

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2012: 7).

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian korelasional ganda karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan dari tiga variabel. Dalam hubungan ini variabel bebas yang dilihat adalah Persepsi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, dan variabel terikatnya adalah Keterikatan Kerja.

B. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode studi lapangan yaitu dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari lokasi penelitian melalui kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisioner merupakan alat pengumpul data yang cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar (Sugiyono, 2012: 142).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan tiga kuisioner yaitu kuisioner persepsi budaya organisasi, kuisioner kepuasan kerja, dan kuisioner keterikatan kerja. Kuisioner persepsi budaya organisasi disusun berdasarkan karakteristik budaya organisasi menurut Robbins. Kuisioner kepuasan kerja disusun berdasarkan faktor kepuasan kerja menurut Luthans. Sedangkan kuisioner keterikatan kerja peneliti menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang disusun oleh Scaufeli (2002).

Kuisoner yang diberikan kepada responden dalam bentuk skala sikap model likert. Penggunaan kuisoner dalam penelitian ini dirasa cocok sebagai pengumpul data dikarenakan jumlah responden yang akan diteliti berjumlah cukup besar.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Studio Cilaki Empat Lima yang berjumlah 95 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 81). Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 78 orang dengan taraf signifikansi 0,05% (5%). Jumlah sampel tersebut didapat berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

α = taraf signifikansi

D. Variabel Penelitian

Dalam bagian ini dijelaskan mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini.

1. Variabel Persepsi Budaya Organisasi

a. Definisi Konseptual

Robbins (dalam Riani, 2011: 7) mengatakan budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen.

b. Definisi Operasional

Adapun definisi persepsi budaya organisasi secara operasional adalah persepsi karyawan akan nilai-nilai yang dijadikan panduan kerja karyawan dalam membuat kebijakan untuk mengelola perusahaan. Menurut As'ad (1998) proses persepsi yang dilakukan oleh karyawan terhadap budaya organisasi dimulai dari penerimaan, pengertian, dan pemberian reaksi. Dilihat berdasarkan beberapa aspek yaitu inovasi dan pengambilan resiko, adalah seberapa besar organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani dalam mengambil resiko. Perhatian pada detail, adalah seberapa dalam ketelitian, analisis dan perhatian pada detail yang dituntut oleh organisasi dari para karyawan. Orientasi hasil adalah seberapa besar organisasi menekankan pada pencapaian sasaran (hasil), ketimbang pada cara mencapai sasaran (proses). Orientasi manusia adalah seberapa jauh organisasi bersedia mempertimbangkan faktor manusia (karyawan) di dalam pengambilan keputusan manajemen. Orientasi tim adalah seberapa besar organisasi menekankan pada kerja kelompok (tim), ketimbang kerja individu, dalam menyelesaikan tugas-tugas. Agresivitas adalah seberapa besar organisasi mendorong para karyawannya untuk saling bersaing, ketimbang saling bekerja sama. Stabilitas adalah seberapa besar organisasi menekankan pada pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

2. Variabel Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Menurut Luthans (1998: 243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

b. Definisi Operasional

Secara operasional kepuasan kerja adalah persepsi karyawan akan seberapa baik pekerjaan karyawan dilihat dari beberapa aspek berikut ini:

1) Pembayaran

Pembayaran secara adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas.

2) Pekerjaan itu sendiri

Di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

3) Rekan kerja.

Terpenuhinya kebutuhan akan interaksi sosial. Dimana rekan kerja yang mendukung dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja.

4) Promosi pekerjaan.

Dimana setiap karyawan mendapat kesempatan untuk mendapatkan promosi pekerjaan.

5) Kepenyeliaan (supervisi)

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

3. Variabel Keterikatan Kerja

a. Definisi Konseptual

Schaufeli (2002: 141) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai motivasi yang positif yang dikategorikan dengan adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (seberapa jauh karyawan menghayati pekerjaannya).

b. Definisi Operasional

Secara Operasional keterikatan kerja adalah dilihat berdasarkan ciri-ciri yaitu *vigor*, Memiliki energi yang besar, ketahanan mental, kemauan berusahan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. *Dedication*, mengacu pada keterlibatan yang besar dalam suatu pekerjaan. *Absorption*, ditandai dengan adanya konsentrasi yang penuh dan bahagia tenggelam dalam suatu pekerjaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur yang dimodifikasi dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang disusun oleh Schaufeli (2002).

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen berupa kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012: 142).

1. Validitas Instrumen

Pengujian validitas dimaksudkan untuk melihat kesesuaian instrumen dalam mengungkap data atau informasi mengenai variabel penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pada penelitian ini instrumen yang telah dibuat oleh peneliti dilakukan uji validitas isi dengan menggunakan pendapat dari ahli (*expert judgement*).

Untuk penelitian ini peneliti meminta tiga orang ahli di bidang psikologi industri yaitu ibu Anastasia Wulandari, ibu Diah Zaleha, dan ibu Gemala Nurendah dan satu orang ahli sastra bahasa inggris yaitu ibu Nia untuk mengalih bahasakan dari bahasa inggris ke bahasa indonesia

instrumen UWES yang akan digunakan. Hasil yang didapat setelah dilakukannya *expert judgement* ini adalah pada instrumen persepsi budaya organisasi yang pada awalnya memiliki item favorable dan unfavorable diubah menjadi favorable saja. Jumlah awal pada instrumen persepsi budaya organisasi adalah 30 item, kemudian bertambah menjadi 34 item. Begitu pula dengan instrumen kepuasan kerja yang pada awalnya berisi 21 item bertambah menjadi 36 item. Instrumen keterikatan kerja yang merupakan modifikasi dari UWES yang sudah dialih bahasakan hanya merubah beberapa kata yang kurang sesuai dengan bahasa indonesia.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Apabila suatu instrumen dapat dipakai dua kali untuk pengukuran yang sama, dan hasil pengukuran itu relatif konsisten, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha.

Rumus Alfa Cronbach sebagai berikut :

$$r = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

K = mean kuadrat antar subjek

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = varians total

Tabel 3.1 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Reliabel	>0,900
Reliabel	0,700 – 0,900
Cukup Reliabel	0,400 – 0,700
Kurang Reliabel	0,200 – 0,400
Tidak Reliabel	<0,200

Dilanjutkan dengan penghitungan nilai *corrected item-total correlation* dengan menggunakan program SPSS versi 16.0

Hasil dari uji instrumen tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	Reliabilitas	Jumlah Item
Persepsi Budaya Organisasi	0,821	34
Kepuasan Kerja	0,898	36
Keterikatan Kerja	0,943	18

Dari penghitungan tabel 3.2 diatas didapatkan hasil koefisien reliabilitas untuk instrumen persepsi budaya organisasi sebesar 0,821 yang menandakan bahwa instrumen ini reliabel. Untuk instrumen kepuasan kerja sebesar 0,898 yang menandakan bahwa instrumen ini reliabel. Dan untuk instrumen keterikatan kerja sebesar 0,943 yang menandakan bahwa instrumen ini sangat reliabel.

Tabel 3.3 Instrumen Persepsi Budaya Organisasi

No.	Dimensi	Indikator	No.Item
1.	Inovasi dan Pengambilan resiko	Dorongan perusahaan untuk berinovasi	1,5,9,13
		Dorongan perusahaan agar karyawan berani mengambil resiko	2,6,10,14
2.	Perhatian terhadap detail	Ketelitian yang dituntut perusahaan dalam melakukan pekerjaan	3,7,11,15
		Analisis dan perhatian pada detail yang dituntut oleh perusahaan	4,8,12

3.	Orientasi hasil	Penekanan perusahaan pada pencapaian hasil	16,25,28,32,34
4.	Orientasi manusia	Pertimbangan perusahaan melibatkan faktor manusia dalam pengambilan keputusan	17,21,26,33
5.	Orientasi Tim	Penekanan perusahaan pada kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan	18,22,29
6.	Agresivitas	Dorongan perusahaan pada karyawan untuk saling bersaing	19,23,30
7.	Stabilitas	Penekanan perusahaan terhadap pemeliharaan status quo dalam pengambilan keputusan	20,24,27,31

Tabel 3.4 Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Indikator	No. Item
1.	Pembayaran/Gaji	Gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan	1,13
		Gaji sesuai dengan keterampilan individu	2,14
		Gaji sesuai standar peraturan yang berlaku	3,23
2.	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang menarik	4,15,24,31,35
		Kesempatan untuk belajar	5,16,25,32,36

		Pemberian feedback	6,26
		Kesempatan menerima tanggung jawab	7,17
3.	Rekan Kerja	Interaksi dengan teman kerja	8,18,27,33
		Rekan kerja yang saling membantu	9,19
4.	Promosi pekerjaan	Kesempatan untuk naik jabatan	10,20,28
5.	Pengawasan	Dukungan teknis yang diberikan atasan	11,21,29
		Dukungan perilaku kerja	12,22,30,34

Tabel 3.5 Instrumen Keterikatan Kerja

No.	Dimensi	No. Item
1.	<i>Vigor</i> (kekuatan)	1,4,7,10,13,16
2.	<i>Dedication</i> (dedikasi)	2,5,8,11,14,17
3.	<i>Absorption</i> (seberapa jauh karyawan menghayati pekerjaannya).	3,6,9,12,15,18

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis Data

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak yang merupakan syarat menentukan perhitungan statistikan yang akan digunakan. Untuk mengukur distribusi normal data, peneliti menggunakan software SPSS versi 16.0 dengan metode uji Saphiro-Wilk, yaitu nilai $Asym. Sign (2-tailed) > 0,05$ maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3.6 Tabel Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.

Persepsi Budaya Organisasi	.201	78	.000	.883	78	.000
Kepuasan Kerja	.148	78	.000	.928	78	.000
Keterikatan Kerja	.082	78	.200*	.969	78	.055
a. Lilliefors Significance Correction						
*. This is a lower bound of the true significance.						

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hanya keterikatan kerja saja yang memiliki nilai sig > 0,05, sedangkan persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai sig < 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa data dari populasi tidak berdistribusi normal, maka untuk uji korelasi menggunakan uji nonparametrik.

2. Uji Korelasi *Spearman Rho*

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi budaya organisasi dan kepuasan kerja dengan keterikatan kerja. Karena data berdistribusi tidak normal maka uji koefisien korelasi menggunakan uji *Spearman Rho*.

Tabel 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

(Sumber: Sugiyono, 2012: 184)

3. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel persepsi budaya organisasi (X1) dengan keterikatan kerja (Y) dan kepuasan kerja (X2) dan keterikatan kerja (Y).

Tabel 3.8 Kriteria Signifikansi Variabel

Kriteria	
Probabilitas > 0,05	Ho Diterima
Probabilitas ≤ 0,05	Ho Ditolak

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase kontribusi variabel persepsi budaya organisasi (X1) terhadap keterikatan kerja (Y) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap keterikatan kerja (Y). Koefisien determinasi didapat berdasarkan rumus:

$$d = r_{xy}^2 \cdot 100\%$$

(Reksoatmodjo,2007:138)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien korelasi

5. Kategorisasi Skala

Menurut Azwar (2007:107) kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Kontinum jenjang ini dimulai dari rendah ke tinggi, dari lemah ke kuat, dari sangat tidak puas ke sangat puas, dan sebagainya.

Tabel 3.9 Rumusan Tiga Kategori

Rumus	Kategori
$X < (\mu - 1,0 \delta)$	Rendah
$(\mu - 1,0 \delta) \leq X < (\mu + 1,0 \delta)$	Sedang
$\mu + 1,0 \delta \leq X$	Tinggi

Keterangan :

Retno Nendi Pratamaningrum, 2014

HUBUNGAN PERSEPSI BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. STUDIO CILAKI EMPAT LIMA

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

X = skor subjek

μ = mean

δ = standar deviasi

Kategori ini akan digunakan sebagai acuan dalam pengelompokan skor sampel pada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut data deskriptif masing-masing variabel yang akan digunakan dalam merumuskan kategorisasi skala :

Tabel 3.10 Data Deskriptif Persepsi Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Kerja

Variabel Penelitian	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Persepsi Budaya Organisasi	78	81.00	127.00	96.3333	9.00745
Kepuasan Kerja	78	73.00	135.00	103.103	11.40129
Keterikatan Kerja	78	38.00	105.00	77.3974	17.38961

Tabel 3.11 Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Kategorisasi Skala		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Persepsi Budaya Organisasi	$X < 87,32$	$87,32 \leq X < 105,34$	$105,34 \leq X$
Kepuasan Kerja	$X < 91,70$	$91,70 \leq X < 114,50$	$114,50 \leq X$
Keterikatan Kerja	$X < 60,01$	$60,01 \leq X < 94,78$	$94,78 \leq X$

Tabel 3.12 Kategorisasi Dimensi dari variabel penelitian

Variabel	Dimensi	Kategorisasi Skala		
		Rendah	Sedang	Tinggi
Persepsi Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	$X < 19,77$	$19,77 \leq X < 25,37$	$25,37 \leq X$
	Perhatian Terhadap	$X < 19,37$	$19,77 \leq X < 24,13$	$24,13 \leq X$

	Detail			
	Orientasi Hasil	$X < 11,73$	$11,73 \leq X < 16,49$	$16,49 \leq X$
	Orientasi Orang	$X < 8,5$	$8,5 \leq X < 12,34$	$12,34 \leq X$
	Orientasi Tim	$X < 8,38$	$8,38 \leq X < 10,76$	$10,76 \leq X$
	Agresivitas	$X < 7,02$	$7,02 \leq X < 10,16$	$10,16 \leq X$
	Stabilitas	$X < 7,82$	$7,82 \leq X < 10,74$	$10,74 \leq X$
Kepuasan Kerja	Pembayaran	$X < 11,79$	$11,79 \leq X < 17,95$	$17,95 \leq X$
	Pekerjaan Itu Sendiri	$X < 37,37$	$37,37 \leq X < 48,05$	$48,05 \leq X$
	Rekan Kerja	$X < 17,04$	$17,04 \leq X < 20,98$	$20,98 \leq X$
	Promosi Pekerjaan	$X < 4,84$	$4,84 \leq X < 8,96$	$8,96 \leq X$
	Pengawasan	$X < 16,79$	$16,79 \leq X < 22,41$	$22,41 \leq X$
Keterikatan Kerja	<i>Vigor</i>	$X < 20,59$	$20,59 \leq X < 31,79$	$31,79 \leq X$
	<i>Dedication</i>	$X < 21,26$	$21,26 \leq X < 34,06$	$34,06 \leq X$
	<i>Absorption</i>	$X < 16,63$	$16,63 \leq X < 30,45$	$30,45 \leq X$

G. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Berikut ini merupakan prosedur tahapan dalam pelaksanaan penelitian secara garis besar, yaitu :

1. Tahap Persiapan
 - a. Melakukan observasi awal di tempat penelitian
 - b. Menyelesaikan permasalahan administrasi mengenai perijinan
 - c. Menentukan variabel penelitian
 - d. Melakukan studi kepustakaan untuk memperoleh gambaran dan landasan teori mengenai masalah dan variabel penelitian
 - e. Menentukan waktu pengambilan data dan sampel penelitian
2. Tahap Pelaksanaan
 - a. Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian
 - b. Melaksanakan pengambilan data
3. Tahap Pengolahan Data
 - a. Membuat skoring dan tabulasi berdasarkan data yang diperoleh

- b. Mengolah data dengan pengujian statistik dengan bantuan *software statistic* SPSS versi 16.0 dan Ms. Excel

4. Tahap Pembahasan

- a. Membuat analisis hasil berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang diajukan sebelumnya
- b. Merumuskan kesimpulan hasil penelitian

5. Tahap Penyelesaian

- a. Menyusun laporan pelaksanaan dan hasil penelitian
- b. Pengujian laporan hasil penelitian
- c. Perbaikan dan penyempurnaan laporan hasil penelitian