

## ADAPTASI ALAT UKUR *QUALITY OF WORK LIFE* VERSI BAHASA INDONESIA

Nisa Indah Pertiwi<sup>1</sup>, Diana Harding<sup>2</sup>

Email: nisa14002@mail.unpad.ac.id<sup>1</sup>, diana.harding@unpad.ac.id<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Padjadjaran<sup>1,2</sup>

### Abstract

The *Quality of working life (QWL)* is perception of worker about the quality of life in workplace, which can be impactful on workers and organization. *QWL* has been widely researched in Indonesia despite the limitation of its measurement tool, especially for civil servants (PNS) subjects and unmarried. Therefore, it is deemed necessary to adapt *QWL* measurement as a research tool in Indonesian. This study aims to adapt the Indonesian version of the *QWL* measurement by ensuring that the instrument has good measurements characteristics, namely validity and reliability. This study uses non-experimental quantitative research. The instrument consisting of 27 items that was administered to 63 unmarried civil servants (PNS). The evidence of validity was acquired from expert judgment when designing the instrument and item validity through the value of Corrected item-total correlation. The reliability was tested using Cronbsch's alpha coefficient ( $\alpha$ ). The item analysis found that the Corrected item-total correlation values ranged from 0.48 to 0.86, and reliability testing resulted a value of  $\alpha = 0.96$ . It can be concluded that the Indonesian version of the *QWL* instrument is valid and reliable.

**Keywords:** civil servants, measurement adaptation, quality of work life

### Abstrak

*Quality of work life* merupakan persepsi pekerja terhadap kualitas hidup di tempat kerja, yang dapat berdampak positif pada pekerja serta organisasi tempat kerja. *Quality of work life* telah banyak diteliti di Indonesia, namun alat ukur *quality of work life* dalam bahasa Indonesia masih sangat terbatas khususnya untuk subjek Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan belum menikah. Oleh karena itu, dipandang perlu untuk melakukan adaptasi alat ukur *quality of work life* sebagai *research tool* dalam bahasa Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan adaptasi alat ukur *quality of work life* versi bahasa Indonesia dengan memastikan bahwa instrumen alat ukur memiliki karakteristik *good measurement* yaitu validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan metode *non-experimental quantitative*. Penelitian dilakukan kepada 63 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum menikah, menggunakan kuesioner yang berisi 27 item. Bukti validitas didapatkan melalui *expert judgement* pada saat perancangan alat ukur dan validitas item melalui nilai *Corrected item-total correlation*. Reliabilitas diuji menggunakan koefisien *Cronbsch's alpha* ( $\alpha$ ). Analisis item menemukan bahwa nilai *Corrected item-total correlation* berkisar antara 0,48 sampai 0,86. Pengujian reliabilitas memperoleh nilai  $\alpha = 0,96$ . Dapat disimpulkan bahwa instrumen alat ukur *quality of work life* versi bahasa Indonesia ini valid dan reliabel.

**Kata kunci:** adaptasi alat ukur, kualitas kehidupan kerja, Pegawai Negeri Sipil

## PENDAHULUAN

Berbagai organisasi saat ini tidak hanya berfokus pada kualitas aspek produktivitas, namun juga pada kualitas hidup pekerja yang menjadi penggerak di dalam organisasi. Pekerjaan adalah kebutuhan hidup manusia, maka kepuasan dari pekerjaan juga merupakan suatu kebutuhan bagi manusia (Timossi et al., 2008). Ketidakpuasan terhadap kehidupan di tempat kerja dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Meningkatkan kualitas hidup para pekerja akan mengakibatkan peningkatan pada organisasi secara keseluruhan. Kualitas hidup pekerja di tempat kerja dikenal dengan *quality of work life* (selanjutnya

disingkat dengan QWL) (Fernandes et al., 2017; Walton, 1975).

Istilah QWL mendapatkan perhatian pada akhir tahun 1960-an, yang dipandang sebagai cara untuk melihat dampak pekerjaan terhadap kesehatan dan kesejahteraan umum pekerja, serta sebagai cara positif untuk mendapatkan pengalaman kerja yang berkualitas (Sheel et al., 2012). Konsep QWL diperkenalkan pada tahun 1972 melalui konferensi *International Labour Relations* di Amerika Serikat dan Skandinavia dengan tujuan untuk mengubah sistem kerja, kapitalisme, dan perubahan di dalam masyarakat yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pada pekerja (Afroz, 2017). QWL merupakan persepsi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai serta mendukung pegawai untuk bekerja dan berkembang dengan lebih baik. Gokhale (2015) menyimpulkan setelah meninjau berbagai literatur bahwa QWL lebih luas dari pada kepuasan kerja atau faktor intrinsik yang terkait dengan pekerjaan. Seiring dengan kepuasan kerja, beberapa konsep QWL juga memasukkan *general well-being*, *workhome interaction*, stres yang dialami di tempat kerja, lingkungan fisik, dan tingkat kontrol pada pekerjaan. Kanten & Sadullah (2012)

mengatakan bahwa QWL terkait dengan kesejahteraan pekerja di tempat kerja dan sangat berbeda dari kepuasan kerja, domain QWL tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja tetapi juga mempengaruhi kehidupan di luar pekerjaan seperti keluarga, *leisure*, dan kebutuhan sosial.

Beragam penelitian membuktikan bahwa QWL berperan positif bagi pekerja serta organisasi tempat bekerja. Sirgy et al. (2001) merangkum beberapa hasil penelitian menemukan bahwa QWL memiliki dampak signifikan terhadap respon perilaku pekerja seperti identifikasi organisasi, kepuasan kerja, *job involvement*, usaha kerja, performa kerja, niat untuk berhenti, *turnover*, dan *personal alienation*. Penelitian lainnya yang dirangkum Sirgy et al. (2001) menemukan QWL juga berdampak pada kesehatan dan *well being* di tempat kerja, konsekuensi dari rendahnya tingkat kesehatan dan *well being* meliputi ketidakhadiran, mengurangi kualitas produk dan pelayanan, meningkatnya *compensation claims*, biaya asuransi kesehatan, dan biaya medis.

Karena memiliki dampak terhadap perilaku kerja dan performa organisasi secara keseluruhan, maka topik QWL semakin menarik perhatian para peneliti di berbagai negara, termasuk di Indonesia. Para peneliti QWL biasanya menggunakan konsep serta alat ukur dari para perintis

QWL dunia. Salah satu perintis yang menciptakan model pengukuran QWL adalah Walton pada tahun 1973 (Timossi et al., 2008; Fernandes et al., 2017). Model Walton memiliki kelebihan dibandingkan yang lain karena memiliki dimensi lebih banyak yang didasarkan pada *payment, environment, opportunities*, dan *personal life versus work* (Fernandes et al., 2017), serta dimensi-dimensi yang diusulkan berpengaruh langsung terhadap pekerja dan mencakup aspek dasar situasi kerja (Timossi et al., 2008). Walton (1975) mendefinisikan QWL sebagai kehidupan bermakna bagi pegawai dengan kondisi kehidupan yang lebih baik atau kepuasan ekonomi, sosial, dan spiritual, yang dapat dilihat dari 8 dimensi *quality of work life*, yaitu: kompensasi yang tepat dan adil, kondisi pekerjaan yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, peluang untuk terus berkembang dan keamanan, integrasi sosial, peraturan yang berlaku di tempat kerja, dampak pekerjaan terhadap keseluruhan kehidupan, serta relevansi sosial dari kehidupan kerja.

Kompensasi yang tepat dan adil diartikan sebagai pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam rangka memenuhi kehidupannya berdasarkan standar sosial secara umum. Kondisi pekerjaan yang aman dan

sehat terkait dengan kesehatan lingkungan kerja yang mencakup kondisi fisik dan jam kerja serta situasi kerja yang dapat mengurangi risiko kecelakaan dan permasalahan kesehatan. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan berkaitan dengan pentingnya mengembangkan kapasitas pegawai serta kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan dan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan. Peluang untuk terus berkembang dan keamanan berkaitan dengan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan diri, peluang kenaikan pada pekerjaan serta kemungkinan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan baru. Integrasi sosial berkaitan dengan aspek hubungan personal, rasa kebersamaan, kesetaraan sosial dan tidak ada diskriminasi atau perbedaan di tempat kerja. Peraturan yang berlaku di tempat kerja diartikan sebagai hak yang dimiliki pegawai dan bagaimana mereka mendapatkannya, apakah organisasi menghormati hak pegawai dan perbedaan opini pada setiap pegawai, kebebasan berekspresi, serta keadilan dan kesetaraan di depan hukum. Dampak pekerjaan terhadap keseluruhan kehidupan berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan peran kehidupan pegawai lainnya sehingga

pegawai dapat lebih menikmati kehidupan personalnya. Relevansi sosial dari kehidupan kerja berkaitan dengan ketika organisasi mencari perbaikan dalam aspek-aspek seperti tanggung jawab sosial, serta persepsi karyawan tentang pentingnya tugas yang ia jalankan sehingga karyawan merasakan kebanggaan, persepsi karyawan terhadap tanggung jawab organisasi kepada masyarakat, citra organisasi, dan kualitas produk/servis.

Setelah QWL model Walton banyak digunakan, Menurut Timossi et al. (2008) terdapat kesulitan untuk menafsirkan dan memahami bentuk asli dari model, karena penggunaan istilah dan ekspresi yang lebih rumit. Kelemahan lainnya adalah kurangnya pertanyaan langsung dan spesifik atau definisi dari setiap kriteria (dimensi). Hal ini menyebabkan instrumennya tidak dapat digunakan pada populasi dengan tingkat pendidikan rendah. Selanjutnya Timossi dan rekan-rekannya pada tahun 2008 mengusulkan adaptasi model Walton dalam bahasa langsung dan sederhana. Timossi, dkk menekankan bahwa studinya tidak bertujuan untuk membuat model QWL baru, namun hanya mengadaptasi model yang sudah ada dan sudah digunakan secara luas.

Perubahan yang dilakukan oleh Timossi et al. (2008) yaitu: pertama,

pengembangan soal serta adaptasi istilah teknis ke istilah yang lebih sederhana dan biasa, tanpa mengubah artinya. Beberapa istilah yang diubah, diantaranya *fair remuniration* menjadi *salary*; *extra benefits* menjadi *alimentation, transport, doctor, dentist, etc.*; *salubrity* menjadi *work conditions*; *fatigue* menjadi *tiredness*; *polyvalence* menjadi *possibility to perform several works*; *constitutionalism* menjadi *respect to laws and norms*. Dalam item yang diadaptasi, Timossi et al. (2008) mengelaborasi istilah asli dengan istilah yang baru. Istilah asli diberikan tanda kurung di samping istilah sinonim yang sudah dimodifikasi, seperti “*how satisfied are you with your salary (remuneration)?*”. Perubahan kedua adalah menggunakan skala likert yang terpolarisasi dalam lima poin yaitu 1 – *very dissatisfied*, 2 – *dissatisfied*, 3 – *neither satisfied nor dissatisfied*, 4 – *satisfied*, 5 – *very satisfied*.

Adaptasi model Walton dari Timossi et al., (2008) memverifikasi *inner consistency* menggunakan koefisien *Cronbsch's alpha* memperoleh  $\alpha = 0,96$ . Nilai  $\alpha$  pada masing – masing dimensi berkisar dari 0,66 (*social integration*) sampai 0,88 (*constitutionalism*). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur adaptasi model Walton yang diusulkan Timossi et al. (2008) menjamin konsistensi

yang sangat tinggi tanpa mengubah kriteria (dimensi) dan tujuan dari instrumen aslinya. Timossi et al. (2008) tidak melakukan uji validasi disebabkan item-item tidak ada yang mengalami perubahan makna karena tujuannya bukan membuat instrumen baru, namun untuk mempermudah pemahaman terhadap item-item.

Alat ukur QWL dari Timossi et al. (2008) sudah diadaptasi peneliti di beberapa negara. Kanten & Sadullah (2012) melakukan adaptasi alat ukur ini di Turki terhadap Staf di perusahaan marmer. Adaptasi tersebut menghasilkan koefisien reliabilitas pada setiap dimensinya dimana nilai  $\alpha$  berkisar 0,62 (*work occupy/work and total life space*) sampai 0,87 (*constitutionalism & social relevance and important of work*). Hatam et al. (2014) melakukan adaptasi alat ukur QWL dari Timossi et al. (2008) di Iran terhadap *knowledge workers*' di sebuah universitas di Iran. Validitas kuesioner QWL Timossi et al. (2008) berbahasa Persia tersebut dilakukan melalui validitas konten dengan metode *expert judgement* dan menghasilkan koefisien reliabilitas  $\alpha = 0,92$ . Farid et al. (2014) juga melakukan adaptasi alat ukur QWL Timossi et al. (2008) di Malaysia terhadap Staf Akademik di sebuah universitas di Malaysia. Validitas kuesioner dilakukan

melalui validitas konten menggunakan metode *expert judgement* serta koefisien reliabilitas pada kedelapan dimensi memperoleh nilai  $\alpha$  berkisar antara 0,73 (*safe and healthy working conditions*) sampai 0,96 (*work and total life space*).

Mengingat banyaknya ketertarikan topik penelitian QWL di Indonesia namun alat ukur QWL berbahasa Indonesia masih terbatas, maka dipandang perlu dilakukan adaptasi alat ukur QWL dalam bahasa Indonesia. Alat ukur yang diadaptasi adalah ukur QWL model Walton yang sudah dimodifikasi oleh Timossi dan rekan-rekan pada tahun 2008. Pemilihan tersebut dikarekan pada versi Timossi et al. (2008) sudah memperbaiki kekurangan – kekurangan yang terdapat pada model aslinya. Adaptasi alat ukur QWL versi bahasa Indonesia kali ini merupakan bagian dari penelitian mengenai konstruk QWL terhadap pegawai di suatu Institusi Pendidikan kedinasan di Indonesia. Tujuan dari adaptasi ini adalah untuk mendapatkan bukti validitas dan menguji reliabilitas terhadap *research tool*, karena masih terbatasnya alat ukur QWL yang berbahasa Indonesia terutama yang sesuai dengan pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berbeda dengan pekerjaan lainnya baik dari segi sistem kompensasi, benefit, sistem sumber daya manusia, dan lainnya. Penelusuran berbagai penelitian

terdahulu juga menemukan bahwa penelitian QWL biasanya mencampurkan antara pekerja yang belum menikah dan pekerja yang sudah menikah, serta menggunakan *tool* pengukuran QWL yang sama. Hal ini berpotensi menimbulkan bias karena pekerja yang belum menikah dan pekerja yang sudah menikah dapat memiliki perspektif yang berbeda terhadap kualitas kehidupan kerjanya. QWL mencakup dua hal yaitu “*work*” dan “*life*”, sehingga tidak hanya menyangkut aspek pekerjaan, namun juga aspek kehidupan yang berkaitan dengan pekerjaan. QWL memberikan keseimbangan baik dalam kehidupan profesional maupun kehidupan pribadi seseorang (Islam, 2012). Seperti yang diungkapkan Gokhale (2015) konsep QWL juga memasukkan *workhome interaction* serta Kanten & Sadullah (2012) QWL mempengaruhi kehidupan di luar pekerjaan seperti keluarga, *leisure*, dan kebutuhan sosial. Aspek *workhome interaction*, keluarga, *leisure*, dan kebutuhan sosial antara pekerja yang belum menikah dan yang sudah menikah akan memiliki perbedaan. Berdasarkan hal tersebut, maka dipandang perlu membedakan *tool* yang digunakan untuk mengukur QWL pada pekerja yang belum menikah dan pekerja yang sudah menikah. Pada penelitian ini dilakukan adaptasi alat ukur QWL terhadap PNS yang belum

menikah. Alat ukur yang diadaptasi disesuaikan dengan kondisi pada pekerjaan subjek penelitian, seperti yang dinyatakan oleh Timossi et al. (2008) bahwa kriteria yang terdaftar dalam model QWL Walton dapat diatur dengan cara yang berbeda untuk mengasumsikan kepentingan lain sesuai dengan kenyataan di setiap organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah apakah alat ukur QWL versi bahasa Indonesia valid dan reliabel?

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *non-experimental quantitative research* (Christensen, 2007), dengan tipe penelitian deskriptif untuk menggambarkan properti psikometri dari instrumen adaptasi alat ukur. Adaptasi dilakukan berdasarkan pedoman adaptasi alat ukur *International Test Commission (ITC) guidelines for translating and adapting test* (2016), yang meliputi proses *forward – backward translation*, kemudian proses *expert judgement* untuk menguji kesesuaian antara konsep dan makna pada item – item versi adaptasi dengan versi aslinya. Proses translasi dari alat ukur berbahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia (*forward translation*) dilakukan oleh peneliti bersama satu orang rekan penerjemah lain

yang memiliki kemampuan bahasa Inggris dengan baik dan memiliki latar belakang pendidikan psikologi. Hasil *forward translation* diterjemahkan kembali ke dalam bahasa Inggris, yang disebut dengan *backward translation*. Proses ini dilakukan oleh dua orang penerjemah lain, satu orang memiliki latar belakang pendidikan psikologi dan pernah tinggal lama di daerah asal alat ukur, sedangkan satu orang lainnya merupakan ahli bahasa yang menguasai budaya asal alat ukur. Kedua penerjemah ini tidak melihat alat ukur asli yang digunakan pada penelitian ini. Hasil *forward-backward translation* selanjutnya ditelaah secara kualitatif oleh dua orang ahli yang merupakan Psikolog Industri dan Organisasi yang berprofesi sebagai dosen

Psikologi Industri dan Organisasi serta menguasai konstruk QWL. Dilakukan uji keterbacaan kepada 3 orang subjek yang sesuai dengan kriteria partisipan untuk melihat pemahaman mengenai item – item sebelum pengambilan data penelitian.

Kuesioner dirancang berdasarkan alat ukur Timossi et al. (2008) dan menyesuaikan item – item dengan kondisi pekerjaan subjek penelitian. Kuesioner menggunakan semua kriteria (dimensi) dari model Walton, namun tidak pada semua sub-kriteria. Hal ini dikarenakan ada aspek subkriteria yang tidak dimiliki pada pekerjaan subjek, misalnya *EPI and EPC Equipments*, *Influennce on the Family Routin*, dan lain – lain (lihat tabel 1).

**Tabel 1. Kriteria QWL**

<b>Kriteria QWL Model Walton</b>	<b>Kriteria QWL Versi Adaptasi</b>
<b>1. Adequate and fair compensation</b> <i>Fair Remuniration</i> <i>Wage Balance</i> <i>Participation in Results</i> <i>Extra Benefits</i>	<b>1. Kompensasi yang tepat dan adil</b> Gaji yang adil Keseimbangan pendapatan Tunjangan
<b>2. Safe and healthy environment</b> <i>Weekly Journey</i> <i>Workload</i> <i>Process Technology</i> <i>Salubrity</i> <i>Fatigue</i> <i>EPI and EPC Equipments</i>	<b>2. Kondisi pekerjaan yang aman dan sehat</b> Jam kerja Beban kerja Kondisi kerja Kelelahan
<b>3. Development of human capacities</b> <i>Autonomy</i> <i>Importance of the Task</i> <i>Polyvalence</i> <i>Performance Evaluation</i> <i>Conferred Responsibility</i>	<b>3. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan</b> Otonomi Tingkat kepentingan dari tugas Evaluasi kinerja Tanggung jawab pekerjaan
<b>4. Growth and security</b> <i>Professional Growth</i>	<b>4. Peluang untuk terus berkembang dan keamanan</b>

<i>Trainings</i>	Pertumbuhan profesional (karir)
<i>Resignations</i>	Pelatihan
<i>Encouragement for Studies</i>	Insentif untuk belajar
<b>5. Social integration</b>	<b>5. Integrasi sosial</b>
<i>Discrimination</i>	Diskriminasi
<i>Interpersonal Relationship</i>	Relasi di tempat kerja
<i>Team's Compromise</i>	Komitmen tim
<i>Ideas' Valorization</i>	
<b>6. Constitutionalism</b>	<b>6. Peraturan yang berlaku di tempat kerja</b>
<i>Worker's Right</i>	Hak-hak pegawai
<i>Freedom of Expression</i>	Kebebasan berekspresi
<i>Discussion and Norms</i>	Norma dan aturan
<i>Respect a Individualities</i>	Penghormatan terhadap karakteristik individu
<b>7. The total life space</b>	<b>7. Dampak pekerjaan terhadap keseluruhan kehidupan</b>
<i>Influence on the Family Routine</i>	Kesempatan waktu luang
<i>Leisure Possibility</i>	Jadwal bekerja dan istirahat
<i>Time of Work and Rest</i>	
<b>8. Social relevance of Work Life</b>	<b>8. Relevansi sosial dari kehidupan kerja</b>
<i>Proud of the Work</i>	Rasa bangga menjalankan pekerjaan
<i>Institutional Image</i>	Citra instansi
<i>Community Integration</i>	Kontribusi instansi terhadap masyarakat
<i>Qualities of the Product/Service</i>	Pelayanan dan kualitas produk
<i>Politic of Human Resources</i>	

Tabel 2. Data Demografi Partisipan

Kategori	Frekuensi (N=63)
Jenis Kelamin	
Laki – laki	28
Perempuan	35
Usia	
≤20	1
21– 25	51
26 – 30	10
>30	1
Golongan	
II/a	6
II/b	2
II/c	6
III/a	49
Pendidikan	
SMA/Sederajat	2
Diploma	9
D4, S1	52

Kuesioner berupa skala likert, dimana poin alternatif jawaban sesuai dengan alat ukur QWL yang diusulkan Timossi et al. (2008) yaitu: 1 – sangat tidak puas, 2 – tidak puas, 3 – netral, 4 – puas, 5 –sangat puas. Cara perhitungan skor yaitu

pilihan jawab sangat tidak puas diskor 1, tidak puas diskor 2, netral diskor 3, puas diskor 4, sangat puas diskor 5. Skor total QWL didapatkan dengan menjumlahkan semua nilai pilihan jawaban responden pada masing-masing item. Skor setiap



dimensi didapatkan dengan menjumlahkan nilai pilihan jawaban responden pada item masing-masing dimensi. Semakin tinggi skor pada alat ukur ini, menunjukkan semakin puas responden terhadap kualitas kehidupan kerjanya.

Pengambilan data dilakukan kepada 63 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang belum menikah. Data demografi partisipan dapat dilihat pada tabel 2. Subjek dijangkau dengan cara memberitahukan informasi mengenai penelitian ini pada jejaring pertemanan dan kenalan peneliti melalui pesan *WhatsApp* dan *WhatsApp Group*. Informasi untuk menarik partisipan berupa penjelasan mengenai penelitian dan tautan untuk mengisi kuesioner. Calon partisipan yang bersedia langsung mengisi pernyataan kesediaan, data demografi, diikuti kuesioner QWL.

Untuk mendapatkan bukti validitas dilakukan melalui *content validity* menggunakan teknik *expert judgement* yang dilakukan saat perancangan alat ukur dan validitas item (analisis item). Analisis item dilakukan dengan menghitung *Corrected item-total correlation* (Crit) dengan kriteria Crit  $< 0,3$  merupakan item yang buruk sehingga perlu dihapus (Friedenberg, 1995). Sementara itu, untuk menguji reliabilitas alat ukur dilakukan

melalui koefisien *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ), dimana alat ukur dikatakan reliabel jika  $\alpha > 0,7$  (Kaplan & Saccuzzo, 2009). Analisis dilakukan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Proses adaptasi dimulai dengan *forward-backward translation*. Pada proses *forward translation*, item berbahasa Inggris diterjemahkan ke bahasa Indonesia serta langsung menyesuaikan kata dan kalimat dengan konteks pekerjaan subjek. Contoh kata yang disesuaikan misalnya “*company*” diartikan menjadi “instansi”, dan “*extra benefits*” diartikan menjadi “tunjangan”. Pada proses *backward translation*, peneliti mengkodekan hasil *backward translation* menjadi *Backward Translation 1* dan *Backward Translation 2*.

**Tabel 3. Contoh Hasil *Forward-Backward Translation***

	<b>Item Asli</b>	<b>Forward Translation</b>	<b>Backward Translation 1</b>	<b>Backward Translation 2</b>
3	<i>How satisfied are you with the extra benefits (alimention, transport, doctor, dentist, etc.) that your company offers to you?</i>	Seberapa puas Saudara dengan berbagai tunjangan (tunjangan kinerja, tunjangan makan, dan lainnya) yang diberikan instansi?	<i>How satisfied are you with financial aid you receive from the company?</i>	<i>How satisfied are you with the various allowances given by your company/agency?</i>
7	<i>Regarding tiredness that your work cause to you, how do you feel?</i>	Mengenai kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan Saudara, bagaimana perasaan Saudara?	<i>How do you feel in regards of the exhaustion due to your work?</i>	<i>How do you feel about being fatigued due to working?</i>
11	<i>Regarding possibilities conferred (work responsibility given to you), how do you feel?</i>	Mengenai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Saudara, bagaimana perasaan Saudara?	<i>How do you feel in regards to the responsibilities that are given to you?</i>	<i>How do you feel about the job responsibilities assigned to you?</i>
21	<i>How satisfied are you with the norms and rules at your work?</i>	Seberapa puas Saudara dengan norma dan aturan di tempat kerja Saudara?	<i>How satisfied are you with the workplace norms and rules?</i>	<i>How satisfied are you with the norms and regulation in your workplace?</i>
24	<i>How satisfied are you with the work influence on your possibilities of leisure?</i>	Seberapa puas Saudara dengan jadwal bekerja dan istirahat Saudara?	<i>How satisfied are you with the impact your work have on your free time?</i>	<i>How satisfied are you with your work schedule and rest periods?</i>

Kedua penerjemah mengartikan sebagian besar kalimat item dengan padanan yang berbeda, namun memiliki makna yang sama. Sebagai contoh alih bahasa pada tahap *forward-backward translation* dapat dilihat pada tabel 3.

Untuk mendapatkan bukti validitas terhadap instrumen alat ukur QWL versi

bahasa Indonesia, dilakukan melalui *expert judgement* dan validitas item. Pada proses *expert judgement* dilakukan perbaikan terhadap beberapa item berdasarkan telaah secara kualitatif dari kedua ahli (lihat tabel 4).

**Tabel 4. Hasil Expert Judgement**

No. Item	Item Asli	Item setelah Alih Bahasa	Review dari Expert	Perbaikan	Dasar Pemikiran
4	<i>How satisfied are you with your weekly work journey (quantity of worked hours)?</i>	Seberapa puas Saudara dengan jumlah jam kerja mingguan Saudara?	Apakah di sana memang berdasarkan jam kerja mingguan? Lihat sistem SDM di lapangannya	Seberapa puas Saudara dengan jam kerja Saudara?	Jam kerja subjek penelitian bukan mingguan dan jam kerja mingguan juga tidak umum di terapkan di Indonesia
7	<i>Regarding tiredness that your work cause to you, how do you feel?</i>	Mengenai kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan Saudara, bagaimana perasaan Saudara?	Ini berupa pertanyaan untuk dijawab, bukan untuk dipilih	Mengenai kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan Saudara apa yang Saudara rasakan?	Jika menggunakan "apa", jawabannya bisa dipilih antara tidak puas/netral/puas

24	<i>Regarding the proud of performing your work, how do you feel?</i>	Mengenai rasa bangga terhadap kinerja Saudara, bagaimana perasaan Saudara?	Dimensinya merupakan relevansi sosial, mana unsur lingkungan sosialnya?	Mengenai rasa bangga menjalankan pekerjaan Saudara, apa yang Saudara rasakan?	Dimensi ini juga menyangkut persepsi pekerja tentang pentingnya tugas yang dia jalankan sehingga pekerja merasakan kebanggaan dapat menjalankan pekerjaan ini
----	--	--	---	---	---

Pada uji keterbacaan dilakukan penyempurnaan terhadap satu item yaitu item nomor 14, “Mengenai insentif yang diberikan instansi untuk belajar, apa yang Saudara rasakan?” menjadi “Mengenai insentif yang diberikan instansi untuk belajar (pendidikan), apa yang Saudara rasakan?”. Hal ini dilakukan karena kata “belajar” saja dianggap ambigu dan multitafsir.

Selanjutnya dari data penelitian dilakukan pengujian validitas item (analisis item). Analisis ini bertujuan untuk menyeleksi item-item yang baik atau buruk untuk digunakan pada pengukuran QWL. Kriteria penyeleksiannya yaitu *Corrected item-total correlation* < 0,3 merupakan item yang buruk sehingga perlu dihapus (Friedenberg, 1995). Hasil pengujian

analisis item menunjukkan nilai *Corrected item-total correlation* berkisar antara 0,48 sampai 0,86 (lihat tabel 5). Berdasarkan kriteria Friedenberg (1995), maka semua item pada instrumen alat ukur QWL versi bahasa Indonesia merupakan item yang baik dan valid.

Proses adaptasi selanjutnya dengan melakukan pengujian reliabilitas. Nilai reliabilitas instrumen adaptasi alat ukur QWL versi Bahasa Indonesia dilihat dari koefisien *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) untuk menguji konsistensi internal instrumen. Nilai koefisien reliabilitas pada instrumen adaptasi alat ukur QWL versi bahasa Indonesia yaitu  $\alpha = 0,96$ . Sedangkan koefisien nilai  $\alpha$  kedelapan dimensi berkisar antara 0,78 sampai 0,92 (lihat tabel 5).

**Tabel 5. Hasil Analisis Data Instrumen Adaptasi**

Dimensi	Jumlah Item (n)	Crit	Item		$\alpha$	Keterangan
			Valid	Gugur		
Kompensasi yang tepat dan adil	3	0,48 - 0,61	3	-	0,92	Reliabel
Kondisi pekerjaan yang aman dan sehat	4	0,56 - 0,75	4	-	0,78	Reliabel
Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan	4	0,71 - 0,81	4	-	0,89	Reliabel
Peluang untuk terus berkembang dan keamanan	3	0,51 - 0,77	3	-	0,82	Reliabel
Integrasi social	3	0,60 - 0,76	3	-	0,79	Reliabel
Peraturan yang berlaku di tempat kerja	4	0,81 - 0,86	4	-	0,92	Reliabel

Dampak pekerjaan terhadap keseluruhan kehidupan	2	0,68 - 0,76	2	-	0,86	Reliabel
Relevansi sosial dari kehidupan kerja	4	0,54 - 0,66	4	-	0,87	Reliabel
TOTAL	27		27	-	0,96	Reliabel

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan adaptasi terhadap alat ukur *Quality of Work Life* versi bahasa Indonesia. Meskipun merupakan adaptasi dari alat ukur yang sudah ada, namun alat ukur QWL versi bahasa Indonesia perlu dipastikan memenuhi karakteristik sebuah alat ukur yang baik. Menurut Goodwin (2010) *good measurement* diperoleh jika memenuhi dua faktor kunci yaitu validitas dan reliabilitas.

Bukti validitas didapatkan melalui validitas item (analisis item) dengan menghitung nilai *Corrected item-total correlation* pada masing – masing item. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item ini merupakan item yang baik dan valid mengukur konstruk QWL.

Reliabilitas instrumen alat ukur QWL versi bahasa Indonesia ini dinilai dari koefisien *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat ukur QWL versi bahasa Indonesia ini reliabel. Artinya, pengukuran relatif konsisten jika dilakukan berulang kali, baik pada alat ukur keseluruhan maupun pada pengukuran tiap dimensi. Koefisien

reliabilitas pada instrumen alat ukur QWL versi bahasa Indonesia ini sama nilainya dengan koefisien reliabilitas pada alat ukur QWL versi Timossi et al. (2008), yaitu  $\alpha$  sama – sama bernilai 0,96. Sementara itu, nilai  $\alpha$  pada adaptasi versi bahasa Indonesia ini lebih tinggi daripada nilai  $\alpha$  adaptasi versi bahasa Persia yang dilakukan oleh Hatam et al. (2014) yang memperoleh koefisien reliabilitas  $\alpha = 0,92$ .

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa instrumen alat ukur QWL versi bahasa Indonesia ini valid dan reliabel. Artinya, instrumen alat ukur QWL Versi bahasa Indonesia ini bisa digunakan untuk mengukur konstruk QWL pada sampel di Indonesia khususnya pada PNS dan belum menikah. Alat ukur QWL versi bahasa Indonesia ini diadaptasi dalam konteks yang spesifik. Oleh karena itu, hasilnya dapat menggambarkan QWL yang mendekati kesesuaian dengan konteks di lapangan, sehingga dapat melihat aspek apa yang perlu ditingkatkan jika

pengukuran ingin ditindaklanjuti dalam bentuk intervensi. Kekurangannya adalah dalam hal keterbatasan penggunaan alat ukur ini pada subjek yang bukan PNS dan sudah menikah.

## Saran

Peneliti selanjutnya disarankan melakukan pengujian validitas menggunakan metode yang lain misalnya *construct validity*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afroz, S. (2017). Quality of Work Life: A Conceptual Model. *Advances in Economics and Business Management (AEBM)*, 4(8), 570–578.
- Christensen, L. B. (2007). *Experimental Methodology 10th ed.* Pearson Education Inc.
- Commission, I. T. (2016). ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition). In *International Journal of Testing* (pp. 101–134). <https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2014). Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment among Lecturers in a Malaysian Public Research University. *The Social Science Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Da Costa Filho, C. G., Braga, G. A., & Antonialli, L. M. (2017). Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, 38(3), 5.
- Friedenberg, L. (1995). *Psychological Testing Design, Analysis, and Use*. Allyn & Bacon.
- Gokhale, M. (2015). *Work-Related Quality of Life and Work Engagement*.
- Goodwin, C. J. (2010). *Research in Psychology: Methods and Design 6th ed.* John Wiley & Sons.
- Hatam, N., Zarifi, M., Lotfi, M., Kavosi, Z., & Tavakoli, A. (2014). The Relationship between Quality of Work Life and Human Resource Productivity in Knowledge Workers. *Journal of Health Management & Informatics*, 1(3).
- Islam, M. B. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life : An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18), 23–31.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.057>
- Kaplan, R. M., & Saccuzzo, D. P. (2009). *Psychological Testing: Principles, Application, and Issues* (7th ed.). Wadsworth, Cengage Learning.
- Sheel, S., Sindhwani, D. B. K., Goel, S., & Pathak, S. (2012). Quality of Work Life, Employee Performance and Career Growth Opportunities : a Literature Review. *International*

*Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2).

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55, 241–302.

Timossi, L. da S., Pedroso, B., Francisco, A. C. de, & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of Quality of Work Life:

an Adaptation From the Walton'S Qwl Model Xiv International Conference on Industrial Engineering and Operations Management. *XIV INTERNATIONAL CONFERENCE ON INDUSTRIAL ENGINEERING AND OPERATIONS MANAGEMENT*.

Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Work Life. In *Quality of Working Life: Problems, Projects and the State of the Art* (pp. 91–104). Free Press.