

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan kelompok besar dan wilayah yang menjadi lingkup penelitian. Populasi di sini wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Raharja yang terbagi ke dalam 7 wilayah kerja dengan pembagian 1 wilayah kerja pusat dan 6 cabang wilayah kerja, dengan rincian setiap wilayah sebagai berikut:

**Tabel 3.1
Populasi Penelitian**

No.	Wilayah Kerja	Kota Pelayanan	Jumlah Karyawan
1	Pusat	Pusat	98
2	Cabang I	Soreang	30
3	Cabang I	Banjaran	10
4	Cabang I	Ciwidey	1
5	Cabang I	Pangalengan	10
6	Cabang II	Ciparay	26
7	Cabang II	Baleendah / Bojong	11
8	Cabang II	Pacet	1
9	Cabang III	Majalaya	17
10	Cabang III	Cicalengka	3
11	Cabang III	Cileunyi	1
12	Cabang III	Rancaekek	15
13	Cabang III	Paseh	1
14	Cabang IV	Lembang	18
15	Cabang IV	Cisarua	11
16	Cabang V	Padalarang	18
17	Cabang V	Batujajar	4
18	Cabang V	Cililin	3
19	Cabang V	Cikalong Wetan	3
20	Cabang VI	Cimahi	41
Jumlah Total :			322

Pengambilan sampel bertujuan agar sampel yang diambil dari populasinya "*representative*" (mewakili), sehingga dapat diperoleh informasi yang cukup untuk mengestimasi populasinya. Pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya (Arikunto, 2009: 97). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Raharja Cabang Soreang, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Jumlah Karyawan Laki-Laki	Jumlah Karyawan Perempuan	Jumlah Total
1.	24 Orang	6 Orang	30 Orang

B. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan penganalisisan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik, mulai dari pengumpulan data, penafsiran sampai penyajian hasilnya (Sukmadinata, 2008; 94-95).

Pendekatan kuantitatif mengutamakan objektivitas penelitian dengan menggunakan angka-angka dan pengolahan statistik. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif karena diperlukan data yang bersifat objektif berupa angka mengenai sejauh mana pengaruh kohesivitas kelompok terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Raharja Cabang Soreang.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode deskriptif. Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang mendeskripsikan, menganalisis dan mengambil suatu generalisasi dari pengamatan mengenai hubungan antara kohesivitas kelompok terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Definisi Operasioal

1. Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok dalam penelitian ini adalah keterpaduan antar anggota kelompok dalam rangka menjaga keutuhan kelompoknya untuk mencapai tujuan kelompok tersebut yang dipengaruhi kepaduan sosial (*group's social*), tugas (*task*), perasaan (*perceptual*), dan kesatuan emosi (*emotional unity*). Adapun aspek-aspek yang menunjukkan kohesivitas kelompok yaitu:

- a. *Social Cohesion* (kohesi sosial), yaitu daya tarik dari satu anggota ke anggota lainnya dan dari anggota kepada kelompok
- b. *Task Cohesion* (kohesi terhadap tugas), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik sebagai suatu unit yang dikoordinir dan sebagai bagian dari kelompok
- c. *Perceived Cohesion* (Kohesi terhadap rasa), yaitu pandangan kekompakan terhadap kelompok, rasa memiliki kepada kelompok dan merasakan kesatuan dalam kelompok.
- d. *Emotional Cohesion* (Kohesi secara emosi), yaitu besarnya emosional kelompok dan individu ketika di dalam kelompok.

2. Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan beberapa para ahli mengenai produktivitas kerja, maka definisi produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah penilaian tentang sejauh mana karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya dalam hal tindakan konstruktif, percaya pada diri sendiri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta kepada pekerjaan, memiliki pandangan ke depan, mampu mengatasi masalah dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dinamis, memiliki kontribusi yang positif terhadap lingkungan dalam arti imajinatif, dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Adapun aspek-aspek yang dapat menunjukkan produktivitas kerja karyawan yang sesuai dengan aspek individu yang produktif yaitu:

- a. Tindakan konstruktif
 - 1) Memberikan sumbangan yang berharga kepada perusahaan.

- 2) Meningkatkan kompetisi diri.
- 3) Inovatif dalam berfikir.
- b. Percaya pada diri sendiri
 - 1) Mandiri dalam mengambil keputusan kerja.
 - 2) Merasa mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- c. Bertanggung jawab
 - 1) Disiplin dalam bekerja.
 - 2) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.
 - 3) Bersedia menerima konsekuensi pekerjaan.
- d. Memiliki rasa cinta kepada pekerjaan
 - 1) Bekerja dengan rasa ikhlas tanpa tekanan.
 - 2) Bangga terhadap pekerjaan.
 - 3) Menciptakan rasa nyaman ketika bekerja.
- e. Memiliki pandangan ke depan
 - 1) Menambah wawasan ilmu pengetahuan sesuai bidang pekerjaan.
 - 2) Menambah keahlian yang menunjang bidang pekerjaan.
- f. Mampu mengatasi masalah dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dinamis
 - 1) Menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.
 - 2) Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman.
- g. Memiliki kontribusi yang positif terhadap lingkungan dalam arti imajinatif
 - 1) Bekerja secara rajin dan disiplin.
 - 2) Menjalin hubungan baik dengan seluruh karyawan dan pimpinan.
- h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya
 - 1) Memiliki kemauan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan.
 - 2) Menjaga kesehatan jiwa dan raga.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang disusun sendiri oleh peneliti dan belum terstandarisasikan. Arikunto (2009: 166)

menyatakan bahwa salah satu tujuan uji coba instrumen penelitian adalah untuk diperolehnya informasi mengenai kualitas instrumen yang digunakan, apakah sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan layak tidaknya instrumen tersebut dalam mengungkap seberapa besar pengaruh dari kohesivitas kelompok terhadap produktivitas kerja karyawan. Agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan dan dapat menunjang tujuan penelitian, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen angket.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data yang menggambarkan tingkat kohesivitas kelompok dan tingkat produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu dikembangkan instrumen pengumpulan data berupa dengan format skala *likert*, dengan alternatif jawaban sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kadang – Kadang (KK), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STT). Berikut dipaparkan pedoman skor penilaian setiap item pernyataan dalam instrumen kohesivitas kelompok serta instrument produktivitas kerja karyawan.

Tabel 3.3
Skor Penilaian Instrumen Kohesivitas Kelompok

Pilihan	Skor	
	+	-
Sangat Sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Kadang-Kadang	3	3
Tidak Sesuai	2	4
Sangat Tidak Sesuai	1	5

Tabel 3.4
Skor Penilaian Instrumen Produktifitas Kerja Karyawan

Pilihan	Skor	
	+	-
Sangat Sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Kadang-Kadang	3	3
Tidak Sesuai	2	4
Sangat Tidak Sesuai	1	5

F. Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen kohesivitas kelompok dan produktivitas kerja karyawan disusun oleh peneliti ke dalam angket dan belum Arikunto (2009: 166) menyatakan bahwa salah satu tujuan uji coba instrumen penelitian adalah untuk diperolehnya informasi mengenai kualitas instrumen yang digunakan, apakah sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan layak tidaknya instrumen tersebut dalam mengungkap kohesivitas kelompok dan produktivitas kerja karyawan.

Agar data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan dan dapat menunjang tujuan penelitian, maka teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen angket. Adapun kisi-kisi instrumen kohesivitas kelompok dan kisi-kisi instrumen produktivitas kerja karyawan setelah dilakukan uji keterbacaan, uji para ahli, dan uji validitas item yang dipaparkan dalam tabel sebagai berikut ini.

Tabel 3.5
Kisi-kisi Instrumen Kohesivitas Kelompok

Aspek	Indikator	Sub-Indikator	Jumlah Item		No. Item	
			Lama	Baru	Lama	Baru
Kohesi Sosial (<i>Social Cohesion</i>)	1. Menyukai kelompok secara keseluruhan (<i>liking group as whole</i>)	a. Saling menyukai sebagai satu keutuhan kelompok.	3	3	1 – 3	1 – 3
		b. Berinteraksi antar anggota kelompok secara aktif.	3	3	4 – 6	4 – 6
		c. Adanya komunikasi antar anggota kelompok.	4	4	7 – 10	7 – 10
	2. Kebanggaan terhadap kelompok (<i>pride in the group</i>)	a. Menjaga nama baik kelompok.	3	3	11 – 13	11 – 13
		b. Menggunakan attribute yang dapat menunjukkan identitas kelompok.	3	2	14 – 16	14 – 15
Kohesi terhadap tugas (<i>task cohesion</i>)	1. Kerjasama (<i>teamwork</i>)	a. Memiliki keinginan untuk berbagi tugas dengan anggota kelompok.	3	3	17 – 19	16 – 18
		b. Memiliki kesepakatan dalam pembagian <i>job</i>	3	2	20 – 22	19 – 20

Aspek	Indikator	Sub-Indikator	Jumlah Item		No. Item	
			Lama	Baru	Lama	Baru
		<i>desc.</i> c. berkomitmen terhadap tugas kelompok.	3	3	23 – 25	21 – 23
	2. Keyakinan secara kolektif (<i>collective efficacy</i>)	a. Percaya akan kemampuan anggota kelompok untuk menyelesaikan tugas.	3	3	26 - 28	24 – 26
		b. Memiliki rasa tanggung jawab pada tugas.	3	3	29 – 31	27 – 29
		c. Memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas secara berkelompok.	3	3	32 – 34	30 – 32
Koherensi tentang rasa (<i>Perceived cohesion</i>)	Memiliki pandangan bahwa kelompok mereka kompak	a. Memiliki perasaan kebersamaan	3	3	35 – 37	33 – 35
		b. Menganggap diri sebagai bagian dari kelompok.	3	2	38 – 40	36 – 37
Koherensi secara emosi (<i>Emotional Cohesion</i>)	Nada afektif positif (<i>positive affective tone</i>)	a. Melindungi kelompok dari segala bentuk ancaman.	3	3	41 – 43	38 – 40
		b. Membuat sugesti yang bersifat membangun pada sesama anggota kelompok.	4	3	44 – 47	41 – 43
Jumlah Item			47	43		

Tabel 3.6
Kisi-kisi Instrumen Produktivitas Kerja Karyawan

Aspek	Indikator	Sub-Indikator	Jumlah Item		No.Item	
			Lama	Baru	Lama	Baru
Produktivitas Kerja Karyawan	1. Tindakan Konstruktif	a. Selalu meningkatkan kompetensi diri.	3	3	1 – 3	1 – 3
		b. Inovatif dalam berpikir.	3	3	4 – 6	4 – 6
		c. Memberikan sumbangsih yang berharga kepada perusahaan.	3	2	7 – 9	7 – 8
	2. Memiliki Pandangan Ke Depan	a. Memperluas wawasan ilmu pengetahuan (terutama yang berkaitan dengan bidang pekerjaan).	3	3	10 – 12	9 – 11
		b. Merangsang inisiatif untuk selalu berkembang lebih maju.	3	2	13 – 15	12 - 13
	3. Memiliki Rasa Cinta Kepada Pekerjaan	c. Menambah potensi atau keahlian lain yang dapat menunjang pekerjaannya.	3	2	16 – 18	14 - 15
		a. Merasa senang dan bangga terhadap pekerjaannya.	3	3	19 – 21	16 – 18
		b. Menciptakan rasa aman ketika bekerja.	3	2	22 – 24	19 – 20
	4. Memiliki Kontribusi Yang	c. Bekerja dengan ikhlas tanpa ada tekanan dari siapapun.	3	3	25 – 27	21 - 23
		a. Bekerja dengan rajin dan disiplin.	3	3	28 – 30	24 – 26

Aspek	Indikator	Sub-Indikator	Jumlah Item		No.Item	
			Lama	Baru	Lama	Baru
	Positif Terhadap Lingkungan Dalam Arti Imajinatif.	b. Menjalin hubungan baik dengan anggota pimpinan.	3	3	31 - 33	27 - 29
	5. Percaya Pada Diri Sendiri	a. Merasa mampu melakukan pekerjaan.	3	2	34 - 36	30 - 31
		b. Mandiri dalam mengambil keputusan kerja.	3	3	37 - 39	32 - 34
		c. Mampu menyampaikan ide yang inovatif.	3	3	40 - 42	35 - 37
	6. Memiliki Kekuatan Untuk Mewujudkan Potensinya	a. Memiliki anggota tubuh yang sehat.	3	1	43 - 45	38
		b. Memiliki jiwa yang sehat.	3	3	46 - 48	39 - 41
		c. Memiliki kemauan dan kemampuan untuk melakukan sesuatu.	3	2	49 - 51	42 - 43
	7. Mampu Mengatasi Masalah Dan Dapat Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Yang Dinamis	a. Mampu meminimalisir dan memecahkan masalah yang timbul dalam diri.	3	2	52 - 54	44 - 45
		b. Menjalin hubungan baik dengan sesama anggota.	3	2	55 - 57	46 - 47
		c. Turut serta dalam menciptakan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman.	3	2	58 - 60	48 - 49
	8. Bertanggung Jawab	a. Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan	3	3	61 - 63	50 - 52

Aspek	Indikator	Sub-Indikator	Jumlah Item		No.Item	
			Lama	Baru	Lama	Baru
		bidangnya.				
		b. Disiplin dalam bekerja.	3	3	64 – 66	53 – 55
		c. Bersedia menanggung konsekwensi apapun akibat kelalaiannya dalam bekerja.	3	3	67 – 69	56 – 58
		Jumlah	69	58		

Adapun penentuan batas lulus dari instrumen kohesivitas kelompok dan instrumen produktivitas kerja karyawan ini ditentukan dengan menggunakan rumus perhitungan batas lulus ini:

BL (Sangat Tinggi)	$(M + 1.5 S) X$
BL (Tinggi)	$(M + 0.5 S) < X \leq (M + 1.5 S)$
BL (Sedang)	$(M - 0.5 S) < X \leq (M + 1.5 S)$
BL (Rendah)	$(M - 0.5 S) < X \leq (M - 1.5 S)$
BL (Sangat Rendah)	$X \leq (M - 1.5 S)$

Keterangan :

BL :	Batas Lulus
M :	50
S :	10

Instrumen sebagai alat pengumpul data yang dipergunakan telah melalui beberapa tahap pengujian, sebagai berikut :

1. Uji Kelayakan Instrumen

Instrumen yang telah disusun kemudian ditimbang (*judgement*) oleh tiga orang ahli dengan tujuan mengetahui tingkat kelayakan instrumen baik dari segi bahasa, isi/materi dan konstruk dari setiap item pernyataan. *Judger* instrumen kohesivitas kelompok dan produktivitas kerja karyawan terdiri dari tiga pakar/dosen Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, yaitu Dra. S.A Lily Nurillah M.Pd, Dra. Ipah Saripah, M. Pd dan Dr. Mubiar Agustin, M.Pd. Perlunya penimbangan yang dilakukan oleh *judger* untuk mendapatkan angket yang sesuai dengan kebutuhan peneliti, sehingga hasil tersebut terhadap instrumen akan memberi pertimbangan instrumen tersebut menjadi layak untuk digunakan dalam penelitian serta menjadi landasan dalam penyempurnaan alat pengumpul data yang dibuat.

Hasil dari uji kelayakan instrumen kohesivitas kelompok dan instrumen produktivitas kerja karyawan oleh 3 orang dosen, didapatkan masukan-masukan sebagai berikut:

- a. Perbaiki tata kelola penggunaan subjek – predikat – objek – keterangan.
- b. Perbaiki pernyataan disetiap item yang memiliki objek ganda.
- c. Hilangkan kata akan dan selalu.
- d. Hindari imbuhan di- serta ke-

2. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan dilakukan kepada karyawan yang tidak dijadikan anggota sampel penelitian sebanyak 3 orang karyawan untuk mengukur sejauh mana keterbacaan instrumen dengan tujuan untuk mengetahui kata-kata yang kurang dipahami, sehingga kalimat dalam pernyataan dapat disederhanakan tanpa mengubah maksud dari pernyataan tersebut.

Adapun item yang mengalami perubahan redaksi adalah item no 28 pada instrumen kohesivitas kelompok dari asal kalimat "saya senang jika dbantu rekan satu kelompok saat mengalami kesulitan." diperjelas menjadi "saya senang dibantu rekan satu kelompok saat mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan." dan no item 47 dari asal kalimat "saya berusaha memotivasi kelompok dengan

meningkatkan prestasi.” diperjelas menjadi ”saya berusaha memotivasi anggota kelompok dengan meningkatkan prestasi kerja saya.” Item yang mengalami perubahan redaksi pada instrumen produktivitas kerja karyawan no 24 ”Saya menyambut baik setiap tugas yang diberikan oleh atasan.” diperjelas menjadi ”Saya berusaha mengerjakan dengan baik setiap tugas yang diberikan oleh atasan”

Setelah dilakukan uji keterbacaan, pernyataan-pernyataan yang tidak paham dilakukan revisi sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat dipahami dan dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya.

3. Uji Validitas Item

Uji validitas pada dasarnya menunjukkan pada tingkat ketepatan dalam mengungkap data yang seyogianya diungkap (Rakhmat dan Solehuddin, 2006:21). Validitas dapat diartikan sebagai ketepatan suatu tes dalam menghasilkan data atau informasi yang relevan dengan tujuan atau keputusan yang akan dibuat (Rakhmat dan Solehuddin, 2006:68).

Proses pengumpulan data dalam penyebaran angket dilaksanakan dengan menggunakan teknik *built-in*, sehingga data yang dihasilkan dari penyebaran instrumen digunakan juga untuk melaksanakan uji validitas item.

Uji validitas pada dasarnya menunjukkan pada tingkat ketepatan dalam mengungkap data yang seyogianya diungkap (Rakhmat dan Solehuddin, 2006:21). Adapun uji validitas instrumen kohesivitas kelompok dan instrumen produktivitas kerja karyawan menggunakan program SPSS20. Pengujian validitas tiap item digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item.

Dari hasil pengolahan instrumen kohesivitas kelompok, diketahui bahwa dari total 47 item pernyataan terdapat 4 item pernyataan yang harus dibuang (tidak valid) dengan taraf kepercayaan 95%.

Hasil uji validitas setiap item dalam instrumen kohesivitas kelompok secara rinci tertera dalam tabel 3.7 di bawah ini.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Item
Instrumen Kohesivitas Kelompok

Signifikasi	No Item	Jumlah
Valid (Memadai)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 45, 46, dan 47	43
Tidak Valid (Eliminasi)	15, 22, 39, dan 44	4

Hasil pengolahan instrumen produktivitas kerja, diketahui bahwa dari total 69 item pernyataan terdapat 11 item pernyataan yang harus dibuang (tidak valid) dengan taraf kepercayaan 95%.

Hasil uji validitas setiap item dalam instrumen produktivitas kerja karyawan secara rinci tertera dalam tabel 3.8 di bawah ini.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Item
Instrumen Produktivitas Kerja Karyawan

Signifikasi	No Item	Jumlah
Valid (Memadai)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 54, 55, 57, 58, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, dan 69	58
Tidak Valid (Eliminasi)	9, 15, 17, 23, 35, 43, 45, 50, 53, 56, dan 59	11

4. Uji Realibilitas

Reliabilitas instrumen merupakan derajat keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh subjek penelitian dengan instrumen yang sama dalam kondisi yang berbeda (Arikunto, 2002: 154). Adapun uji reliabilitas instrumen kohesivitas kelompok dan instrumen produktivitas kerja karyawan menggunakan program

SPSS20 dengan model *Alpha*. Adapun hasil reliabilitas untuk instrumen kohesivitas kelompok adalah:

Tabel 3.9
Nilai r untuk 43 item pernyataan
reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	43

Sebagai kriteria untuk mengetahui tingkat reliabilitas, digunakan klasifikasi sebagai berikut :

Tabel 3.10
Kriteria Keterandalan (Reliabilitas) Instrumen

Kriteria	Kategori
0.91-1.00	Derajat keterandalan sangat tinggi
0.71-0.90	Derajat keterandalan tinggi
0.41-0.71	Derajat keterandalan sedang
0.21-0.41	Derajat keterandalan rendah
< 20	Derajat keterandalan sangat rendah

Rakhmat dan Solehuddin (2006:74)

Hasil dari perhitungan statistik untuk nilai reliabilitas sebanyak 43 item pernyataan adalah 0.732. Angka ini menunjukkan derajat keterandalan tinggi antara item pernyataan dalam instrumen kohesivitas kelompok. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu menghasilkan skor-skor secara konsisten serta memiliki hubungan antara item pernyataan tersebut.

Adapun hasil reliabilitas untuk instrumen produktivitas kerja adalah:

Tabel 3.11
Nilai r untuk 58 item pernyataan
reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	58

Dari tabel 3.11 tersebut diperoleh data nilai reliabilitas untuk 58 item pernyataan adalah sebesar 0.733. Angka ini menunjukkan derajat keterandalan

tinggi antara item pernyataan dalam instrumen produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen tersebut mampu menghasilkan skor-skor secara konsisten serta memiliki hubungan antara item pernyataan tersebut.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, serta penyebaran instrumen berupa angket. Setelah data terkumpul maka perlu diadakan pengolahan data agar data-data tersebut memiliki arti. Pengolahan data ini harus dilaksanakan dengan mengikuti langkah-langkah yang sistematis agar peneliti dapat menggunakan data-data yang diperoleh tersebut untuk membuat suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

H. Analisa Data

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran instrumen diolah, dianalisis datanya sebagai bahan acuan dalam menyusun program pelatihan. Data-data yang diperoleh dari hasil penyebaran instrumen diolah dengan menetapkan tingkatan kohesivitas kelompok dan tingkatan produktivitas kerja karyawan apakah pada tingkatan sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah atau sangat rendah dengan menentukan *Z score* dengan rumus sebagai berikut:

$$Zscore = \frac{x - \bar{x}}{Sd}$$

Keterangan :

X= Nilai kohesivitas

X = rata-rata kohesivitas

Sd = Simpangan Baku

Selanjutnya data ditransformasikan ke dalam data interval, dengan menggunakan rumus:

$$T = 50 + 10 \cdot Z$$

Untuk menentukan kedudukan subjek dalam kohesivitas kelompok dan produktivitas kerja karyawan maka dilakukan teknik pengolahan data dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 3.12
Rumus Batas Lulus

BL Sangat Tinggi	$(M + 1.5 \times S) X$ $(50 + 1.5 \times 10) 65 \rightarrow 66.00$ BL Sangat Tinggi $\rightarrow \geq 66.00$
BL Tinggi	$(M + 0.5 \times S) < X \leq (M + 1.5 \times S)$ $(50 + 0.5 \times 10) < 55 \rightarrow 56.00 \leq (50 + 1.5 \times 10) 65 \rightarrow 65.99$ BL Tinggi $\rightarrow 56.00 - 65.99$
BL Sedang	$(M - 0.5 \times S) < X \leq (M + 1.5 \times S)$ $(50 - 0.5 \times 10) < 45 \rightarrow 46.00 \leq (50 + 1.5 \times 10) 55 \rightarrow 55.99$ BL Sedang $\rightarrow 46.00 - 55.99$
BL Rendah	$(M - 0.5 \times S) < X \leq (M - 1.5 \times S)$ $(50 - 0.5 \times 10) < 35 \rightarrow 36.00 \leq (50 - 1.5 \times 10) 45 \rightarrow 45.99$ BL Rendah $\rightarrow 36.00 - 45.99$
BL Sangat Rendah	$X \leq (M - 1.5 \times S)$ $35.99 \leftarrow 35 \leq (50 - 1.5 \times 10)$ BL Sangat Rendah $\rightarrow \leq 35.99$

Keterangan :

BL :	Batas Lulus
M :	50
S :	10

Gambaran kategori kedudukan subjek diatas secara rinci dijabarkan dalam tabel dibawah ini, baik kategori kedudukan subjek kohesivitas kelompok serta kategori kedudukan subjek produktivitas kerja pada karyawan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung Cabang Soreang:

Tabel 3.13
Deskripsi dari kategori batas lulus Kohesivitas kelompok

INTERVAL	KATEGORI	DESKRIPSI
≥ 66.00	Sangat Tinggi	<p>Karyawan pada kategori sangat tinggi ialah karyawan yang memiliki pencapaian skor sangat tinggi (≥ 66.00) pada aspek <i>social cohesion</i>, <i>task cohesin</i>, <i>perceived cohesion</i>, dan <i>emotional cohesion</i>. Hal tersebut digambarkan bahwa karyawan tersebut sangat menyukai kelompoknya secara keseluruhan, merasa sangat bangga terhadap kelompoknya, sehingga memiliki keyakinan sangat kuat secara kolektif jika kelompoknya itu sangat mampu bekerja sama sesama anggota kelompok, dan yakin kelompoknya sangat kompak sehingga muncul perasaan yang sangat kuat dalam dirinya untuk melindungi kelompoknya dari segala bentuk ancaman serta selalu sangat bersemangat untuk memberi sugesti yang membangun antara anggota kelompoknya.</p>
56.00 - 65.99	Tinggi	<p>Karyawan pada kategori tinggi ialah karyawan yang memiliki pencapaian skor tinggi (56.00 – 65.99) pada aspek <i>social cohesion</i>, <i>task cohesin</i>, <i>perceived cohesion</i>, dan <i>emotional cohesion</i>. Hal tersebut digambarkan bahwa karyawan tersebut menyukai kelompoknya secara keseluruhan, memiliki rasa bangga terhadap kelompoknya, sehingga muncul keyakinan yang kuat secara kolektif jika kelompoknya itu mampu bekerja sama sesama anggota kelompok, dan kompak sehingga muncul perasaan yang kuat dalam dirinya untuk melindungi kelompoknya dari segala bentuk ancaman serta selalu bersemangat untuk memberi sugesti yang membangun antara anggota kelompoknya.</p>
46.00 - 55.99	Sedang	<p>Karyawan pada kategori sedang ialah karyawan yang memiliki pencapaian skor cukup (46.00 – 55.99) pada aspek <i>social cohesion</i>, <i>task cohesin</i>, <i>perceived cohesion</i>, dan <i>emotional cohesion</i>. Hal tersebut digambarkan bahwa karyawan tersebut cukup menyukai kelompoknya secara keseluruhan, cukup memiliki rasa bangga terhadap kelompoknya, sehingga muncul keyakinan secara kolektif jika kelompoknya itu cukup mampu bekerja sama sesama anggota kelompok, dan kelompoknya cukup kompak sehingga timbul keinginan untuk melindungi kelompoknya dari segala bentuk ancaman dan memberi sugesti yang</p>

INTERVAL	KATEGORI	DESKRIPSI
36.00 - 45.99	Rendah	<p>membangun antara anggota kelompoknya.</p> <p>Karyawan pada kategori rendah ialah karyawan yang memiliki pencapaian skor rendah (36.00 – 45.99) pada aspek <i>social cohesion</i>, <i>task cohesin</i>, <i>perceived cohesion</i>, dan <i>emotional cohesion</i>. Hal tersebut digambarkan bahwa karyawan tersebut belum menyukai kelompoknya secara keseluruhan, belum memiliki rasa bangga terhadap kelompoknya, sehingga belum adakeyakinan secara kolektif jika kelompoknya itu cukup mampu bekerja sama sesama anggota kelompok, dan kelompoknya belum kompak sehingga belum timbul keinginan untuk melindungi kelompoknya dari segala bentuk ancaman, dan belum memberi sugesti yang membangun antara anggota kelompoknya.</p>
≤ 35.99	Sangat Rendah	<p>Karyawan pada kategori sangat rendah ialah karyawan yang memiliki pencapaian skor sangat rendah (≤ 35.99) pada aspek <i>social cohesion</i>, <i>task cohesin</i>, <i>perceived cohesion</i>, dan <i>emotional cohesion</i>. Hal tersebut digambarkan bahwa karyawan tersebut tidak menyukai kelompoknya secara keseluruhan, tidak bangga terhadap kelompoknya, sehingga tidak muncul keyakinan secara kolektif dan tidak yakin jika kelompoknya mampu bekerja sama sesama anggota kelompok, dan kelompoknya tidak kompak sehingga tidak ada keinginan untuk melindungi kelompoknya dari segala bentuk ancaman, dan tidak memberi sugesti membangun antara anggota kelompoknya.</p>

Tabel 3.14
Deskripsi dari kategori batas lulus Produktivitas Kerja Karyawan

INTERVAL	KATEGORI	DESKRIPSI
≥ 66.00	Sangat Tinggi	Karyawan pada kategori sangat tinggi ialah karyawan yang memiliki pencapaian skor sangat tinggi (≥ 66.00) pada aspek produktivitas kerja karyawan, hal tersebut digambarkan dengan karyawan tersebut sangat mampu melakukan tindakan konstruktif, memiliki pandangan kedepan, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, banyak memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan, sangat percaya diri dan sangat kuat untuk , mewujudkan potensi, sehingga karyawan sudah sangat mampu mengatasi masalah dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dinamis dan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.
56.00 - 65.99	Tinggi	Karyawan pada kategori tinggi ialah karyawan yang memiliki pencapaian skor tinggi (56.00 – 65.99) pada aspek produktivitas kerja karyawan, hal tersebut digambarkan dengan karyawan tersebut mampu melakukan tindakan konstruktif, memiliki pandangan kedepan, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, banyak memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan, percaya diri kuat mewujudkan potensi, sehingga karyawan mampu mengatasi masalah dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dinamis dan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.
46.00 - 55.99	Sedang	Karyawan pada kategori sedang ialah karyawan yang memiliki pencapaian skor cukup (46.00 – 55.99) pada aspek produktivitas kerja karyawan, hal tersebut digambarkan dengan karyawan tersebut cukup mampu melakukan tindakan konstruktif, cukup memiliki pandangan kedepan, rasa cinta terhadap pekerjaan, banyak memberi kontribusi yang cukup positif terhadap lingkungan, percaya diri kuat mewujudkan potensi, sehingga karyawan mampu mengatasi masalah dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dinamis dan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.
36.00 - 45.99	Rendah	Karyawan pada kategori rendah ialah karyawan yang memiliki pencapaian skor rendah (36.00 – 45.99) pada aspek produktivitas kerja karyawan, hal tersebut digambarkan dengan karyawan tersebut belum mampu melakukan tindakan konstruktif, belum memiliki pandangan kedepan, belum memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, belum memberi kontribusi positif terhadap

INTERVAL	KATEGORI	DESKRIPSI
		lingkungan, karena belum memiliki rasa percaya diri kuat untuk mewujudkan potensi, sehingga karyawan belum mampu mengatasi masalah dan belum menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dinamis dan belum ada rasa tanggung jawab dalam bekerja.
≤ 35.99	Sangat Rendah	Karyawan pada kategori sangat rendah ialah karyawan yang memiliki pencapaian skor sangat rendah (≤ 35.99) pada aspek produktivitas kerja karyawan, hal tersebut digambarkan dengan karyawan tersebut tidak mampu melakukan tindakan konstruktif, tidak memiliki pandangan kedepan, tidak memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, tidak memberi kontribusi positif terhadap lingkungan, karena tidak memiliki rasa percaya diri kuat untuk mewujudkan potensi, sehingga karyawan tidak mampu mengatasi masalah dan tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dinamis dan tidak ada rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Hasil dari perhitungan pengkategorian tersebut, didapat data untuk Kohesivitas kelompok secara keseluruhan, maupun berdasarkan aspeknya seperti tabel berikut:

Tabel 3.15
Kategori Kohesivitas Kelompok Karyawan PDAM Tirta Raharja
Kabupaten Bandung Cabang Soreang

Kategori	Social Cohesion	Task Cohesion	Perceived Cohesion	Emotional Cohesion	Total
Jumlah Item Pernyataan	15	17	5	6	43
Skor Max Item	5	5	5	5	5
Skor Min Item	1	1	1	1	1
Kategori Skor Penilaian					
Sangat Tinggi	≥ 66				
Tinggi	56 – 65				
Sedang	46 – 55				
Rendah	36 – 45				
Sangat Rendah	≤ 35				

Tabel 3.16
Kategori Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Tirta Raharja
Kabupaten Bandung Cabang Soreang

Produktivitas Kerja Karyawan	
Jumlah Item Pernyataan	58
Skor Max Item	5
Skor Min Item	1
Kategori Skor Penilaian	
Sangat Tinggi	≥ 66
Tinggi	56 – 65
Sedang	46 – 55
Rendah	36 – 45
Sangat Rendah	≤ 35

Pengaruh tingkat kohesivitas kelompok terhadap produktivitas kerja karyawan didapat melalui dua analisis, yaitu analisis korelasi dan analisis regresi.

Analisis korelasi merupakan suatu analisis untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel. Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam analisis regresi, variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat).

I. Prosedur dan Tahap-tahap Penelitian

Prosedur yang ditempuh dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut :

1. Membuat proposal penelitian dan mengkonsultasikannya dengan dosen mata kuliah skripsi dan disahkan dengan persetujuan dari dewan skripsi jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan dan dosen pembimbing skripsi.
2. Mengajukan permohonan pengangkatan dosen pembimbing skripsi pada tingkat fakultas.
3. Mengajukan permohonan izin penelitian dari jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan yang memberikan rekomendasi untuk melanjutkan ke

tingkat fakultas dan rektor UPI. Surat izin yang keluar disampaikan kepada Kepala bagian SDM dan Humas & Hukum, PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung, sehingga dikeluarkan surat izin penelitian dari Direktur Utama, PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung kepada peneliti, dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Membuat rancangan instrumen kohesivitas kelompok dan produktivitas kerja karyawan.
5. Instrumen tersebut kemudian dilakukan penimbangan kepada tiga orang ahli dari jurusan PPB, yaitu Dra. SA. Lily Nurillah, M.Pd Dr. Ipah Saripah, M.Pd, dan Dr. Mubiar Agustin.,M.Pd.
6. Mengumpulkan data dengan menyebarkan angket pada seluruh karyawan PDAM Tirta Raharja Cabang Soreang.
7. Pada tahap akhir, dilakukan pengolahan dan menganalisis data mengenai gambaran kohesivitas kelompok dan produktivitas kerja karyawan sebagai langkah awal dalam merumuskan program pelatihan, serta membuat kesimpulan dan rekomendasi dari hasil penelitian.