

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Menurut Sugiyono (2012:38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hal tersebut dalam penelitian ini variabel yang akan dikemukakan ada dua macam yaitu variabel *independent* atau variabel bebas dan variabel *dependent* atau variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2012:39), variabel *independent* sering disebut variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Maka yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah "Budaya Organisasi". Sedangkan variabel *independent* sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Maka yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah "Kepuasan Kerja".

**Bunga Sumargo Putri, 2014**

***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi garmen PT Sansan Saudaratex jaya, yang berlokasi di Jalan Cibaligo No. 33 Leuwigajah, Cimahi, Jawa Barat.

## **3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

### **3.2.1 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012:2), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian dapat dijadikan pedoman bagi penulis dan memudahkan penulis dalam mengarahkan penelitiannya, sehingga tujuan dari penelitian dapat tercapai.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2012:77), metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, kelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Melalui penelitian deskriptif ini, maka akan diperoleh deskripsi mengenai variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan produksi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya.

Adapun penelitian verifikatif adalah metode penelitian yang menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data dari lapangan. Dalam penelitian ini,

**Bunga Sumargo Putri, 2014**

***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

akan diuji apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja karyawan produksi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya.

Berdasarkan penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey explanatory*. *Survey explanatory* yaitu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis. Survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

### **3.2.2 Desain Penelitian**

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:51), desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan produksi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel Budaya Organisasi (X)**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Variabel bebas (X)</b> <b>Budaya Organisasi</b>  Budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. <b>Robbins dan Coulter (2010:63)</b>	Perhatian pada detail	Nilai-nilai ketelitian kerja	Tingkat ketelitian karyawan dalam aktivitas produksi	Ordinal
		Nilai-nilai kecermatan kerja	Tingkat kecermatan karyawan dalam pemeriksaan hasil produksi	
	Orientasi hasil	Nilai-nilai pencapaian hasil	Tingkat pencapaian hasil produksi	Ordinal
		Nilai-nilai kualitas hasil	Tingkat kualitas hasil produksi	
	Orientasi manusia	Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja	Tingkat partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja	Ordinal
		Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan di luar aktivitas kerja	Tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan di luar aktivitas kerja	
		Nilai-nilai partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen	Tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan manajemen	
		Nilai-nilai apresiasi kerja	Tingkat pemberian penghargaan pada karyawan atas prestasi kerjanya	

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	
	Orientasi tim	Nilai-nilai kerjasama antar rekan sejawat	Tingkat kerjasama antar rekan sejawat dalam bekerja	Ordinal	
		Nilai-nilai kerjasama dengan atasan	Tingkat kerjasama dengan atasan dalam bekerja		
		Nilai-nilai apresiasi kerja tim	Tingkat pemberian penghargaan atas prestasi kerja tim		
	Agresivitas	Nilai-nilai persaingan keunggulan	Nilai-nilai persaingan karyawan dalam pencapaian keunggulan kerja	Tingkat persaingan karyawan dalam pencapaian keunggulan kerja	Ordinal
			Nilai-nilai kreativitas	Tingkat kreativitas karyawan dalam organisasi	
			Nilai-nilai apresiasi kreativitas	Tingkat pemberian penghargaan atas kreativitas karyawan	
	Stabilitas	Nilai-nilai kestabilan keputusan	Nilai-nilai kestabilan pengambilan keputusan manajemen	Tingkat kestabilan pengambilan keputusan manajemen	Ordinal
			Nilai-nilai kestabilan tindakan	Tingkat kestabilan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen	
	Inovasi dan pengambilan risiko	Nilai-nilai kemampuan berinovasi	Nilai-nilai kemampuan berinovasi	Tingkat kemampuan perusahaan dalam menginovasi produk	Ordinal
			Nilai-nilai keberanian mengambil risiko	Tingkat keberanian perusahaan dalam mengambil risiko	

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Variabel terikat (Y)</b> <b>Kepuasan Kerja</b>  Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. <b>Luthans (2011:141)</b>	Pekerjaan itu sendiri	Kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan yang ditempuh	Ordinal
		Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan	Tingkat kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki	
		Ketertarikan pada pekerjaan	Tingkat ketertarikan karyawan pada pekerjaannya	
	Upah	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	Tingkat kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan	Ordinal
		Kesesuaian gaji dengan standar gaji yang berlaku	Tingkat kesesuaian gaji dengan standar gaji pada industri yang sama	
		Kesesuaian gaji dengan kebutuhan	Tingkat kesesuaian gaji dengan pemenuhan kebutuhan karyawan	
	Peluang promosi	Keinginan mengembangkan karir	Tingkat keinginan karyawan untuk mengembangkan karir	Ordinal
		Peluang dipromosikan	Tingkat peluang karyawan dipromosikan	
		Keadilan promosi	Tingkat keadilan	

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Variabel	Sub variabel	Indikator	Ukuran	Skala
			promosi pekerjaan	
	Pengawasan	Pengawasan kerja	Tingkat pengawasan kerja	Ordinal
		Pengoreksian kerja	Tingkat koreksi kerja yang dilakukan <i>supervisor</i>	
		Dukungan <i>supervisor</i>	Tingkat dukungan <i>supervisor</i> dalam aktivitas kerja karyawan	
	Rekan kerja	Dukungan kerja antar rekan sejawat	Tingkat dukungan kerja antar rekan sejawat	Ordinal
		Dukungan kerja dari atasan	Tingkat dukungan kerja dari atasan	

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Suatu penelitian membutuhkan sumber data sebagai bahan acuan dalam menjawab permasalahan penelitian. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:137), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu mewawancarai staf ahli *Training and Development* pada divisi *Human Resources and General Accounting* serta

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan produksi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:137), data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

#### 1. Observasi

Yaitu upaya memperoleh data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Observasi secara langsung kegiatan produksi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya dilakukan dalam penelitian.

#### 2. Wawancara

Yaitu mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak dengan cara bertatap muka dengan sumber data. Wawancara dilakukan secara bebas dan terbuka dengan menggunakan pedoman wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai objek penelitian. Wawancara dilakukan kepada ibu Teuku

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Ine selaku staf ahli *Training and Development* pada divisi *Human Resources and General Accounting* PT Sansan Saudaratex Jaya.

### 3. Studi Literatur

Yaitu pengumpulan data dan informasi melalui buku-buku, makalah, internet dan karya ilmiah lainnya, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### 4. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data berupa daftar pertanyaan yang telah disisipkan oleh peneliti untuk disampaikan kepada responden, yang diisi sendiri oleh responden. Kuesioner ini berisi poin-poin yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan budaya organisasi, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

## **3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel**

### **3.5.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:215), populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**Tabel 3.3**  
**Jumlah Karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya**

Pabrik	Jumlah (orang)	
	Staf Pabrik	Karyawan Produksi
SS I	381	3041
SS II	7	103
SS III	28	1088
SS V	44	1451
SS VI	22	549
SS VIII	5	342
SS IX	5	243
Tekstil	65	252
<b>Jumlah</b>	<b>557</b>	<b>7069</b>

Sumber: Divisi *Human Resources* PT Sansan Saudaratex Jaya, 2014

Melihat jumlah karyawan produksi yang sangat banyak, maka pihak perusahaan memberi batasan mengenai populasi dalam penelitian ini, yaitu populasi diambil dari pabrik SS I sebanyak 3041 karyawan produksi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya.

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dalam penelitian dengan jumlah populasi 3041 karyawan ini, ukuran sampel yang akan digunakan diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* yang dikutip oleh Husain Umar (2007:78) berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

*Sumber: Husain Umar, (2007:78)*

Keterangan:

$n$  = ukuran sampel

$N$  = jumlah populasi

$e$  = persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel  
 Nilai  $e$  yang digunakan 10% atau (0,1)

$$n = \frac{3041}{1 + 3041(0,1)^2}$$

$$n = \frac{3041}{31,41}$$

$$n = 96,816 \approx 100$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus *Slovin*, maka diperoleh ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96,816 karyawan yang dibulatkan menjadi 100 karyawan produksi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya.

### **3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada seluruh anggota atau elemen populasi untuk dijadikan sampel. Peneliti menggunakan salah satu dari teknik *non-probability sampling* yaitu *Proportinate Stratified Random Sampling* (pengambilan sampel berstrata). Pengambilan sampel berstrata merupakan teknik pengambilan sampel di mana populasi dikelompokkan

Bunga Sumargo Putri, 2014

***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dalam strata tertentu kemudian diambil sampel secara random dengan proporsi yang seimbang sesuai dengan posisi dalam populasi. Strata tertentu yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu sampel diambil dari jumlah karyawan pada bagian produksi garmen PT Sansan Saudaratex Jaya.

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:267), uji validitas dapat menunjukkan sejauh mana alat ukur (kuesioner) yang digunakan dapat mengukur apa yang diukur. Dalam pengujian validitas tiap butir item digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan total skor yang merupakan jumlah tiap skor butir item. Langkah selanjutnya setelah analisis item yaitu membandingkan nilai korelasi *Pearson's Product Moment* hasil perhitungan dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti korelasi *Pearson's Product Moment* untuk tiap butir pernyataan adalah valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ , valid). Pengujian validitas dalam penelitian ini akan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto (2007:72).

Uji validitas dihitung dengan rumus:

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

Sumber: Suharsimi Arikunto, (2007:72)

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien validitas item yang dicari

X = skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Y = skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$  = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

n = banyaknya responden

Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka instrumen kuesioner dinyatakan valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ , valid)
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka instrumen kuesioner dinyatakan tidak valid ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ , tidak valid)

Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*. Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 32 item. Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 50 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n - 2$  ( $50 - 2 = 48$ ) didapat r tabel sebesar 0,2787, dibulatkan menjadi 0,279. Uji validitas untuk variabel

Bunga Sumargo Putri, 2014

***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

budaya organisasi (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Uji Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)**

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,603	0,279	Valid
2	0,619	0,279	Valid
3	0,591	0,279	Valid
4	0,498	0,279	Valid
5	0,540	0,279	Valid
6	0,377	0,279	Valid
7	0,638	0,279	Valid
8	0,732	0,279	Valid
9	0,635	0,279	Valid
10	0,654	0,279	Valid
11	0,786	0,279	Valid
12	0,468	0,279	Valid
13	0,677	0,279	Valid
14	0,746	0,279	Valid
15	0,512	0,279	Valid
16	0,394	0,279	Valid
17	0,604	0,279	Valid
18	0,387	0,279	Valid

*Sumber:* Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 22.0 for windows, 2014

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk setiap butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya setiap butir pertanyaan pada instrumen kuesioner dinyatakan valid, sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3.5**  
**Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

No.	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0,498	0,279	Valid

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2	0,440	0,279	Valid
3	0,327	0,279	Valid
4	0,362	0,279	Valid
5	0,495	0,279	Valid
6	0,560	0,279	Valid
7	0,286	0,279	Valid
8	0,579	0,279	Valid
9	0,630	0,279	Valid
10	0,489	0,279	Valid
11	0,761	0,279	Valid
12	0,694	0,279	Valid
13	0,408	0,279	Valid
14	0,569	0,279	Valid

*Sumber:* Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 22.0 for windows, 2014

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk setiap butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya setiap butir pertanyaan pada instrumen kuesioner dinyatakan valid, sehingga item pertanyaan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dengan memperoleh nilai  $r$  dari uji validitas (menunjukkan hasil indeks korelasi), maka akan diketahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua instrumen.

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Sugiyono (2012:267), reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti yang sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Tingkat reliabilitas instrumen diuji dengan menggunakan rumus *Alpha Croanbach* yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto (2007:109).

Koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

*Sumber:* Suharsimi Arikunto, (2007:109)

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya item soal

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir yang kemudian dijumlahkan, seperti terlihat pada rumus berikut ini:

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Sumber: Suharsimi Arikunto, (2007:110)

Keterangan:

$\sigma_t^2$  = varians total

$\sum X$  = jumlah skor

$n$  = jumlah responden

Ketentuan uji reliabilitas ditentukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dikatakan reliabel
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel

Hasil pengujian reabilitas menggunakan bantuan program SPSS 22.0 *for windows* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X)	0,913	0,700	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Y)	0,856	0,700	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*, 2014

Berdasarkan perhitungan reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*, diperoleh hasil pengujian bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data reliabel.

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### 3.7 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Rancangan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah data. Secara garis besar langkah-langkah pengolahan data yaitu:

##### 1. *Editing*

Yaitu pemeriksaan kuesioner yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden seperti mengecek kelengkapan data artinya memeriksa isi instrumen pengumpulan data (termasuk pula kelengkapan lembar instrumen barangkali ada yang terlepas atau sobek).

##### 2. *Coding*

Yaitu pemberian skor atau kode untuk setiap pilihan dari item berdasarkan ketentuan yang ada dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert kategori lima. Skor atau bobot untuk jawaban positif diberi skor 5-4-3-2-1, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor 1-2-3-4-5.

**Tabel 3.7**  
**Kriteria Bobot Nilai Alternatif**

Pilihan Jawaban	Bobot Pertanyaan atau Pernyataan
Sangat setuju / sangat lengkap / sangat besar / sangat tinggi / sangat kuat	5
Setuju / lengkap / besar / tinggi / kuat	4
Ragu-ragu / sedang / cukup	3
Tidak setuju / tidak lengkap / kecil / rendah / lemah	2
Sangat tidak setuju / sangat tidak lengkap / sangat kecil / sangat rendah / sangat lemah	1

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. *Tabulating*, maksudnya menghitung hasil skoring dan dituangkan dalam tabel rekapitulasi secara lengkap.

**Tabel 3.8**  
**Tabel Rekapitulasi Pengolahan Data**

Responden	Skor Item			
	1	2	3	n
1				
2				
3				
n				

#### 4. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu :

**A.** Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

**a.** Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

$$SK = ST \times JB \times JR$$

Keterangan :

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n$$

Keterangan :

$x_i$  = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1-x_n$  = jumlah skor kuesioner masing-masing reponden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi lima tingkatan, contohnya sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

Tinggi : SK = ST x JB x JR

Rendah: SK = SR x JB x JR

Keterangan :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

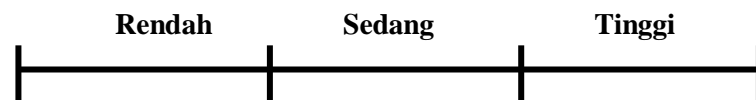
JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

$$R = \frac{\text{Skor kontinum tinggi} - \text{Skor kontinum rendah}}{3}$$

- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ( $S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$ ).



**Gambar 3.1**  
**Contoh Garis Kontinum Penelitian**

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y).
- B.** Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Mengubah data ordinal ke interval

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu "lebih" atau "kurang" dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* menggunakan *Method Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah berikut:

- Perhatikan setiap butir

- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi, dengan menggunakan rumus :  $P_i = \frac{f}{N}$
- Tentukan proporsi kumulatif
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- Tentukan *Scale Value* (SV) dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Keterangan :

<i>Scale Value (SV)</i>	: nilai skala
<i>Density at Lower Limit</i>	: densitas batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	: densitas batas atas
<i>Area Below Upper Limit</i>	: daerah dibawah batas atas
<i>Area Below Lower Limit</i>	: daerah dibawah batas bawah

- Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k \qquad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah di atas apabila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

**Tabel 3.9**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kriteria	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Scale Value					

### b. Pengujian Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji persyaratan regresi. Adapun syaratnya adalah uji normalitas data.

### c. Analisis Korelasi Sederhana

Setelah data yang terkumpul berhasil diubah menjadi data interval, maka langkah selanjutnya adalah menghitungnya dengan menggunakan analisis korelasi yang bertujuan mencari hubungan antara kedua variabel yang diteliti. Hubungan dua variabel terdiri dari dua macam yaitu hubungan yang positif dan hubungan yang negatif. Hubungan X dan Y dikatakan positif apabila kenaikan (penurunan) X pada umumnya diikuti oleh kenaikan (penurunan) Y. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi ( $r$ ). Nilai koefisien korelasi paling sedikit -1 dan paling besar 1 ( $-1 \leq r \leq 1$ ), artinya jika:  $r = 1$ , hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)

$r = -1$ , hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)

$r = 0$ , hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penentuan koefisien korelasi ( $r$ ) dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Pearson's product moment*. Teknik korelasi *Pearson's product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Rumus koefisien korelasi *Pearson's product moment* :

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

*Sumber: Suharsimi Arikunto, (2007:72)*

Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut, maka dapat dilihat pada tabel *Guilford* sebagai berikut:

**Tabel 3.10**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

*Sumber: Sugiyono, (2012:184)*

#### d. Analisis Regresi Sederhana

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Menurut Riduwan (2003:244), analisis regresi sederhana merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diamalkan nilai variabel random kontinyu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui.

Kegunaan analisis regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y).

Persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

*Sumber:* Riduwan, (2003:244)

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X = Budaya Organisasi

a = harga Y apabila X = 0 (harga konstan)

b = koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

e. Koefisien Determinasi

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Koefisien determinasi adalah alat statistik untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan asumsi  $0 \leq r^2 \leq 1$ , maka dari itu digunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

*Sumber:* Suharsimi Arikunto, (2006 : 144)

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Sebelum nilai  $r^2$  digunakan untuk membuat kesimpulan, terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai  $r^2$  ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan  $H_0$ .

### 3.7.2 Uji Hipotesis

Sebelum membuat kesimpulan, terlebih dahulu melakukan pengujian atas tingkat keberartian korelasi hasil perhitungan tersebut. Tingkat keberartian ini diuji dengan uji hipotesis. Rumus yang digunakan adalah uji signifikan dengan korelasi (uji t *student*), yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

*Sumber:* Sugiyono, (2012:184)

Keterangan :

t = distribusi *student*

Bunga Sumargo Putri, 2014

***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$r$  = koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

$n$  = banyaknya sampel

dengan kriteria sebagai berikut :

- taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $N-2$
- apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak
- apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Bunga Sumargo Putri, 2014

*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu