

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2008).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Latipun (2006) mengatakan bahwa penelitian korelasi mengacu pada upaya menghubungkan suatu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian korelasional, pertanyaan utama mengenai apakah terdapat suatu relasi antara variabel A dan B. Relasi tersebut dapat berupa hubungan variabel-variabel yang mandiri, yaitu variabel yang tidak ada hubungan kausalitasnya dan relasi yang mencerminkan adanya hubungan kausalitas (sebab-akibat). Pada penelitian ini, metode korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan kausalitas dua variabel yakni budaya organisasi dan komitmen organisasi pada PT. X di Outlet Y.

Penelitian ini juga akan diuji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi pada PT. X di Outlet Y.

B. Definisi Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Berdasarkan definisi Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2008), variabel merupakan atribut seseorang atau objek yang memiliki “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan yang lain. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2008: 38), variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sebagai variabel A dan komitmen organisasi sebagai variabel B.

2. Definisi Operasional

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian sistem makna berupa asumsi dasar untuk memecahkan permasalahan internal dan eksternal organisasi, sehingga dianggap valid kemudian dipelajari oleh seluruh anggota organisasi untuk disebarkan pada anggota baru. Budaya organisasi tampil berupa inisiatif individu, toleransi atas resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengendalian, identitas, sistem *reward*, toleransi konflik, dan pola komunikasi.

- 1) Inisiatif individu (*individual initiative*), tampil dalam bentuk tingkatan tanggung jawab, kebebasan, dan ketidakterikatan karyawan untuk menggunakan inisiatifnya dalam perusahaan. Inisiatif yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu tanpa

menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk meningkatkan hasil pekerjaan atau untuk menghindari timbulnya masalah.

- 2) Toleransi atas resiko (*risk tolerance*), tampil dalam bentuk peluang dan dorongan terhadap karyawan untuk berani mengambil resiko.
- 3) Pengarahan (*direction*), yaitu tingkat kemampuan organisasi dalam menciptakan sasaran dan *performance* (kinerja) yang diharapkan secara jelas. Sasaran yang dimaksud misalnya berupa penyampaian tujuan dan target perusahaan.
- 4) Integrasi (*integration*), yaitu tingkatan keadaan yang menunjukkan bahwa unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dalam sistem yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan manajemen (*management support*), yaitu tingkat dukungan yang jelas dari para manajer terhadap bawahannya dalam hal komunikasi, bimbingan, dan dukungan.
- 6) Pengendalian (*control*), yaitu sejumlah ketentuan, aturan dan sejumlah supervisi langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku para karyawan/pegawai.
- 7) Bukti diri (*identity*), ialah tanda keanggotaan suatu organisasi yang lebih menunjukkan keterikatan pada suatu organisasi secara keseluruhan, bukan pada suatu unit/profesi tertentu.
- 8) Sistem imbalan (*reward system*), ialah tingkatan alokasi imbalan (gaji, promosi, dan bonus) berdasarkan kriteria kinerja personil sebagai lawan dari berdasarkan kriteria *seniority*, *favouritism*, dan sebagainya.

Maksudnya, penghargaan yang diterima oleh karyawan didasarkan pada kinerjanya, bukan atas karena lebih senior, lebih difavoritkan (bukan atas dasar kinerja), dan sebagainya.

- 9) Toleransi konflik (*conflict tolerance*), yaitu tingkat keterbukaan bagi pegawai untuk menyampaikan konflik dan kritik.
- 10) Pola komunikasi (*communication patterns*), yaitu tingkatan jaringan komunikasi organisasi berdasarkan susunan wewenang secara formal baik horizontal dan vertikal.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keyakinan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi, kesediaan untuk memberikan usaha yang besar atas kepentingan organisasi, dan suatu keinginan yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi. Terdapat tiga komponen yang mengikat komitmen karyawan terhadap organisasi, antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

- 1) *Affective commitment* adalah keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan organisasi. Keterikatan emosional, misalnya karyawan merasa lekat dengan organisasi. Identifikasi, misalnya karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi. Karyawan yang tingkat *affective*-nya paling kuat didorong oleh keinginan mereka untuk mempertahankan status keanggotaannya dalam organisasi.

- 2) *Normative commitment* adalah perasaan wajib untuk melanjutkan pengabdian mereka sebagai karyawan. Karyawan yang tingkat *normative*-nya paling tinggi, disebabkan karena mereka merasa sudah seharusnya untuk berada di dalam organisasi. Misalnya, karyawan merasa berkewajiban untuk setia pada organisasi karena berhutang budi kepada organisasi.
- 3) *Continuance commitment* adalah kesadaran karyawan bahwa apabila meninggalkan organisasi akan menimbulkan kerugian. Karyawan yang tingkat *continuance*-nya paling tinggi, didorong oleh kebutuhan yang mereka rasakan kepada organisasi tersebut. Maksudnya, karyawan telah menanam harapan besar kepada organisasi, sehingga memutuskan untuk tidak meninggalkan organisasi saat ini agar hasilnya bisa dipetik nanti. Dengan kata lain, karyawan telah berinvestasi pada organisasi saat ini, sehingga masih butuh untuk dipertahankan status keanggotaannya saat ini.

C. Populasi Penelitian

Populasi penelitian merupakan semua anggota kelompok (bisa berupa manusia, hewan, ataupun benda) yang tinggal pada suatu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil penelitian (Sukardi, 2007). Selanjutnya, populasi dapat dibedakan menjadi dua yakni populasi target dan populasi akses. Populasi target merupakan populasi yang direncanakan dalam rencana penelitian, sedangkan populasi akses merupakan populasi yang dapat

ditemui saat penentuan jumlah populasi berdasarkan keadaan yang ada (Sukardi, 2007). Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan tetap yang biasa disebut sebagai 'crew' di Outlet Y yang berjumlah 18 orang sebagai populasi akses. Karyawan tetap di Outlet Y adalah karyawan yang diangkat oleh perusahaan setelah mengikuti masa percobaan terlebih dahulu selama enam bulan di Outlet Y.

Lebih lanjut dijelaskan dalam Sukardi (2007) bahwa sebaiknya populasi target dan populasi akses sama besar, namun peneliti juga mampu mendapatkan hasil baik apabila populasi akses mencapai 80%-100% dari populasi target.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan tetap di Outlet Y yang berjumlah 18 orang.

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah skala. Skala dibuat melalui proses *scaling*, yakni bagaimana kita memberi sebuah angka yang dapat sangat bermakna kepada objek-objek dalam serangkaian prosedur (Ihsan, 2009). Instrumen skala yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua bagian.

Skala yang pertama mengenai budaya organisasi yang dibuat berdasarkan teori Gordon, Cummins, Betts dan Halfhill (Sakdiyakorn & Sunthornvut, 2002). Aspek yang diukur mencakup inisiatif individu, toleransi atas resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengendalian, identitas, sistem *reward*, toleransi konflik, dan pola komunikasi.

Skala yang kedua mengenai komitmen organisasi adalah modifikasi instrumen *Organizational Commitment Questionnaire* yang dikembangkan oleh Allen, Meyer, & Smith pada tahun 1993 (Brown, 2003). Aspek-aspek yang diukur meliputi komponen *affective*, *normative*, dan *continuance*.

1. Pengembangan Kisi-kisi Instrumen Penelitian

a. Instrumen Budaya Organisasi

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Gordon, Cummins, Betts dan Halfhill (Sakdiyakorn & Sunthornvut, 2002), budaya organisasi tampil dalam sepuluh karakteristik. Indikator-indikator tersebut disusun ke dalam *item-item* pernyataan yang mengukur budaya organisasi terhadap karyawan tetap di Outlet Y. *Item-item* pernyataan disusun menjadi sebuah instrumen dengan menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban berurutan yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-ragu (R), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berikut ini kisi-kisi instrumen budaya organisasi terhadap karyawan tetap di Outlet Y yang berjumlah 36 *item*.

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi terhadap Karyawan Tetap di Outlet Y

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. ITEM	Σ ITEM
Budaya Organisasi (X)	Inisiatif individu	Karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	8, 19	2
		Karyawan mengantisipasi permasalahan	34, 4	2
	Toleransi atas Resiko	Berani mengambil resiko	35, 36	2
	Pengarahan	Target perusahaan disampaikan dengan jelas	11, 7	2
		Perusahaan menjelaskan <i>performance</i> yang diharapkan tampil dalam diri karyawan	25, 32	2
	Integrasi	Karyawan bekerja secara berkoordinasi	13, 17	2
		Karyawan memahami sistem koordinasi dalam perusahaan	5	1
	Dukungan manajemen	Atasan berkomunikasi dua arah dengan karyawan	3, 20	2
		Atasan membimbing dan mendukung karyawan saat menemui kesulitan pekerjaan	18, 24	2

	Pengendalian	Karyawan diberikan arahan dan aturan mengenai pekerjaan	2, 26	2
		Setiap karyawan mendapat sanksi jika melakukan kesalahan di tempat kerja	6, 29	2
	Identitas	Karyawan menunjukkan diri sebagai anggota perusahaan	30, 9	2
		Karyawan merasa sebagai anggota perusahaan secara utuh	14, 16	2
	Sistem <i>reward</i>	Perusahaan memberi gaji sebagai penghargaan kepada kinerja karyawan	1, 12	2
		Perusahaan mempromosikan karyawan sebagai <i>reward</i>	23, 27	2
		Perusahaan memberikan pujian pada setiap kinerja yang memuaskan	33	1
	Toleransi konflik	Karyawan terbuka untuk menyampaikan kritik kepada perusahaan	10, 28	2
		Karyawan terbuka bila terdapat konflik mengenai pekerjaan kepada perusahaan	15, 31	2
	Pola komunikasi	Komunikasi terjalin vertikal	22	1
		Komunikasi terjalin horizontal	21	1

Item-item pernyataan disusun berupa pernyataan positif (*favourable*), yang disusun secara acak. Setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan pilihan jawaban yang diberikan responden sebagai berikut.

Tabel 3.2
Bobot Pilihan Jawaban *Item*

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Instrumen Komitmen Organisasi

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Meyer & Allen (1990), bahwa terdapat tiga komponen yang menjadi indikator dalam komitmen organisasi. Indikator-indikator tersebut disusun ke dalam *item-item* pernyataan yang mengukur komitmen organisasi. Instrumen yang dibuat oleh peneliti merupakan modifikasi dari instrumen *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Allen, Meyer, & Smith pada tahun 1993 (Brown, 2003). Instrumen asli memiliki 18 butir *item* yang terdiri dari 6 butir *item* di setiap dimensi *affective*, *normative*, dan *continuance*. Median reliabilitas masing-masing skala berturut-turut mencapai 0.85, 0.79, dan 0.73.

Peneliti telah mengalihkan bahasa dalam instrumen OCQ asli yang menggunakan Bahasa Inggris menjadi Bahasa Indonesia berdasarkan pertimbangan ahli bahasa. Instrumen ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban berurutan yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu-ragu (R),

Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berikut ini kisi-kisi instrumen komitmen organisasi terhadap karyawan tetap di Outlet Y yang berjumlah 24 *item*.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi terhadap Karyawan Tetap di Outlet Y

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	NO. ITEM	Σ ITEM
Komitmen Organisasi (Y)	<i>Affective commitment</i>	Senang menghabiskan masa karir dalam organisasi	7	1
		Karyawan merasa bahwa masalah organisasi adalah masalahnya juga	5	1
		Rasa memiliki pada organisasi	12	1
		Merasa lekat secara emosional dengan organisasi	17	1
		Merasa menjadi bagian dari organisasi	4, 20	2
		Organisasi sangat berarti bagi diri karyawan	9	1
	<i>Normative commitment</i>	Kewajiban mengabdikan pada atasan	15	1
		Tidak tepat meninggalkan organisasi saat ini, meskipun ada kesempatan	10	1
		Adanya perasaan bersalah bila meninggalkan organisasi saat ini	14, 21	2
		Setia pada organisasi	11	1

		Adanya perasaan memiliki kewajiban terhadap orang-orang di dalam organisasi	18	1
		Merasa berhutang banyak pada organisasi	1, 8	2
	<i>Continuance commitment</i>	Sulit meninggalkan organisasi saat ini, meskipun menginginkannya	3, 19	2
		Salah satu konsekuensi negatif bila meninggalkan organisasi ini yakni sulitnya alternatif pekerjaan yang lain	22, 23	2
		Tetap bertahan dalam organisasi ini semata-mata karena kebutuhan	2, 24	2
		Sedikit sekali pilihan yang dipertimbangkan untuk meninggalkan organisasi	16	1
		Menaruh harapan besar pada organisasi ini	13	1
		Terlalu banyak kesulitan bila meninggalkan organisasi ini sekarang	6	1

Item-item pernyataan disusun berupa pernyataan positif (*favourable*), yang disusun secara acak. Setiap pertanyaan memiliki lima alternatif jawaban berdasarkan pilihan jawaban yang diberikan responden sebagai berikut.

Tabel 3.4
Bobot Pilihan Jawaban Item

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Uji Validitas

a. Validitas Isi

Validitas isi dari suatu alat ukur ditentukan oleh sejauh mana isi instrumen mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep (Silalahi, 2010). Untuk mencapai kelayakan isi instrumen, maka dilakukan penimbangan (*judgement*) instrumen oleh pakar dan uji keterbacaan instrumen.

1) Penimbangan (*judgement*) Instrumen Budaya Organisasi

Berdasarkan kisi-kisi instrumen budaya organisasi pada tabel 3.1 dan komitmen organisasi pada tabel 3.2, maka peneliti melanjutkan dengan mengajukan penimbangan (*judgement*) instrumen kepada tiga orang dosen Jurusan Psikologi UPI yakni Diah Zaleha Wyandini, M.Si., Ita Juwitaningrum, S.Psi., dan Medianta Tarigan, M.Psi. Ditambah pula oleh seorang pakar bahasa untuk melakukan penimbangan instrumen komitmen organisasi yang dimodifikasi dari instrumen OCQ asli yakni Dr. Doddy Rusmono.

Penimbangan (*judgement*) dalam penelitian ini ditujukan kepada tingkat kelayakan dilihat dari redaksi dan isinya. Hasil umum yang diperoleh dari penimbangan (*judgement*) adalah sebagai berikut.

Sinta Amami, 2012

Hubungan Antara Budaya...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

a) Instrumen Budaya Organisasi

- (1) Kaidah bahasa yang digunakan perlu lebih diperhatikan, misalnya penggunaan kata ‘karyawan’ yang merujuk pada karyawan itu sendiri langsung saja diubah menjadi kata ‘Saya’.
- (2) Kata-kata yang digunakan lebih disempurnakan kembali agar tidak mengandung dua makna (ambigu). Misalnya, penggunaan “Saya fokus melaksanakan tugas sebaik mungkin”, langsung saja diganti menjadi “Saya melaksanakan tugas sesuai prosedur SOP”, karena kata ‘SOP (Standar Operasional)’ yang dimaksud lebih jelas dan mengarah daripada ‘sebaik mungkin’ yang dapat membuat ambigu.
- (3) Pernyataan-pernyataan yang digunakan disesuaikan kembali dengan kondisi subjek penelitian. Untuk memenuhi hal ini, peneliti melakukan observasi dan wawancara terhadap seorang manajer Outlet Y.
- (4) Isi pernyataan dalam setiap dimensi tidak perlu terlalu banyak, yang penting isinya peneliti yakin bahwa pernyataan yang digunakan akan mewakili setiap dimensi. Selain itu, pernyataan yang banyak pun akan membuat subjek penelitian merasa jenuh.

b) Instrumen Komitmen Organisasi

- (1) Kata-kata yang digunakan lebih disesuaikan kembali karena instrumen ini diadopsi dari instrumen OCQ asli, sehingga banyak bahasa yang digunakan belum sesuai dengan budaya di Indonesia, bahkan terlalu berlebihan. Misalnya, “Kontribusi yang Saya berikan, semata-mata

karena Saya mencintai perusahaan ini” diubah menjadi “Saya merasa berkontribusi pada perusahaan”.

(2) Usahakan tidak menggunakan kata negatif dalam setiap pernyataan.

Misalnya, “Saya belum sanggup mencari-cari pekerjaan lain bila Saya meninggalkan perusahaan ini” diubah menjadi “Saya akan bertahan di perusahaan ini karena sulit mencari pekerjaan lain”. Kata yang dimaksud yakni ‘belum’, karena subjek penelitian perlu memahami lebih dalam maksud dari pernyataan tersebut.

2) Uji Keterbacaan Instrumen

Instrumen diuji pula oleh pihak eksternal untuk mencapai validitas eksternal. Instrumen terlebih dahulu diberikan kepada salah seorang mantan karyawan yang pernah bekerja di PT. X dan seorang Personalia Head PT. X.

b. Validitas Konstruk

Validitas konstruk adalah validitas yang menunjukkan sejauh mana suatu tes mengukur *trait* atau konstruk teoritik yang hendak diukur peneliti (Azwar, 1996). Suatu kesepakatan umum menyatakan bahwa koefisien validitas dapat dianggap memuaskan apabila melebihi $r_{xy} = 0.30$. Namun, penetapan angka tersebut tidak didasari logika matematik melainkan merupakan konvensi tidak tertulis yang didasari oleh pertimbangan profesional dan pengalaman saja. Koefisien validitas akan dikembalikan kepada para penguji validitas dan pemakai tes atau hasil pengukuran itu sendiri (Azwar, 1996).

Masrun dalam Sugiyono (2008) menyatakan bahwa teknik korelasi untuk menentukan validitas *item* sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Interpretasi terhadap koefisien korelasi ditunjukkan oleh adanya korelasi positif dan tinggi antara *item* dengan skor total, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa *item* tersebut memiliki validitas yang tinggi. Rumus *Pearson's Product Moment Coefficient* yang dapat digunakan untuk mengukur validitas *item*, sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{(\sum xy)}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

- x : skor *item*
 y : jumlah skor dari masing-masing responden (skor total)
 r_{xy} : nilai korelasi

(Reksoatmodjo, 2007).

Peneliti melakukan uji validitas konstruk terhadap 41 karyawan tetap yang bekerja di dua restoran yang berbeda. Berdasarkan perhitungan korelasi *Pearson Product Moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*, menyatakan bahwa seluruh *item* dan dimensi dalam instrumen budaya organisasi, baik melalui korelasi antara *item* dengan dimensi maupun dimensi dengan budaya organisasi, memiliki nilai korelasi di atas 0.3. Melalui perhitungan yang sama, menyatakan bahwa dalam instrumen komitmen organisasi terdapat tiga *item* yang memiliki nilai korelasi *item* dengan dimensi di bawah 0.3, yaitu *item* nomor 9, 10,

dan 19, sedangkan nilai korelasi dimensi dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa semua dimensi memiliki skor di atas 0.3.

Dengan demikian, seluruh *item* dalam instrumen budaya organisasi dinyatakan layak digunakan karena memiliki nilai korelasi *item* di atas 0.3 dan terdapat tiga *item* dalam instrumen komitmen organisasi yang seharusnya dibuang karena memiliki nilai korelasi *item* di bawah 0.3. Namun, berdasarkan pertimbangan pembimbing, maka *item* yang dibuang hanya *item* 19, sedangkan *item* 9 dan 10 mengalami revisi dalam penulisan redaksinya (Tabel 3.3). Kesimpulannya, jumlah *final item* instrumen budaya organisasi berjumlah 36 *item* dan komitmen organisasi berjumlah 23 *item*.

Tabel 3.5
Item dalam Instrumen Komitmen Organisasi yang Direvisi

NO.	ITEM PERNYATAAN	REVISI
9	Bekerja di perusahaan ini sesuai dengan harapan	Bekerja di perusahaan ini sesuai dengan keinginan Saya
10	Bukan saatnya Saya meninggalkan perusahaan ini sekarang	Bertahan di perusahaan adalah keputusan yang tepat saat ini

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan melalui uji coba instrumen dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. *Alpha Cronbach* bisa digunakan baik untuk data dikotomi maupun multidikotomi. Rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut.

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Keterangan:

α : koefisien Reliabilitas

n : banyaknya bagian (potongan tes)

V_i : varians tes bagian ke-i yang panjangnya tidak ditentukan

V_t : varians skor total (perolehan)

(Ihsan, 2009)

Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh angka yang disebut koefisien reliabilitas. Besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1.00. Dalam tabel 3.3 diuraikan standar kategori koefisien reliabilitas menurut Guildford dalam Sugiyono (2007).

Tabel 3.6

Koefisien Reliabilitas Instrumen menurut Guildford

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

(Sugiyono, 2007)

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas terhadap 41 karyawan tetap di dua restoran yang berbeda, maka dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows* diperoleh skor reliabilitas instrumen budaya organisasi sebesar 0.939 dan komitmen organisasi sebesar 0.876. Dengan demikian, merujuk pada koefisien reliabilitas Guildford, maka tingkat reliabilitas instrumen budaya organisasi termasuk sangat reliabel dan komitmen organisasi termasuk kriteria reliabel.

4. Kategorisasi Skala

Kategorisasi skala adalah usaha untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut kontinum (Azwar, 2009: 107). Dalam penelitian ini, dikelompokkan menjadi lima kategori sesuai dengan norma sebagai berikut.

Tabel 3.7
Kategorisasi Skala

Rumus Kategori Skala	Kategori
$X \leq (M - 1,50s)$	Sangat rendah
$(M - 1,50s) < X \leq (M - 0,50s)$	Rendah
$(M - 0,50s) < X \leq (M + 0,50s)$	Sedang
$(M + 0,50s) < X \leq (M + 1,50s)$	Tinggi
$X > (M + 1,50s)$	Sangat tinggi

Keterangan:

X : skor subjek

M : *mean* (rata-rata skor)

S : standar deviasi

(Azwar, 2009).

E. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data (Pemrosesan Data)

Langkah-langkah dalam memproses data pada penelitian ini (Silalahi, 2010) meliputi:

- a. Penyuntingan (*editing*), yakni proses memeriksa kembali kelengkapan, keseragaman, dan relevansi instrumen. Kelengkapan data dilakukan dengan cara peneliti memeriksa kembali kelengkapan lembar skala, identitas sumber data, dan kelengkapan pengisian instrumen.

Sinta Amami, 2012

Hubungan Antara Budaya...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Keseragaman dilakukan dengan memeriksa kembali redaksi dalam skala, sehingga satuan atau istilah dalam skala memiliki keseragaman. Relevansi dilakukan dengan memeriksa apakah data yang diperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan.

- b. Pengkodean (*coding*), yaitu suatu proses pengklasifikasian tanggapan atau jawaban menjadi kategori yang lebih bermakna. Pemberian kode bergantung pula pada tipe data, seperti tipe data ordinal, interval, dan rasio, maka skor angka yang diberikan bermakna numerik. Pengkodean pada instrumen budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan skor angka yang diberikan terhadap jawaban responden, seperti ditampilkan dalam Tabel 3.4. Kemudian skor tersebut dimasukkan ke dalam tabel induk.

Tabel 3.8
Skor Jawaban Responden

Bentuk Penyekoran	SS	S	R	TS	STS
<i>Favorable (+)</i>	5	4	3	2	1

- c. Tabulasi (*tabulation*) merupakan alat analisis atau sebagai alat untuk merekapitulasi kategori (jawaban responden) atau proses menghitung frekuensi respon dalam kategori. Data yang ditabulasi dan dianalisis adalah data yang telah tersusun dalam tabel induk (hasil *coding*). Peneliti melakukan penyusunan data dalam tabel kemudian merekapitulasikannya dengan menggunakan bantuan program Microsoft Excel 2010 dan SPSS 17.0 *for windows*.

2. Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data memiliki distribusi normal atau tidak. Selanjutnya, apabila suatu data berdistribusi normal, maka teknik statistik yang digunakan oleh peneliti adalah teknik statistik parametrik. Sebaliknya, apabila suatu data tidak berdistribusi normal, maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik statistik nonparametrik.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS Versi 17.0 dengan metode uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai *Asym. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, maka didapatkan hasil sebagai berikut (Tabel 3.9).

Tabel 3.9
Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi
N		18	18
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	138.3889	82.8889
	Std. Deviation	13.84001	10.05215
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.083
	Positive	.089	.083
	Negative	-.127	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.538	.354
Asymp. Sig. (2-tailed)		.935	1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan perhitungan *Asym. Sig (2-tailed)* dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, maka diperoleh nilai 0.935 untuk variabel budaya organisasi dan nilai 1.000 untuk variabel komitmen organisasi. Kedua variabel masing-masing memiliki nilai di atas 0.05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya pola hubungan variabel budaya organisasi dengan variabel komitmen organisasi. Di samping itu, uji linearitas juga digunakan sebagai syarat suatu data menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Suatu hubungan dapat dikatakan linear apabila adanya kesamaan variabel, baik penurunan maupun kenaikan yang terjadi pada kedua variabel tersebut. Berdasarkan uji *Regression* dengan menggunakan bantuan *software SPSS Versi 17.0*, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3.10

Uji Linearitas Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Budaya Organisasi	Between Groups (Combined)	1687.278	15	112.485	7.376	.126
	Linearity	838.895	1	838.895	55.009	.018
	Deviation from Linearity	848.383	14	60.599	3.974	.219
Within Groups		30.500	2	15.250		
Total		1717.778	17			

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan F_{hitung} sebesar 55.009 dengan angka signifikan 0.018. Untuk nilai F_{tabel} dengan $df = 1$ dan 2, dan subjek berjumlah 18, maka F_{tabel} adalah sebesar 18.51. Oleh karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($55.009 > 18.51$), maka budaya organisasi linear terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, dalam penelitian ini, teknik korelasi *Pearson Product Moment* dapat digunakan.

c. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk melihat seberapa dekat hubungan antar variabel dalam penelitian, yang dalam penelitian ini adalah melihat seberapa dekat korelasi antara variabel budaya organisasi dengan komitmen organisasi melalui koefisien korelasinya. Koefisien korelasi dalam penelitian ini ditemukan dari uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *software* SPSS Versi 17.0. Berikut ini pedoman yang digunakan untuk menginterpretasikan koefisien korelasi.

Tabel 3.11
Pedoman 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

(Sugiyono, 2002)

d. Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel komitmen organisasi. Nilai korelasi ditunjukkan pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu dengan mengacu pada kriteria di bawah ini.

Tabel 3.12
Kriteria Signifikansi Variabel

Kriteria	
Probabilitas > 0,05	H ₀ diterima
Probabilitas < 0,05	H ₀ ditolak

(Sugiyono, 2008)

F. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian terbagi atas lima tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap pengolahan data, tahap pembahasan, dan tahap pelaporan.

1. Tahapan Persiapan

- a. Mempersiapkan perizinan yang diperlukan untuk melakukan penelitian.
- b. Mencari fenomena di lapangan yang akan menjadi latar belakang penelitian.
- c. Mencari dan menentukan variabel yang akan diukur dalam penelitian.
- d. Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat mengenai masalah dan variabel penelitian.
- e. Menentukan metode penelitian dan alat pengumpul data yang akan digunakan dalam penelitian.
- f. Mencari populasi yang akan digunakan.

Sinta Amami, 2012

Hubungan Antara Budaya...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

- g. Menyusun proposal penelitian sesuai dengan permasalahan penelitian yang akan diteliti.
- h. Mempresentasikan masalah yang akan diteliti dalam Mata Kuliah Seminar Skripsi.
- i. Mengajukan proposal yang telah direvisi kepada Dewan Bimbingan Skripsi untuk mendapatkan persetujuan dan pengesahan.
- j. Mengajukan surat izin penelitian yang berawal dari Jurusan Psikologi, dilanjutkan ke tingkat Fakultas dan Rektorat. Surat izin yang telah disahkan kemudian direkomendasikan kepada Jurusan Psikologi FIP UPI.
- k. Melakukan uji coba instrumen yang akan digunakan dalam penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya.

2. Tahapan Pelaksanaan

- a. Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian.
- b. Menetapkan jadwal pengambilan data.
- c. Menyiapkan dan memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan meminta kesediaan subjek dalam pengambilan data.
- d. Melaksanakan pengambilan data.

3. Tahapan Pengolahan Data

- a. Melakukan skoring untuk setiap hasil kuesioner.
- b. Menghitung dan membuat tabulasi data yang diperoleh.
- c. Melakukan analisis data dengan menggunakan statistik untuk menguji hipotesis penelitian dan korelasi antara variabel penelitian.

4. Tahapan Pembahasan

- a. Menginterpretasi dan membahas hasil analisis statistik berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang diajukan sebelumnya.
- b. Merumuskan kesimpulan hasil penelitian dengan memperhitungkan data penunjang hasil observasi lapangan.

5. Tahapan Pelaporan

- a. Membuat laporan hasil penelitian dalam bentuk skripsi.
- b. Melakukan sidang pengujian skripsi.

