

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan hal-hal yang berkenaan dengan persiapan dan pelaksanaan penelitian seperti: desain penelitian, variabel penelitian dan operasionalisasi variabel, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, serta prosedur pengumpulan dan pengolahan data.

A. Desain Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang dikaji dan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan metode survei deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode survei deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif (Effendi, 2003: 3). Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 1988: 63). Pendekatan kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang memungkinkan dilakukannya pencatatan data hasil penelitian mengenai hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja secara nyata dalam bentuk angka sehingga memudahkan proses analisis dan penafsirannya dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik.

Analisis data dengan menggunakan korelasi tata jenjang-*Rank Order Spearman* (ρ_{xy}) karena data berjenis ordinal.

B. Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu iklim kerja selanjutnya disebut variabel bebas (X) dan kepuasan kerja selanjutnya disebut variabel terikat (Y).

Secara operasional variabel penelitian didefinisikan, sebagai berikut:

1. Iklim Kerja (X), yaitu lingkungan internal psikologis suatu organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh pegawai yang mempengaruhi tingkah laku pegawai selanjutnya sehingga merupakan karakteristik tertentu yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Terdiri dari 7 (tujuh) dimensi iklim kerja yang merupakan hasil penggabungan teori (Litwin & Meyer; Stringer dan Ekvall), yaitu komitmen, penyesuaian, hubungan dengan rekan kerja, tanggung jawab, kejelasan struktur dan tugas, penghargaan, hubungan atasan dan bawahan.
2. Kepuasan Kerja (Y) yaitu perasaan para pegawai mengenai pekerjaannya yang merupakan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda tentang pekerjaannya. Terdiri dari 20 dimensi kepuasan kerja menurut Weiss, Dawis, England & Lofquist (1967) yaitu pemanfaatan kemampuan (*ability utilization*), prestasi (*achievement*), aktivitas (*activity*), kemahiran (*advancement*), otoritas (*authority*), kebijakan perusahaan dan penerapannya (*company policies & practices*), imbalan (*compensation*), rekan kerja (*co-workers*), kreativitas (*creativity*), kemandirian (*independence*), nilai-nilai moral (*moral values*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), keamanan (*security*), pelayanan sosial (*social service*), status

social (*social status*), hubungan dengan atasan (*supervision human resources*), kemampuan teknikal atasan (*supervision technical*), variasi (*variety*) dan kondisi kerja (*working condition*)

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2002: 57). Nazir (1988: 3) mengatakan populasi adalah berkenaan dengan data, bukan orang atau bendanya.

Jadi, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Balai Besar Keramik Bandung, sebanyak 160 orang.

2. Sampel

Sugiono (2001: 73) mengungkapkan, sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah yang memenuhi karakteristik sampel penelitian sebagai berikut :

- a. Pegawai Balai Besar Keramik-Bandung
- b. Pegawai yang telah bekerja min 1 tahun

- c. Status kepegawaian tetap (PNS) yang dinyatakan dengan telah memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP)

Penentuan ukuran sampel didasarkan pada Arikunto (1998: 120) bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil 10-15% atau lebih 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari kemampuan peneliti dari segi waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari tiap subjek karena menyangkut sedikitnya data dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Berdasarkan hal tersebut, maka ditetapkan jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak 100 orang atau sebesar 62,5% dari jumlah populasi.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian survai, data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan angket. Angket adalah daftar pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden, kemudian responden diminta untuk menjawabnya secara tertulis. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup digunakan atas dasar:

1. dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah besar responden yang menjadi sampel
2. responden dapat lebih leluasa menjawab karena tidak dipengaruhi oleh sikap mental hubungan antara peneliti dengan responden

3. setiap jawaban dapat dipikirkan masak-masak terlebih dahulu karena tidak terikat oleh lamanya waktu yang diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan
4. data yang terkumpul dapat lebih mudah dianalisis karena pertanyaan yang diajukan kepada setiap responden adalah sama
5. tidak memerlukan kehadiran peneliti
6. dapat dibuat anonim sehingga responden jujur dan tidak malu-malu menjawab

Adapun langkah-langkah kegiatan dalam rangka pengumpulan data diuraikan sebagai berikut :

1. Menentukan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua hal yang akan diungkap yaitu mengenai Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja. Agar mendapatkan data yang baik dan sesuai harapan, maka diperlukan instrumen penelitian yang memadai sesuai dengan konstruk masing-masing variabel.

Instrumen Iklim kerja dikonstruksi oleh peneliti, merupakan hasil penggabungan dari teori dimensi iklim kerja menurut Litwin & Meyer, Stringer dan Ekval. Hasil penggabungan ke tiga teori dimensi iklim kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Komitmen, menggambarkan perasaan pegawai terhadap perusahaan dan derajat loyalitas terhadap perusahaan.
- b. Penyesuaian, menggambarkan kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan peraturan dan kebijakan perusahaan.

- c. Hubungan dengan rekan kerja, adanya rasa saling percaya, tolong menolong, persahabatan baik yang saling menyemangati, intensitas konflik dan perdebatan yang terjadi antar anggota kelompok dan adanya hubungan baik antar anggota dalam lingkungan kerja.
- d. Tanggung jawab, merupakan usaha pegawai untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Pegawai juga diharapkan berani menerima tantangan dan mengambil resiko, serta dapat mengambil keputusan dan memecahkan masalah tanpa meminta pertimbangan orang lain.
- e. Kejelasan struktur dan tugas, merupakan persepsi anggota organisasi mengenai kejelasan definisi pekerjaan mereka serta struktur organisasi dan kewenangannya.
- f. Penghargaan, adanya pemberian penghargaan berupa pujian, tepukan di bahu, hadiah berupa bonus, imbalan atau gaji maupun kritikan berdasarkan kinerja pegawai.
- g. Hubungan Atasan dan Bawahan, persepsi pegawai tentang pola hubungan atau komunikasi atasan bawahan.

Peneliti membuat instrumen iklim kerja sebanyak 68 item berdasarkan ketujuh dimensi tersebut yaitu komitmen, penyesuaian, hubungan dengan rekan kerja, tanggung jawab, kejelasan struktur dan tugas, penghargaan, hubungan atasan dan bawahan.

Instrumen kepuasan kerja dimodifikasi oleh peneliti dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*, terdiri dari 100 item dan berisi pernyataan-

pernyataan yang berkaitan dengan 20 dimensi kepuasan kerja menurut Weiss, Dawis, England & Lofquist (1967), yaitu :

- a. Pemanfaatan kemampuan (*Ability utilization*) adalah kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki.
- b. Prestasi (*Achievement*) adalah perasaan berprestasi yang didapat dari pekerjaan.
- c. Aktivitas (*Activity*) adalah dapat tetap sibuk sepanjang waktu.
- d. Kemahiran (*Advancement*) adalah kesempatan untuk naik pangkat dalam pekerjaan.
- e. Otoritas (*Authority*) adalah kesempatan untuk memberi tahu orang lain mengenai apa yang harus dilakukan.
- f. Kebijakan perusahaan dan penerapannya (*Company Policies & Practices*) adalah cara organisasi menerapkan kebijakan-kebijakannya
- g. Imbalan (*Compensation*) adalah pembayaran dan jumlah pembayaran (gaji) atas pekerjaan yang telah dilakukan.
- h. Rekan kerja (*Co-workers*) adalah cara rekan kerja bekerjasama dengan yang lain.
- i. Kreativitas (*Creativity*) adalah kesempatan untuk menggunakan metode sendiri dalam melakukan pekerjaan.
- j. Kemandirian (*Independence*) adalah kesempatan untuk bekerja sendiri.
- k. Nilai-nilai moral (*Moral values*) adalah kesempatan untuk melakukan sesuatu tanpa bertentangan dengan keyakinan.
- l. Pengakuan (*Recognition*) adalah pujian yang didapatkan karena melakukan pekerjaan dengan baik.

- m. Tanggung jawab (*Responsibility*) adalah kebebasan untuk menggunakan keputusan yang telah diambil.
- n. Keamanan (*Security*) adalah cara organisasi memberi keamanan pekerjaan kepada pegawai.
- o. Pelayanan social (*Social service*) adalah kesempatan untuk melakukan sesuatu pada orang lain.
- p. Status sosial (*Social status*) adalah kesempatan untuk menjadi “seseorang” dalam masyarakat.
- q. Hubungan dengan atasan (*Supervision Human Relations*) adalah cara atasan menangani pegawai.
- r. Kemampuan teknis atasan (*Supervision Technical*) adalah kemampuan atasan dalam mengambil keputusan.
- s. Variasi (*Variety*) adalah kesempatan untuk melakukan hal-hal yang berbeda dari waktu ke waktu.
- t. Kondisi kerja (*Working condition*) adalah berhubungan dengan kondisi kerja.

2. Pengembangan Instrumen Penelitian

Langkah-langkah pengembangan instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Pengembangan Spesifikasi Instrumen

Pengembangan spesifikasi instrumen diperlukan untuk membuat kisi-kisi instrumen penelitian yang dikembangkan dari variabel-variabel penelitian.

Pembuatan kisi-kisi instrumen penelitian ini dilakukan dengan menelaah berbagai literatur sehingga menjadi rancangan pokok instrumen.

TABEL 3. 1
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Iklim Kerja

No.	Dimensi yang Diukur	Indikator	Nomor item	Jumlah
1.	Komitmen	<ul style="list-style-type: none"> • Loyal terhadap perusahaan • Bangga menjadi pegawai di perusahaan 	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8	8
2.	Penyesuaian	<ul style="list-style-type: none"> • Menaati peraturan perusahaan • Menerima dan mengaplikasikan kebijakan perusahaan 	9, 10, 11, 12, 13 14, 15, 16	8
3.	Hubungan dengan Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kemudahan untuk berhubungan baik dengan rekan kerja • Perbedaan pendapat, ide, dan pengalaman, yang dapat menyebabkan konflik • Kemudahan untuk bekerja sama dengan rekan kerja • Saling mendukung dan mempercayai antar anggota kelompok 	17, 18, 19 20, 21, 22 23, 24, 25, 26, 27 28, 29, 30	14
4.	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Tuntutan untuk mengembangkan hasil kerja sendiri dan kelompok • Mampu mengerahkan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan • Mampu mengambil keputusan penting pada saat tertentu tanpa meminta pertimbangan orang lain • Berani mengambil resiko dan mencoba hal-hal yang baru 	31, 32, 33 34, 35, 36 37, 38, 39 40, 41	11
5.	Kejelasan Struktur dan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami dan menerima visi dan misi perusahaan • Memahami dan menerima deskripsi pekerjaan • Kemudahan untuk mengerti struktur organisasi dan batas wewangnya 	42, 43, 44 45, 46, 47 48, 49, 50	9

6.	Penghargaan	<ul style="list-style-type: none">• Memperoleh penghargaan atas pekerjaan• Menerima kritikan	51, 52, 53 54, 55, 56	6
7.	Hubungan Atasan dan Bawahan	<ul style="list-style-type: none">• Merencanakan kerja• Memberikan dukungan pribadi• Membangun hubungan	57, 58, 59, 60, 61 62, 63, 64, 65 66, 67, 68	12



TABEL 3. 2
Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kepuasan Kerja

No.	Dimensi yang diukur	Indikator	Nomor item	Jumlah
1.	Pemanfaatan kemampuan (<i>Ability utilization</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan sesuai kemampuan • Menunjukkan kemampuan dan keterampilan terbaik 	7, 27, 67 47, 87	5
2.	Prestasi (<i>Achievement</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebanggaan dan perasaan berprestasi terhadap hasil kerja yang baik • Melakukan sesuatu yang terbaik dan bermanfaat 	19, 39, 99 59, 79	5
3.	Aktivitas (<i>Activity</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan untuk aktif dan giat bekerja • Mampu memanfaatkan waktu dengan baik 	20, 80 40, 60, 100	5
4.	Kemahiran (<i>Advancement</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi jabatan • Kesempatan untuk berkembang 	14, 34, 54 74, 94	5
5.	Otoritas (<i>Authority</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kesempatan untuk membimbing dan mengawasi pegawai lain • Memberi tahu pegawai lain tentang apa yang harus dilakukan 	6, 46 26, 66, 86	5
6.	Kebijakan perusahaan dan penerapannya (<i>Company Policies & Practices</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan perusahaan • Penerapan kebijakan perusahaan 	49, 89 9, 29, 69	5
7.	Imbalan (<i>Compensation</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang diperoleh dalam bekerja • Perbandingan gaji 	12, 32, 72 52, 92	5
8.	Rekan kerja (<i>Co-workers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Semangat bekerja sama dengan rekan kerja • Kemudahan rekan kerja menjalin persahabatan 	16, 96 36, 56, 76	5
9.	Kreativitas (<i>Creativity</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Mencoba ide dan metode sendiri • Melakukan hal baru dan berbeda dari biasanya 	2, 62, 82 22, 42	5

10.	Kemandirian (<i>Independence</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja sendiri • Melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain 	4, 24, 44 64, 84	5
11.	Nilai-nilai moral (<i>Moral values</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan hal-hal yang sesuai dengan hati nurani • Melakukan pekerjaan tanpa ada perasaan merugikan orang lain 	23, 43 3, 63, 83	5
12.	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Perlakuan perusahaan ketika pegawai bekerja dengan baik • Cara yang digunakan perusahaan sebagai penilaian atas pekerjaan yang saya lakukan 	18, 58, 98 38, 78	5
13.	Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab terhadap pekerjaan • Mempertimbangkan keputusan dalam bekerja 	17, 57, 97 37, 77	5
14.	Keamanan (<i>Security</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Jaminan pekerjaan • Kestabilan pekerjaan 	11, 31, 51 71, 91	5
15.	Pelayanan social (<i>Social service</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Melayani orang lain • Membantu orang lain 	1, 21, 81 41, 61	5
16.	Status sosial (<i>Social status</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Status sosial dalam masyarakat • Bergaul dengan orang –orang penting 	8, 28, 68 48, 88	5
17.	Hubungan dengan atasan (<i>Supervision Human Relations</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan atasan dan bawahan • Cara atasan memperlakukan bawahan 	10, 90 30, 50, 70	5
18.	Kemampuan teknikal atasan (<i>Supervision Technical</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan atasan • Kebijakan atasan terhadap bawahan 	15, 35, 75 55, 95	5
19.	Variasi (<i>Variety</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Variasi dan rutinitas pekerjaan • Kesempatan melakukan pekerjaan yang berbeda 	5, 45 25, 65, 85	5
20.	Kondisi kerja (<i>Working condition</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan fisik pekerjaan • Lingkungan psikologis pekerjaan 	13, 33, 73 53, 93	5

b. Penulisan Butir-butir Pernyataan

Setelah kisi-kisi dibuat, selanjutnya dilakukan penjabaran setiap indikator iklim kerja dan kepuasan kerja ke dalam butir-butir pernyataan.

Instrumen penelitian kepuasan kerja yang merupakan buatan luar negeri, dimodifikasi sedemikian rupa dari segi: isi pernyataan dan redaksinya, tanpa merubah konstruk variabel. Hal ini dilakukan agar lebih mudah dimengerti dan dipahami oleh responden disesuaikan dengan konteks budaya di Indonesia.

Setelah mengembangkan butir-butir pernyataan, maka ditetapkan kriteria penyekoran dengan menggunakan skala Likert.

Butir-butir pernyataan Iklim Kerja terdiri dari pernyataan-pernyataan positif. Berikut kriteria penyekorannya:

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

Butir-butir pernyataan Kepuasan Kerja terdiri dari pernyataan-pernyataan positif. Berikut kriteria penyekorannya:

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Puas (SP)	5
Puas (P)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Puas (TP)	2
Sangat Tidak Puas (STP)	1

c. Telaah dan Revisi Butir-butir Pernyataan

Telaah dan revisi butir-butir pernyataan instrumen penelitian atau lebih dikenal dengan penimbangan (*judge*) dilakukan oleh 3 dosen ahli di Jurusan Psikologi dan 1 dosen bahasa Inggris. Kegiatan penimbangan ini berorientasi pada *validitas konstruk* dan *validitas isi*, seperti melihat kesesuaian spesifikasi melalui kisi-kisi instrumen penelitian, kesesuaian dengan landasan teori, kesesuaian dengan format dilihat dari sudut ilmu pengukuran dan ketepatan bahasa yang digunakan dilihat dari sudut bahasa baku dan subjek yang memberikan respon. Hasil umum yang diperoleh dari penimbangan (*judge*) adalah merevisi pernyataan-pernyataan tertentu yang dianggap kurang tepat dari segi kebahasaan dan bentuk kalimat.

Selanjutnya dilakukan validasi eksternal berupa uji keterbacaan setiap butir pernyataan yang ada dalam instrumen kepada 2 orang pegawai dengan tujuan untuk melihat apakah pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam angket dapat dimengerti susunan redaksi dan maknanya, telah sesuai dan/atau menggambarkan tentang apa yang dirasakan, dialami, dihadapi dan dilaksanakan dalam pekerjaannya. Hasil menunjukkan, butir-butir pernyataan pada instrumen iklim kerja dan kepuasan kerja sudah dapat dimengerti dan dipahami oleh pegawai dengan baik.

Berdasarkan penimbangan dan perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan, maka instrumen penelitian iklim kerja dan kepuasan kerja dipandang memadai dan siap dirakit sedemikian rupa.

d. Perakitan Butir-butir Pernyataan ke dalam Instrumen

Dalam tahap ini, setelah menetapkan butir-butir pernyataan masing-masing variabel penelitian dan melalui proses penimbangan (*judgement*), maka butir-butir pernyataan tersebut siap untuk dirakit menjadi suatu bentuk instrumen penelitian yang utuh dengan alternatif jawabannya. Selain itu juga dirumuskan petunjuk bagaimana caranya responden dapat menjawab pernyataan-pernyataan yang tersedia. Setelah instrumen penelitian selesai dirakit maka kemudian instrumen penelitian tersebut dicetak, diperbanyak dan siap diujicobakan.

3. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen penelitian bertujuan untuk mengetahui gambaran empiris mengenai ketepatan dan ketetapan instrumen penelitian. Adapun proses pengujiannya adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Sugiono, 2005: 267).

Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan Rumus *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb} \quad (\text{Sugiono : 2005})$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas

r_b = koefisien korelasi

Hasilnya memperlihatkan, bahwa dari 68 butir pernyataan iklim kerja dan 100 butir pernyataan kepuasan kerja, tidak terdapat pernyataan yang harus dibuang. Indeks angka validitas instrumen iklim kerja terentang antara 0,286 sampai dengan 0,902, instrumen kepuasan kerja terentang antara 0,269 sampai dengan 0,869 pada $p > 0.000$. Lebih detail, hasil ini dapat dilihat pada *lampiran*.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat memiliki kesamaan data dalam kurun waktu yang berbeda sehingga dapat digunakan berkali-kali.

Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right] \quad (\text{Riduwan : 2008})$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah Varians skor tiap-tiap Item

S_t = Varians Total

k = Jumlah Item

Berdasarkan Guilford, indeks angka korelasi mempunyai tolok ukur sebagai berikut:

TABEL 3.3
Kualifikasi Indeks 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 (2005)

Merujuk pada tabel di atas diperoleh indeks angka korelasi reliabilitas *alpha Cronbach* (α) untuk instrumen iklim kerja sebesar 0,932 dan kepuasan kerja 0,978. Artinya bahwa reliabilitas instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini termasuk kategori sangat kuat. Lebih detail, hasil ini dapat dilihat pada *lampiran*.

E. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini mulai dilaksanakan pada tanggal 23-25 Juli 2008, dengan responden sebanyak 100 orang atau sebesar 62,5% dari jumlah populasi di Balai Besar Keramik Bandung.

2. Seleksi dan Verifikasi Data

Seleksi dan Verifikasi data bertujuan untuk menyeleksi data yang dianggap layak untuk diolah meliputi kegiatan pemeriksaan kelengkapan jumlah angket yang terkumpul dan identitas responden. Tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan pengecekan jumlah angket yang telah terkumpul. Dari 100 angket yang disebar, terdapat 90 angket yang kembali dan hanya 79 angket yang layak untuk diolah.
- b. Memberikan nomor urut pada setiap angket untuk menghindari kesalahan pada saat melakukan rekapitulasi data.
- c. Melakukan tabulasi data yaitu perekapan data yang diperoleh dari responden dengan melakukan penyekoran sesuai dengan kriteria penyekoran yang telah ditetapkan. Setelah dilakukan tabulasi data, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan penghitungan statistik sesuai dengan analisis yang dibutuhkan.

3. Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian, dengan menggunakan bantuan SPSS 15.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian nomor 1 dan 2 mengenai gambaran umum iklim kerja dan kepuasan kerja, dipergunakan batas lulus ideal yang perhitungannya didasarkan atas rerata ideal dan simpangan baku ideal skala nilai 0-4 (Cece Rakhmat dan M. Solehuddin, 2006: 63 dan 65). Rumus ini digunakan juga untuk melihat gambaran tiap-tiap dimensi iklim kerja dan kepuasan kerja.

$$\text{Skor}_{\text{Ideal}} = \text{Skor}_{\text{max ideal}} \times \text{Jumlah item}$$

$$\bar{X}_{\text{Ideal}} = \frac{1}{2} (\text{Skor}_{\text{Ideal}})$$

$$\text{SD}_{\text{Ideal}} = \frac{1}{3} (\bar{X}_{\text{Ideal}})$$

Untuk mengubah skor mentah menjadi nilai matang, digunakan rumus sebagai berikut :

$$\bar{X}_{\text{Ideal}} \pm 1.5 SD_{\text{ideal}}$$

$$\bar{X}_{\text{Ideal}} \pm 0.5 SD_{\text{ideal}}$$

Keterangan :

$$\bar{X}_{\text{Ideal}} = \text{rata-rata ideal}$$

± 1.5 dan ± 0.5 = nilai Z pada kurva normal

SD_{ideal} = simpangan baku ideal

Berikut diberikan contoh cara memperoleh kualifikasi kepuasan kerja pegawai di Balai Besar Keramik-Bandung :

Diketahui :

- 1) Jumlah item = 100
- 2) Bobot item = 5

Ditanyakan :

Kualifikasi kepuasan kerja pegawai ?

Jawab :

$$\text{Skor}_{\text{Ideal}} = 100 \times 5 = 500$$

$$\bar{X}_{\text{Ideal}} = \frac{1}{2} (\text{Skor}_{\text{Ideal}}) = \frac{1}{2} \times 500 = 250$$

$$SD_{\text{Ideal}} = \frac{1}{3} (\bar{X}_{\text{Ideal}}) = \frac{1}{3} \times 250 = 83.3$$

\bar{X} Ideal	Nilai Z	SD Ideal	Skala skor mentah
250	+ 1.5	83.3	374.95
250	+ 0.5	83.3	291.65
250	- 0.5	83.3	208.35
250	- 1.5	83.3	125.5

Berdasarkan hasil di atas, kemudian dibuat kualifikasi sebagai berikut :

Skala skor matang	Kualifikasi
> 376	Sangat Puas
293-375	Puas
209-292	Cukup
126-208	Tidak Puas
< 125	Sangat Tidak Puas

Selanjutnya pertanyaan penelitian nomor 3 mengenai hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja, dijawab dengan menggunakan rumus korelasi tata jenjang-*Rank Order Spearman* (ρ_{xy}), sebagai berikut :

$$\rho_{xy} = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)} \quad (\text{Riduwan : 2008})$$

Keterangan :

ρ_{xy} = Nilai Korelasi *Rank Order Spearman*

d^2 = Selisih setiap pasangan Rank

n = jumlah pasangan rank untuk Spearman ($5 < n < 30$)

Dilanjutkan dengan mencari signifikan, maka digunakan Z_{hitung} :

$$Z_{hitung} = \frac{rho_{xy}}{\sqrt{\frac{1}{n-1}}} \quad (\text{Riduwan : 2008})$$

Untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi, maka pedomannya adalah sebagai berikut :

TABEL 3. 4
Interval Koefisien Korelasi Guilford

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 (2005)