

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode dan Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang dikaji dan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam Santoso (2003: 11), analisis deskriptif adalah pengumpulan dan peringkasan data, serta upaya untuk menggambarkan berbagai karakteristik yang penting pada data yang telah terorganisasikan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan data hasil penelitian mengenai hubungan iklim kerja dengan komitmen organisasi secara nyata dalam bentuk angka, sehingga memudahkan proses analisis dan penafsirannya dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasional. Teknik korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antar variabel, dan jika ada seberapa eratkah serta berarti atau tidak hubungan itu (Arikunto, 2006).

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu iklim kerja selanjutnya disebut variabel X (independen) dan komitmen organisasi karyawan selanjutnya disebut sebagai variabel Y (dependen).

Secara operasional variabel penelitian didefinisikan sebagai berikut.

1. Iklim kerja

Iklim kerja adalah lingkungan internal psikologis suatu organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh karyawan yang mempengaruhi tingkah laku karyawan selanjutnya sehingga merupakan karakteristik tertentu yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Lingkungan internal psikologis yang dipersepsi ini berupa *conformity*, *responsibility*, *standards*, *rewards*, *clarity*, dan *team spirit* yang dirasakan di lingkungan kerja dengan indikator-indikatornya, yaitu mematuhi kebijaksanaan, prosedur dan peraturan yang ditetapkan perusahaan, kesempatan karyawan untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan sendiri, standar hasil kerja yang tinggi yang ditetapkan oleh perusahaan, kesesuaian antara imbalan yang diterima dengan usaha yang diberikan karyawan kepada perusahaan, adanya koordinasi dan perencanaan yang baik dari perusahaan, dan adanya suasana bersahabat dan kerja sama antara karyawan dan perusahaan.

2. Komitmen organisasi karyawan

Komitmen organisasi adalah pernyataan sikap karyawan terhadap perusahaannya yang terbentuk melalui tiga komponen. Ketiga komponen tersebut adalah rasa identifikasi karyawan yang termanifestasi dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai perusahaan, keterlibatan karyawan yang termanifestasi dalam bentuk kesediaan karyawan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan, serta loyalitas karyawan yang termanifestasi dalam

bentuk keinginan karyawan untuk tetap menjadi karyawan perusahaan yang bersangkutan

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pelayanan yang merupakan karyawan tetap dan telah bekerja minimal satu tahun di perusahaan. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pelayanan yang ada di CV. Citra Cemerlang *Dry Clean and Laundry* yang berjumlah 59.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 59. Oleh karena itu, penelitian ini adalah penelitian populasi, dimana keseluruhan populasi menjadi subjek penelitian yang akan diambil datanya. Hal ini berpijak pada pendapat Arikunto (2006, 134) bahwa apabila subjek kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruhnya dijadikan subjek penelitian.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan responden. Kuesioner dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu kuesioner yang mengukur iklim kerja dan kuesioner yang mengukur komitmen organisasi karyawan.

a. Instrumen Iklim Kerja

Instrumen penelitian yang digunakan dibuat berdasarkan enam dimensi iklim kerja dari Litwin dan Meyer (1971). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa skala *Likert* yang berisikan pernyataan-pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berisikan penjabaran dari enam dimensi iklim kerja, yaitu *conformity*, *responsibility*, *standards*, *rewards*, *clarity*, dan *team spirits*. Berikut kisi-kisi instrumen iklim kerja:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Iklim Kerja

| Dimensi | Indikator | Nomor Item | | Jumlah |
|-----------------------|--|----------------|-------------|--------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| <i>Conformity</i> | Kesesuaian peraturan perusahaan, misal: -waktu jumlah hari kerja -waktu jumlah jam kerja -waktu istirahat kerja | 1, 18, 35, 46 | 51 | 5 |
| | Tata cara pelaksanaan pekerjaan. | 2 | 19 | 2 |
| | Kebijakan perusahaan. | 3, 20 | | 2 |
| <i>Responsibility</i> | Pengambilan keputusan. | | 4, 21, 36 | 3 |
| | Penyelesaian permasalahan tanpa melibatkan atasan. | 5, 22 | 37 | 3 |
| <i>Standards</i> | Standar kerja yang ditetapkan. | 6 | 23, 38 | 3 |
| | Penyelesaian tugas. | 7, 24 | | 2 |
| | Hasil kerja. | 8, 25 | | 2 |
| | Evaluasi hasil kerja. | 9, 26, 39 | | 3 |
| <i>Rewards</i> | Pemberian imbalan, seperti: -gaji -bonus -tunjangan -penghargaan | 11, 40, 52 | 27, 28 | 5 |
| | Pemberian pujian. | 47 | | 1 |
| | Pemberian sanksi, seperti: -hukuman -kritikan | | 10, 54 | 2 |
| <i>Clarity</i> | Kejelasan identitas perusahaan, misal: -tujuan -visi dan misi perusahaan | 12, 29, 41, 48 | | 4 |
| | Kejelasan tanggung jawab dan | 13, 30, 42 | | 3 |

| | | | | |
|---------------------|---|----------------|--------|----|
| | wewenang. | | | |
| | Manajemen yang baik. | | 14, 31 | 2 |
| <i>Team Spirits</i> | Hubungan dengan rekan kerja dan atasan. | 15, 32, 53 | 43, 49 | 5 |
| | Dukungan dan bantuan. | 16, 33, 44 | | 3 |
| | Komunikasi dengan rekan kerja dan atasan. | 17, 34, 45, 50 | | 4 |
| JUMLAH | | | | 54 |

Karyawan diminta untuk memilih salah satu dari lima alternatif jawaban pilihan yang tersedia yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pilihan dari setiap pernyataan memiliki nilai tertentu sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor Alternatif Jawaban Instrumen Iklim Kerja

| Alternatif Pilihan | Skor Item | |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| | Item (<i>favorable</i>) | Item (<i>unfavorable</i>) |
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| Setuju (S) | 4 | 2 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

b. Instrumen Komitmen Organisasi

Instrumen penelitian yang digunakan dibuat berdasarkan tiga komponen komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers (Kuntjoro, 2009). Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa skala *Likert* yang berisikan pernyataan-pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut berisikan penjabaran dari tiga aspek komitmen organisasi, yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Berikut kisi-kisi instrumen komitmen organisasi:

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi

| Dimensi | Indikator | Nomor Item | | Jumlah |
|---------------|--|-------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| Identifikasi | Memahami dan meyakini tujuan perusahaan. | 1, 14, 27 | 38, 43 | 5 |
| | Menerima norma-norma yang berlaku. | 2 | 15, 28 | 3 |
| | Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku. | 3, 16 | 29 | 3 |
| | Menghayati diri sebagai bagian dari perusahaan. | 4, 17 | 30 | 3 |
| Keterlibatan | Bekerja dengan baik di perusahaan. | 5, 18, 31 | | 3 |
| | Mengerjakan tugas yang diberikan. | 6 | 19, 32, 39 | 4 |
| | Memberikan usaha yang terbaik bagi perusahaan. | 7 | 20 | 2 |
| | Menempatkan prioritas perusahaan di atas kepentingan pribadi. | 8, 21, 33, 40, 44 | 46 | 6 |
| | Menerima tanggung jawab lebih dari yang seharusnya diemban. | 9, 22 | 34 | 3 |
| Loyalitas | Menganggap perusahaan sebagai tempat yang sesuai dan nyaman untuk bekerja. | 10, 23, 35, 41 | 45 | 5 |
| | Tetap bekerja pada perusahaan. | 36 | 11, 24, 42 | 4 |
| | Menghayati bahwa perusahaan ini merupakan tempat bekerja terbaik. | 12 | 25 | 2 |
| | Bangga sebagai karyawan perusahaan. | 13, 26, 37 | | 3 |
| JUMLAH | | | | 46 |

Karyawan diminta untuk memilih salah satu dari lima alternatif jawaban pilihan yang tersedia yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pilihan dari setiap pernyataan memiliki nilai tertentu sebagai berikut.

Tabel 3.4
Skor Alternatif Jawaban Instrumen Komitmen Organisasi

| Alternatif Pilihan | Skor Item | |
|---------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| | Item (<i>favorable</i>) | Item (<i>unfavorable</i>) |
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| Setuju (S) | 4 | 2 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

3.5 Kelayakan Instrumen

3.5.1 Penimbangan Instrumen

Pada kedua instrumen terlebih dahulu dilakukan penimbangan instrumen yang dilakukan melalui *professional judgement*. *Professional judgement* dilakukan untuk melihat kesesuaian spesifikasi melalui kisi-kisi instrumen penelitian, kesesuaian dengan landasan teori, kesesuaian dengan format dilihat dari sudut pengukuran dan ketepatan bahasa yang digunakan dilihat dari sudut bahasa baku dan subjek yang memberikan respon. Hasil umum yang diperoleh dari *professional judgement* ini adalah merevisi pernyataan-pernyataan tertentu yang dianggap kurang tepat dari segi kebahasaan dan bentuk kalimat. Penelaahan instrumen ini dilakukan oleh 3 orang pendapat profesional.

3.5.2 Uji Keterbacaan untuk Mengukur Ketepatan Item Pernyataan Secara Redaksional

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden, sebelumnya dilakukan validasi eksternal terlebih dahulu berupa uji keterbacaan pada setiap item pernyataan yang ada dalam instrumen kepada pihak perusahaan CV. Citra

Cemerlang *Dry Clean and Laundry* Bandung dengan tujuan untuk melihat apakah pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner dapat dimengerti susunan redaksi dan maknanya, serta apakah sesuai dengan keadaan karyawan di perusahaan. Dalam hal ini yang melakukan uji keterbacaan adalah tiga karyawan bagian pelayanan. Hasil menunjukkan bahwa item pernyataan seluruhnya dapat diterima dan dirasa sesuai dengan keadaan karyawan di perusahaan.

3.5.3 Uji Validitas

Pada kedua instrumen dilakukan pengujian validitas konstruk. Validitas konstruk berkaitan dengan tingkatan dimana skala mencerminkan dan berperan sebagai konsep yang sedang diukur. Dua aspek pokok dalam validitas konstruk adalah secara alamiah bersifat teoritis dan praktis (Sarwono, 2006). Untuk menguji validitas konstruk, digunakan analisis faktor.

3.5.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Iklim Kerja

a. Pengujian Item Layak

Dalam melakukan pengujian item layak, dilihat besarnya nilai KMO MSA. Sesuai dengan ketentuan yang sudah ada, apabila nilai KMO MSA $< 0,5$ maka item tersebut akan dibuang. Pengujian item dilakukan pada 54 item instrumen iklim kerja dengan menggunakan analisis faktor yang diolah menggunakan *SPSS versi 11.5 for Windows*. Hasil yang diperoleh adalah 41 item yang terpakai dan 13 item yang terbuang.

Tabel 3.5
Item Terpakai dan Terbuang Instrumen Iklim Kerja

| Dimensi | Item Terpakai | Item Terbuang |
|-----------------------|---------------------------------------|------------------------|
| <i>Conformity</i> | 2, 3, 18, 19, 20, 35, 46 | 1, 51 |
| <i>Responsibility</i> | 5, 22, 37 | 4, 21, 36 |
| <i>Standards</i> | 6, 7, 8, 9, 23, 24, 25, 26, 38, 39 | - |
| <i>Rewards</i> | 10, 11, 27, 28, 40, 47, 52, 54 | - |
| <i>Clarity</i> | 14, 29, 30, 31, 41, 42, 48 | 12, 13 |
| <i>Team Spirits</i> | 16, 32, 33, 34, 44, 49 | 15, 17, 43, 45, 50, 53 |

Setelah pengujian item-item tersebut dilakukan, didapatkan hasil KMO MSA untuk tiap dimensi pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Angka KMO MSA Instrumen Iklim Kerja

| Dimensi | KMO MSA |
|-----------------------|----------------|
| <i>Conformity</i> | 0,608 |
| <i>Responsibility</i> | 0,654 |
| <i>Standards</i> | 0,690 |
| <i>Rewards</i> | 0,782 |
| <i>Clarity</i> | 0,842 |
| <i>Team Spirits</i> | 0,779 |

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai KMO MSA yang diperoleh pada tiap dimensi iklim kerja tergolong pada kategori cukup sekali sehingga instrumen telah layak untuk dilakukan reduksi faktor dengan menggunakan rotasi faktor.

b. Ekstraksi dan Rotasi Faktor

Setelah dilakukan ekstraksi dan rotasi, nilai faktor *loading* yang paling besar merupakan anggota dari faktor tersebut. Maka terdapat beberapa

pengurangan indikator pada tiap dimensinya dikarenakan terdapat beberapa item yang berbeda indikator masuk ke dalam satu faktor yang sama maupun indikator yang hilang sepenuhnya.

Tabel 3.7
Hasil Ekstraksi dan Rotasi Instrumen Iklim Kerja

| Dimensi | Jumlah Indikator Sebelum Ekstraksi | Jumlah Indikator Setelah Ekstraksi |
|-----------------------|---|---|
| <i>Conformity</i> | 3 | 2 |
| <i>Responsibility</i> | 2 | 1 |
| <i>Standards</i> | 4 | 3 |
| <i>Rewards</i> | 3 | 2 |
| <i>Clarity</i> | 3 | 2 |
| <i>Team Spirits</i> | 3 | 1 |

c. Penamaan Faktor

Penamaan faktor dilakukan sesuai dengan isi dari item-item yang tergolong pada faktor tersebut. Berikut kisi-kisi instrumen iklim kerja setelah analisis faktor.

Tabel 3.8
Kisi-kisi Instrumen Iklim Kerja Setelah Analisis Faktor

| No. | Dimensi | Indikator | Item valid |
|------------|-----------------------|---|------------------------|
| 1. | <i>Conformity</i> | Kesesuaian peraturan (jumlah hari kerja, jumlah jam kerja, waktu istirahat kerja) dan kebijakan perusahaan. | 3, 20, 35, 46 |
| | | Tata cara pelaksanaan pekerjaan. | 2, 18, 19 |
| 2. | <i>Responsibility</i> | Penyelesaian masalah tanpa melibatkan atasan. | 5, 22, 37 |
| 3. | <i>Standards</i> | Standar dan hasil kerja yang ditetapkan. | 6, 8, 23, 25, 38 |
| | | Penyelesaian tugas. | 7, 24 |
| | | Evaluasi hasil kerja. | 9, 26, 39 |
| 4. | <i>Rewards</i> | Pemberian imbalan (gaji, bonus, tunjangan, penghargaan) dan pujian. | 11, 27, 28, 40, 47, 52 |
| | | Pemberian sanksi (hukuman dan kritikan). | 10, 54 |
| 5. | <i>Clarity</i> | Kejelasan identitas perusahaan | 14, 29, 31, |

| | | | |
|--------|---------------------|--|------------------------|
| | | (tujuan, visi, dan misi) dan manajemen yang baik. | 41 |
| | | Kejelasan wewenang dan tanggung jawab. | 30, 42, 48 |
| 6. | <i>Team Spirits</i> | Hubungan, dukungan, bantuan, serta komunikasi dengan rekan kerja dan atasan. | 16, 32, 33, 34, 44, 49 |
| Jumlah | | | 41 |

3.5.3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

a. Pengujian Item Layak

Pengujian item yang layak dilakukan pada 46 item instrumen komitmen organisasi. Pengujian item yang layak menggunakan analisis faktor yang diolah menggunakan *SPSS versi 11.5 for Windows* diperoleh hasil sebanyak 32 item yang terpakai dan 14 item yang terbuang.

Tabel 3.9

Item Terpakai dan Terbuang Instrumen Komitmen Organisasi

| Dimensi | Item Terpakai | Item Terbuang |
|--------------|--|----------------------------|
| Identifikasi | 1, 2, 4, 14, 15, 17, 28, 29, 38, 43 | 3, 16, 27, 30 |
| Keterlibatan | 5, 6, 7, 8, 9, 18, 19, 31, 33, 40, 44 | 20, 21, 22, 32, 34, 39, 46 |
| Loyalitas | 10, 11, 13, 23, 24, 26, 35, 36, 41, 42, 45 | 12, 25, 37 |

Setelah pengujian item-item tersebut dilakukan, didapatkan hasil KMO MSA untuk tiap dimensi pada tabel berikut:

Tabel 3.10

Angka KMO MSA Instrumen Komitmen Organisasi

| Dimensi | KMO MSA |
|--------------|---------|
| Identifikasi | 0, 691 |
| Keterlibatan | 0, 616 |
| Loyalitas | 0, 788 |

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai KMO MSA yang diperoleh pada tiap dimensi tergolong pada kategori cukup dan bagus sehingga instrumen telah layak untuk dilakukan reduksi faktor dengan menggunakan ekstraksi dan rotasi faktor.

b. Ekstraksi dan Rotasi Faktor

Setelah dilakukan ekstraksi dan rotasi, nilai faktor *loading* yang paling besar merupakan anggota dari faktor tersebut. Maka terdapat beberapa pengurangan indikator pada tiap dimensinya dikarenakan terdapat beberapa item yang berbeda indikator masuk ke dalam satu faktor yang sama maupun indikator yang hilang sepenuhnya.

Tabel 3.11
Hasil Ekstraksi dan Rotasi Instrumen Komitmen Organisasi

| Dimensi | Jumlah Indikator Sebelum Ekstraksi | Jumlah Indikator Setelah Ekstraksi |
|----------------|---|---|
| Identifikasi | 4 | 3 |
| Keterlibatan | 5 | 4 |
| Loyalitas | 4 | 2 |

c. Penamaan Faktor

Penamaan faktor dilakukan sesuai dengan isi dari item-item yang tergolong pada faktor tersebut. Secara lebih rinci, penamaan faktor (indikator) baru dapat dilihat pada kisi-kisi instrumen komitmen organisasi setelah analisis faktor pada tabel berikut ini:

Tabel 3.12
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi Setelah Analisis Faktor

| No. | Dimensi | Indikator | Item Valid |
|--------|--------------|---|------------------------|
| 1. | Identifikasi | Memahami dan meyakini tujuan perusahaan. | 1, 14, 38, 43 |
| | | Menerima norma-norma yang berlaku dan menghayati diri sebagai bagian dari perusahaan. | 2, 4, 17, 28 |
| | | Mematuhi norma dan kebijakan yang berlaku. | 15, 29 |
| 2. | Keterlibatan | Bekerja dengan baik di perusahaan. | 5, 18, 31 |
| | | Menempatkan prioritas perusahaan di atas kepentingan pribadi. | 8, 40, 33, 44 |
| | | Memberikan usaha yang terbaik dan menerima tanggung jawab lebih. | 7, 9 |
| | | Mengerjakan tugas yang diberikan. | 6, 19 |
| 3 | Loyalitas | Tetap bekerja pada perusahaan. | 11, 24, 36, 41, 42 |
| | | Menganggap perusahaan sebagai tempat yang sesuai dan nyaman untuk bekerja serta bangga sebagai karyawan perusahaan. | 10, 13, 23, 26, 35, 45 |
| Jumlah | | | 32 |

3.5.4 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat memiliki kesamaan data dalam kurun waktu tertentu yang berbeda sehingga dapat digunakan berkali-kali. Menurut Sugiyono (2009: 172) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini reliabilitas instrumen diukur dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* di bawah ini:

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

(Ihsan, 2009: 112)

Keterangan:

- α : koefisien reliabilitas
 n : banyaknya bagian (potongan tes)
 Vi : varians tes bagian I yang panjangnya tidak ditentukan
 Vt : varians skor total (perolehan)

Setelah didapat nilai reliabilitas, maka nilai tersebut ditafsirkan tinggi rendahnya dengan menggunakan kriteria Guilford (Suryanto, 2008) sebagai berikut:

Tabel 3.13
Kriteria Guilford Mengenai Harga Reliabilitas

| Skor | Tingkat Hubungan |
|-------------|--|
| 0,00 – 0,20 | Derajat reliabilitas hampir tidak ada, korelasi sangat lemah |
| 0,21 – 0,40 | Derajat reliabilitas rendah, korelasi rendah |
| 0,41 – 0,70 | Derajat reliabilitas sedang, korelasi cukup berarti |
| 0,71 – 0,90 | Derajat reliabilitas tinggi, korelasi tinggi |
| 0,91 – 1,00 | Derajat reliabilitas sangat tinggi, korelasi sangat tinggi |

3.5.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja

Sebelum dilakukan uji coba, diperoleh hasil reliabilitas instrumen iklim kerja pada tabel berikut:

Tabel 3.14
Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja Sebelum Analisis Faktor

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .8493 | 54 |

Setelah dilakukan uji coba, maka diperoleh hasil reliabilitas instrumen iklim kerja pada tabel berikut:

Tabel 3.15
Reliabilitas Instrumen Iklim Kerja Setelah Analisis Faktor

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .8633 | 41 |

Pada tabel 3.15 angka reliabilitas menunjukkan 0,8633. Berdasarkan koefisien reliabilitas yang dihasilkan, maka indeks tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi sehingga instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.5.4.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasi

Sebelum dilakukan uji coba, diperoleh hasil reliabilitas instrumen komitmen organisasi pada tabel berikut:

Tabel 3.16
Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasi Sebelum Analisis Faktor

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .8180 | 46 |

Setelah dilakukan uji coba, maka diperoleh hasil reliabilitas instrumen komitmen organisasi pada tabel berikut:

Tabel 3.17
Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasi Setelah Analisis Faktor

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .8190 | 32 |

Pada tabel 3.17 angka reliabilitas menunjukkan 0,8190. Berdasarkan koefisien reliabilitas yang dihasilkan, maka indeks tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi sehingga instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

3.6 Kategorisasi Skala

Menurut Azwar (1999: 107), kategorisasi dapat diartikan sebagai usaha yang bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kategorisasi bersifat relatif. Seseorang dapat menempatkan secara subjektif luas interval yang mencakup sikap kategorisasi yang diinginkan, selama penempatan ini berada dalam batas wajar dan dapat diterima akal sehat (Azwar, 1999: 108).

a. Kategorisasi Iklim Kerja

Untuk menjawab rumusan masalah mengenai gambaran umum iklim kerja, peneliti mengelompokkan iklim kerja ke dalam tiga kelompok, yaitu positif, netral, dan negatif. Berikut penetapan norma untuk ketiga kategori tersebut.

Tabel 3.18
Rumus Norma Kategorisasi Iklim Kerja

| Kategori Iklim Kerja | |
|----------------------|---|
| Positif | $X > \mu + 1\sigma$ |
| Netral | $\mu - 1\sigma \leq X \leq \mu + 1\sigma$ |
| Negatif | $X < \mu - 1\sigma$ |

(Ihsan, 2009: 33)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 11.5 for Windows* diperoleh nilai rata-rata (μ) sebesar 127,3729 dan standar deviasi (σ) sebesar 14,82181.

b. Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi

Untuk menjawab rumusan masalah mengenai tingkat komitmen organisasi, peneliti mengelompokkan tingkat komitmen organisasi ke dalam tiga kelompok, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Berikut penetapan norma untuk ketiga kategori tersebut.

Tabel 3.19
Rumus Norma Kategorisasi Komitmen Organisasi

| Kategori Komitmen Organisasi | |
|------------------------------|---|
| Tinggi | $X > \mu + 1\sigma$ |
| Sedang | $\mu - 1\sigma \leq X \leq \mu + 1\sigma$ |
| Rendah | $X < \mu - 1\sigma$ |

(Ihsan, 2009: 33)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 11.5 for Windows* diperoleh nilai rata-rata (μ) sebesar 103,9322 standar deviasi (σ) sebesar 11,23858.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2009). Tujuan dari analisis data ini adalah untuk menyederhanakan data yang ada dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data dilakukan untuk menjawab beberapa pertanyaan penelitian. Analisis data ini dibantu dengan menggunakan bantuan *SPSS 11.5 for Windows*.

Teknik analisis data untuk menjawab pertanyaan penelitian no. 3 menggunakan analisis statistik parametrik. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji pra hipotesis berupa uji normalitas data dan uji linearitas.

3.7.1 Uji Normalitas

Untuk menentukan teknik statistik apa yang akan digunakan dalam analisis data, maka pada penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji normalitas terhadap data yang akan dianalisis. Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS 11.5 for Windows*. Apabila tingkat signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak berdistribusi normal. Namun apabila tingkat signifikansi di atas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan

diuji dengan data normal baku, artinya data yang diuji berdistribusi normal (Sanjoyo, 2009).

Berikut dapat dilihat hasil uji normalitas dengan menggunakan *one sample Kolgomorov-Smirnov* yang perhitungannya dibantu dengan *SPSS 11.5 for Windows*.

Tabel 3.20
Hasil Uji Normalitas

| | Iklm Kerja | Komitmen Organisasi |
|-----------------|------------|---------------------|
| N | 59 | 59 |
| Mean | 127,3729 | 103,9322 |
| SD | 14,82181 | 11,23858 |
| K-SZ | 0,797 | 0,735 |
| Sig. (2-tailed) | 0,549 | 0,653 |
| Interpretasi | Normal | Normal |

Penentuan normalitas ini dilakukan dengan kriteria apabila tingkat signifikansi $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai tes K-SZ iklim kerja sebesar 0,797 dan signifikansi sebesar 0,549, dan pada variabel komitmen organisasi nilai K-SZ sebesar 0,735 dan signifikansi sebesar 0,653, maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja dan komitmen organisasi memiliki sebaran normal.

3.7.2 Uji Linearitas

Statistika parametrik sebagai sarana bantu dalam melakukan pengujian pada masalah hubungan atau prediksi terlebih dahulu dilakukan pengujian regresi linear pada perpaduan antara variabel X dan variabel Y (Susetyo, 2010). Uji linearitas regresi dilakukan untuk mengetahui pola hubungan antara variabel X

(iklim kerja) dengan variabel Y (komitmen organisasi). Uji linearitas regresi dilakukan dengan menggunakan perhitungan regresi linear sederhana karena hanya melibatkan satu variabel terikat (Y). Perhitungan regresi linear sederhana yaitu perhitungan yang digunakan untuk melihat hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya adalah, apakah garis regresi antara variabel X dan Y membentuk garis yang linear atau tidak. Pengujian dilakukan dengan bantuan *SPSS 11.5 for Windows*. Pada uji linearitas ini digunakan uji statistik teknik anava satu jalur. Jika signifikansi < 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel Y. Adapun persamaan untuk garis regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} : persamaan garis lurus variabel Y terhadap X

X: variabel X

a : konstanta a, perpotongan garis pada sumbu Y

b : koefisien regresi

Hasil dari uji linearitas regresi antara kedua variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.21
Hasil Uji Linearitas Regresi

| Predictors | Dependent Variable | F | Signifikansi |
|-------------|---------------------|--------|--------------|
| Iklim Kerja | Komitmen Organisasi | 55,485 | 0,000 |

Berdasarkan tabel di atas, angka signifikansi menunjukkan 0,000. Jika probabilitas < 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel iklim kerja dengan komitmen organisasi membentuk garis linear. Dengan demikian variabel iklim kerja mampu memprediksikan komitmen organisasi di masa yang akan datang.

Tabel 3.22
Koefisien Regresi

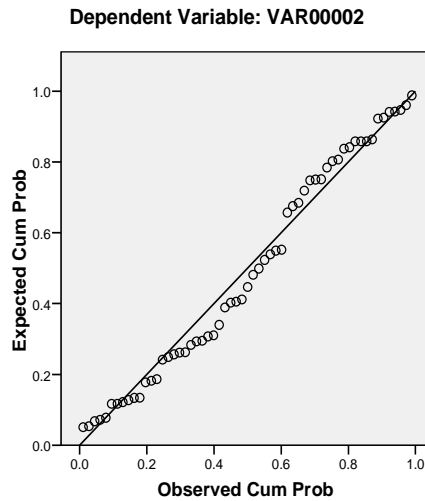
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 36,101 | 9,167 | | 3,938 | ,000 |
| | Iklim Kerja | ,533 | ,071 | ,702 | 7,449 | ,000 |

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 36,101 + 0,533X$$

Dari persamaan di atas, diketahui bahwa iklim kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, apabila iklim kerja yang dirasakan karyawan meningkat sebesar 1 satuan maka komitmen karyawan terhadap organisasinya akan naik sebesar 0,533 satuan. Persamaan regresi linear $\hat{Y} = 36,101 + 0,533X$ disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3.1 Persamaan Regresi Linear

Setelah melakukan uji pra hipotesis menunjukkan bahwa kedua data memiliki distribusi normal dan hubungan antar kedua variabel adalah linear, sehingga uji korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment*.

3.7.3 Uji Korelasi

Uji korelasi atau analisis korelasi yaitu teknik untuk menentukan sampai sejauh mana hubungan antara dua variabel. Dalam penelitian ini, uji korelasi dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dengan menggunakan bantuan *SPSS 11.5 for Windows*.

Adapun rumus korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Susetyo, 2010: 180)

Keterangan:

r : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : jumlah responden

X : skor rata-rata dari X

Y : skor rata-rata dari Y

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

Tabel 3.22
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0.80 - 1.000 | Sangat Kuat |
| 0.60 - 0.799 | Kuat |
| 0.40 - 0.599 | Cukup Kuat |
| 0.20 - 0.399 | Rendah |
| 0.00 - 0.199 | Sangat Rendah |

(Sugiyono, 2009: 250)

3.7.4 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya sumbangan atau peranan variabel iklim kerja terhadap komitmen organisasi, dapat dihitung dengan rumus koefisien determinasi (Sarwono, 2006: 89) sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = indeks korelasi

3.8 Tahapan Penelitian

Sebelum penelitian ini dilaksanakan ada beberapa persiapan yang merupakan rangkaian dari penelitian ini sehingga proses pelaksanaan ini dibagi kedalam tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap pelaporan.

a. Tahap Persiapan

- a) Menentukan topik penelitian dan membatasi ruang lingkup permasalahan yang akan diteliti.
- b) Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan informasi mengenai masalah penelitian.
- c) Pembuatan proposal penelitian.
- d) Menghubungi perusahaan yang akan dijadikan lokasi penelitian untuk mendapatkan perizinan.
- e) Melakukan penelitian awal melalui wawancara yang dilakukan kepada bagian personalia dan karyawan bagian pelayanan CV. Citra Cemerlang *Dry Clean and Laundry* untuk menggali fenomena yang terjadi, khususnya yang berkaitan dengan topik penelitian.
- f) Menyusun rancangan penelitian dalam ruang lingkup masalah yang akan diteliti.
- g) Mempersiapkan alat ukur sesuai maksud dan tujuan penelitian dan kemudian dilakukan uji kelayakan instrumen melalui *judgement* atau kelayakan atas instrumen tersebut kepada tiga orang ahli, uji keterbacaan kepada tiga karyawan, dan uji validitas dan reliabilitas.

b. Tahap Pengumpulan Data

Setelah instrumen valid dan reliabel, maka instrumen siap untuk digunakan pada penelitian dan selanjutnya dilakukan tahap pengumpulan data.

c. Tahap Pengolahan Data

- a) Memeriksa kembali jawaban responden, apakah setiap pernyataan dijawab atau tidak.
- b) Melakukan penilaian terhadap data mengenai kuesioner iklim kerja dan komitmen organisasi.
- c) Melakukan skoring dan membuat tabulasi data yang telah diperoleh.
- d) Melakukan analisis data melalui metode uji statistik.

d. Tahap Pembahasan serta Tahap Penyelesaian Laporan

- a) Membahas dan menginterpretasikan hasil analisis melalui uji statistik berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya.
- b) Merumuskan kesimpulan dari masalah penelitian dan dari hasil uji statistik yang telah dilakukan.
- c) Menyusun laporan penelitian.
- d) Memperbaiki dan menyempurnakan laporan hasil penelitian secara menyeluruh.