-perceived employability* menggunakan teknik *Alpha*

*Cronbach* dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows*:

**Tabel 3.7 Hasil Pengukuran Reliabilitas Alat Ukur**

**Penelitian**

| <b>Alat Ukur</b>   | <b>N<br/>(Aitem)</b> | <b>Koefisien<br/><i>Cronbach's<br/>Alpha</i></b> | <b>Keterangan</b> |
|--|----------------------|--|-------------------|
| Persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi<br>( <i>Perceived organizational learning capability</i> ) | 14                   | 0,812  | Reliabel          |
| <i>Self-perceived employability</i>  | 16                   | 0,832  | Reliabel          |

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows* diperoleh *cronbach's alpha* sebesar 0,812 untuk skala persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) dengan kriteria reliabel. Sedangkan untuk skala *self-perceived employability* diperoleh *cronbach's alpha* sebesar 0,832 dengan kriteria reliabel.

### 3.6. Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mencari ada atau tidaknya hubungan antara persepsi terhadap kemampuan pembelajaran organisasi (*perceived organizational learning capability*) terhadap *self-perceived employability* pada karyawan bagian produksi di PT. Barata Indonesia (Persero). Menurut Sarwono (2006), uji statistik parametrik yang digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel apabila jenis datanya berbentuk interval atau rasio adalah dengan menggunakan teknik korelasi Pearson (*Pearson Product Moment Correlation*). Oleh karena itu, data yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik korelasi Pearson (*Pearson Product Moment Correlation*).

Pallant (2011) menjelaskan bahwa perlu dilakukan uji asumsi terlebih dahulu sebelum dilakukan uji korelasi Pearson (*Pearson Product Moment Correlation*). Uji asumsi yang perlu dilakukan antara lain:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal ataukah tidak. Dengan adanya data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Metode uji normalitas yang dilakukan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov.

#### 2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak.

Penghitungan dengan teknik korelasi Pearson (*Pearson Product Moment Correlation*) dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan pada  $p$  (taraf signifikansi) dengan nilai estimasi kesalahan sebesar 5%, seperti yang telah dijelaskan dalam Pallant (2011) sebagai berikut:

- a. Jika  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Teknik korelasi Pearson (*Pearson Product Moment Correlation*) dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung melalui besarnya nilai korelasi yang disimbolkan dengan  $r$ . Besaran nilai  $r$  dalam rentang  $-1$  sampai dengan  $1$ . Pallant (2011) menjelaskan bahwa apabila nilai korelasi bertanda positif, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel, dan sebaliknya apabila nilai korelasi bertanda negatif, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kedua variabel. Menurut Cohen (1998 dalam Pallant, 2011), besar kekuatan atau nilai korelasi ( $r$ ) adalah sebagai berikut:

- a. Kategori kecil, nilai dari  $r$  antara  $0,10 - 0,29$ .
- b. Kategori sedang, nilai dari  $r$  antara  $0,30 - 0,49$ .
- c. Kategori besar, nilai dari  $r$  antara  $0,5 - 1,00$ .