

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berkenaan dengan persiapan dan pelaksanaan penelitian. Dalam bab ini diuraikan: metode dan pendekatan penelitian, definisi operasional, lokasi, populasi dan sampel penelitian, pengembangan instrumen penelitian, teknik analisis data, serta prosedur penelitian.

A. Metode dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Travers (Umar, 1996: 22) menjelaskan, metode deskriptif merupakan metode yang dapat menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Teknik penelitian deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan hubungan adalah studi korelasi. Dalam penelitian ini metode deskriptif dapat memberikan gambaran iklim kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PTPN VIII. Kemudian studi korelasi dapat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel iklim kerja dengan variabel kepuasan kerja.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang sifatnya kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang memungkinkan dilakukannya pencatatan data hasil penelitian secara nyata dalam bentuk angka, sehingga memudahkan proses analisis dan penafsirannya dengan menggunakan perhitungan-perhitungan statistik.

1. Pengembangan Instrumen Penelitian Iklim Kerja

Pengembangan instrumen ini mulai dilakukan sejak tanggal 16 Juni 2008. Instrumen penelitian yang digunakan pada variabel iklim kerja berupa angket yang dikembangkan sendiri dari teori Litwin – Meyer, Stringer, dan Ekvall. Berikut ini adalah teori-teori yang dikemukakan Litwin-Meyer, Stringer, dan Ekvall.

Litwin dan Meyer (Utami, 2002: 25) mengemukakan dimensi-dimensi dalam organisasi sebagai berikut :

- a. *Conformity*, artinya penyesuaian, kecocokan, penyesuaian dengan peraturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya, misalnya terhadap peraturan, kebijaksanaan, dan prosedur yang harus ditaati.
- b. *Responsibility*, menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa mereka dapat mengambil keputusan dan memecahkan masalah tanpa bertanya kepada atasan atau dengan kata lain para anggota diberikan tanggung jawab pribadi untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. *Standards*, menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa perusahaan menetapkan satu target tertentu yang mengandung resiko dan menantang kepada anggotanya.
- d. *Rewards*, menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa mereka dihargai dan memperoleh penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

e. *Organizational Clarity* menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa segala sesuatu dalam perusahaan tersebut terorganisir dengan baik dan tujuan atau pekerjaannya dirumuskan dengan jelas daripada keadaan tak teratur, kabur dan kacau.

f. *Team Spirit*, menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa dalam perusahaan terdapat keadaan saling percaya, tolong menolong, saling menyemangati, saling bersahabat, dan hubungan baik antar anggota dalam lingkungan kerja tersebut.

Menurut Stringer, (Wirawan, 2007: 131) untuk mengukur iklim kerja terdapat enam dimensi yang diperlukan, yakni :

a. Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan anggota organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasakan pekerjaan mereka didefinisikan secara baik dan struktur rendah jika mereka tidak merasakan adanya kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai wewenang mengambil keputusan.

b. Standar-standar (*standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.



c. Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi bos bagi diri mereka sendiri dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.

Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim kerja yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim kerja ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.

f. Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Ekvall (Wirawan, 2007: 131) juga mengemukakan sepuluh dimensi iklim kerja yakni :

- a. Tantangan (*challenge*), yakni keterlibatan dan komitmen karyawan tentang organisasi.
- b. Kemerdekaan (*freedom*), yakni sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan untuk bertindak.
- c. Dukungan Untuk Ide-Ide (*support for ideas*), yakni sikap manajemen dan karyawan terhadap ide-ide baru.
- d. Kepercayaan (*trust*), yakni keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi.
- e. Semangat (*liveliness*), yakni dinamika dalam organisasi.
- f. Keintiman/humor (*playfulness/humor*), yakni hubungan yang ada dalam organisasi.
- g. Debat (*debate*), yakni sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dan pengalaman yang ada dalam organisasi.
- h. Konflik (*conflict*), yakni adanya tensi personal dan emosional.
- i. Pengambilan resiko (*risk taking*), yakni kemampuan untuk menoleransi insekuriti dalam organisasi.

- j. Ide dan waktu (*idea and time*), yakni waktu yang digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru.

Merujuk pada ketiga teori di atas, terdapat dua puluh dua dimensi yang berasal dari Litwin-Meyer (6 buah), Stringer (6 buah), dan Ekvall (10 buah). Ketika 22 dimensi tersebut dibandingkan, terlihat adanya suatu kesamaan pemikiran, sehingga peneliti menjadikan kesamaan dimensi yang dikemukakan tiga peneliti di atas menjadi satu dimensi. Hingga pada akhirnya didapatkan tujuh buah dimensi yang mencakup 22 dimensi di atas. Berikut adalah dimensi baru beserta perincian kesamaan dimensi awal.

- a. Komitmen (menurut Stringer)
- b. Penyesuaian (*conformity* menurut Litwin-Meyer)
- c. Hubungan dengan rekan kerja (*team spirit* menurut Litwin-Meyer, dukungan menurut Stringer, dan kepercayaan, konflik serta debat menurut Ekvall)
- d. Tanggung jawab (standar dan *responsibility* menurut Litwin-Meyer dan Stringer, tantangan dan pengambilan resiko menurut Ekvall)
- e. Kejelasan struktur dan tugas (struktur menurut Stringer, dan *organizational clarity* menurut Litwin-Meyer)
- f. Penghargaan (*rewards* menurut Litwin-Meyer, penghargaan menurut Stringer)
- g. Hubungan atasan dan bawahan (dukungan menurut Stringer, dukungan untuk ide, kepercayaan, konflik dan debat menurut Ekvall)

a. Penimbangan (*Judge*) Instrumen

Pengembangan instrumen *iklim kerja* dilanjutkan dengan tahap penimbangan (*judge*) kepada 3 (tiga) orang pakar, yang terdiri atas tiga orang pakar psikologi.

Kegiatan penimbangan ini berorientasi pada *validitas konstruk* dan *validitas isi*, berupa dimensi dan indikator yang hendak diukur, redaksi setiap butir pernyataan, keefektifan susunan kalimat dan koreksi terhadap bentuk format yang digunakan. Instrumen diberikan kepada penimbang (*judger*) pada tanggal 4 Juli 2008. Hasil secara umum yang diperoleh dari penimbangan menunjukkan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Merevisi beberapa item yang tidak sesuai dengan indikator maupun aspek yang bersangkutan.
- 2) Menambahkan beberapa pernyataan yang dianggap dapat melengkapi item-item dalam suatu indikator tertentu.
- 3) Merevisi pernyataan-pernyataan tertentu yang dianggap: kurang tepat dari segi kebahasaan, yaitu mengubah beberapa kata yang lebih cocok digunakan dalam dunia perindustrian.

Dari hasil penimbangan yang dilakukan oleh *judger*, maka kisi-kisi iklim kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen Iklim Kerja

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR	INDIKATOR/FAKTOR	NOMOR DAN BENTUK PERNYATAAN		JUMLAH		
			+	-	+	-	Σ
1.	Komitmen	1. Loyal terhadap	1.2.3.4.5	-	5	-	5

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR	INDIKATOR/FAKTOR	NOMOR DAN BENTUK PERNYATAAN		JUMLAH		
			+	-	+	-	Σ
	(menggambarkan perasaan karyawan terhadap perusahaan dan derajat loyalitas terhadap perusahaan)	perusahaan					
		2. Bangga menjadi karyawan di perusahaan	6.7,8	-	3	-	3
2.	Penyesuaian (menggambarkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan peraturan dan kebijakan perusahaan)	1. Menaati peraturan perusahaan	9.10.11.12.13	-	5	-	5
		2. Menerima dan mengaplikasikan kebijakan perusahaan	14.15, 16	-	3	-	3
3.	Hubungan dengan rekan kerja (tumbuhnya rasa saling percaya, tolong menolong, persahabatan baik, saling menyemangati, intensitas konflik dan perdebatan yang terjadi antar anggota kelompok dan adanya hubungan baik antar anggota dalam lingkungan kerja)	1. Kemudahan untuk berhubungan baik dengan rekan kerja	17.18.19	-	3	-	3
		2. Intensitas perbedaan pendapat, ide, dan pengalaman, yang dapat menyebabkan konflik	20.21,22	-	3	-	3
		3. Intensitas perbedaan pendapat, ide, dan pengalaman, yang dapat menyebabkan konflik	23.24,25	-	3	-	3
		4. Saling mendukung dan mempercayai antar anggota kelompok	26.27.28,29,30	-	5	-	5
4.	Tanggung jawab (usaha karyawan untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan dan keberanian menerima tantangan dan mengambil resiko, serta dapat mengambil keputusan dan memecahkan masalah tanpa meminta)	1. Tuntutan untuk mengembangkan hasil kerja sendiri dan kelompok	31.32,33	-	3	-	3
		2. Mampu mengerahkan seluruh kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	34.35,36	-	3	-	3

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR	INDIKATOR/FAKTOR	NOMOR DAN BENTUK PERNYATAAN		JUMLAH		
			+	-	+	-	Σ
	pertimbangan orang lain)	3. Mampu mengambil keputusan yang penting pada saat tertentu tanpa meminta pertimbangan orang lain	37,38,39	-	3	-	3
		4. Berani mengambil resiko dan mencoba hal-hal yang baru	40,41	-	2	-	2
5.	Kejelasan struktur dan tugas (merupakan persepsi anggota organisasi mengenai kejelasan definisi pekerjaan mereka serta struktur organisasi dan kewenangannya)	1. Memahami dan menerima visi dan misi perusahaan	42,43,44	-	3	-	3
		2. Memahami dan menerima deskripsi pekerjaan	45,46,47	-	3	-	3
		3. Kemudahan untuk mengerti struktur organisasi dan batas wewengannya	48,49,50	-	3	-	3
6.	Penghargaan (adanya pemberian penghargaan berupa pujian, tepukan di bahu, hadiah berupa bonus, imbalan atau gaji maupun kritikan berdasarkan kinerja karyawan)	1. Memperoleh penghargaan atas pekerjaan	51,52,53	-	3	-	3
		2. Menerima kritikan	54,55,56	-	3	-	3
7.	Hubungan Atasan dan Bawahan (persepsi karyawan tentang pola hubungan atau komunikasi atasan bawahan)	1. Merencanakan kerja	57,58,59,60,61	-	5	-	5
		2. Memberikan dukungan pribadi	62,63,64,65	-	4	-	4
		3. Membangun hubungan	66,67,68	-	3	-	3
JUMLAH					68	-	68

b. Uji Keterbacaan Instrumen

Selanjutnya, pada tanggal 14-16 Juli 2008 dilakukan validasi eksternal berupa uji keterbacaan setiap butir pernyataan yang ada dalam instrumen. Hal ini bertujuan 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, dan dihadapi dalam pekerjaannya, serta yang dilaksanakan di kantor mereka.

Hasil uji keterbacaan menunjukkan bahwa instrumen iklim kerja dapat dimengerti oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII.

Berdasarkan hasil uji keterbacaan tidak terjadi perubahan pernyataan butir item instrumen iklim kerja.

c. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba meliputi validitas dan reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk memperoleh kualitas instrumen yang layak pakai. Uji coba ini dilakukan pada tanggal 17-25 Agustus 2008. Hasil uji coba memperlihatkan, bahwa dari 68 pernyataan yang diberikan terdapat 12 (dua belas) pernyataan yang dibuang, yaitu butir nomor 15, 20, 21, 24, 27, 30, 31, 32, 35, 36, 40, dan 54 karena indeks validitasnya rendah. Indeks angka validitas instrumen yang memenuhi kriteria, terentang antara 0.400 sampai dengan 0.819 pada taraf kepercayaan 95% dan 99%. Instrumen iklim kerja ini memiliki indeks reliabilitas *Alpha-*

Cronbach sebesar 0,912. Indeks reliabilitas ini termasuk ke dalam kategori sangat kuat (Sugiyono, 2003: 183).

2. Pengembangan Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen penelitian yang digunakan pada variabel kepuasan kerja berupa angket *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang telah terstandarisasi. Instrumen ini dikembangkan oleh Weiss, Davis, England, dan Lofquist.

MSQ didesain untuk mengukur kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap aspek-aspek khusus dalam pekerjaan. MSQ memungkinkan peneliti untuk menggali gambaran kepuasan dalam bekerja yang dirasakan karyawan dengan cukup akurat, meskipun banyak pula faktor yang terlibat ketika seseorang bekerja.

MSQ berisi dua puluh dimensi (aspek) kepuasan kerja. Dalam setiap aspek tersebut terdapat 5 (lima) buah pernyataan yang mewakilinya. Sehingga jumlah total pernyataan yang terdapat dalam instrumen ini adalah 100 butir pernyataan.

Terdapat dua macam format MSQ, yakni MSQ versi panjang dan MSQ versi pendek. MSQ versi panjang adalah MSQ dengan 100 butir pernyataan, sedangkan MSQ versi pendek adalah MSQ dengan 20 butir pernyataan (setiap satu aspek diwakili hanya oleh satu pernyataan). MSQ versi panjang memerlukan waktu sekitar 15-20 menit untuk diselesaikan, dan versi pendeknya memerlukan waktu sekitar 5 menit untuk diselesaikan. Penggunaan MSQ versi panjang lebih direkomendasikan, karena MSQ versi panjang dapat menggali

lebih banyak aspek pekerjaan, meskipun dalam pengerjaannya memerlukan waktu yang lebih lama.

Pengembangan instrumen ini mulai dilakukan sejak tanggal 30 Mei 2008.

a. Penimbangan (*Judge*) Instrumen Penelitian

Dalam instrumen penelitian kepuasan kerja, mula-mula dicari terlebih dahulu instrumen aslinya. Instrumen asli didapatkan pada minggu keempat Mei 2008, setelah itu instrumen asli diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Pengembangan instrumen kepuasan kerja selesai pada tanggal 27 Juni 2008, dan siap untuk dilakukan penimbangan (*judgement*).

Pakar-pakar yang menimbang (*judge*) instrumen ini berjumlah 4 (empat) orang, yang terdiri atas satu orang pakar bahasa, dan tiga orang pakar psikologi. Kegiatan penimbangan ini berorientasi pada *validitas konstruk* dan *validitas isi*, berupa dimensi dan indikator yang hendak diukur, redaksi setiap butir pernyataan, keefektifan susunan kalimat dan koreksi terhadap bentuk format yang digunakan.

Instrumen pertama kali diterjemahkan oleh peneliti, kemudian diperiksa kembali oleh pakar bahasa, untuk melihat keakuratan terjemahan yang telah dilakukan. Setelah itu barulah dilakukan revisi ulang penerjemahan instrumen. Dalam proses merevisi ulang, peneliti juga membandingkan hasil terjemahan dengan instrumen MSQ yang telah digunakan oleh peneliti terdahulu. Hasil revisi perbandingan tersebut adalah instrumen yang diberikan kepada ketiga penimbang (*judger*) lainnya.

Hasil secara umum yang diperoleh dari penimbangan menunjukkan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Indikator jangan hanya diwakili oleh satu butir item saja, sebab jika satu butir item terhapus, maka wakil dari indikator tersebut tidak akan ada. Akhirnya peneliti menambah butir item.
- 2) Terdapat beberapa item yang memiliki pernyataan yang sama dan memiliki arti yang sama setelah diterjemahkan, yakni pada item 1, dan 21; 4 dan 44; 13 dan 93; 66 dan 86; 25 dan 65. Peneliti memutuskan untuk membiarkannya untuk diujikan di lapangan.
- 3) Merevisi pernyataan-pernyataan tertentu yang dianggap kurang tepat dari segi kebahasaan, yakni mengubah beberapa kata yang lebih cocok digunakan dalam dunia perindustrian dan menggunakan beberapa kata yang lebih mudah dimengerti. Misalnya tidak menggunakan kata-kata bawahan, dan diganti menjadi kata karyawan.

Berdasarkan beberapa masukan di atas, kemudian dikembangkan kisi-kisi penelitian mengenai kepuasan kerja sebagai berikut.

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR	INDIKATOR/FAKTOR	NOMOR DAN BENTUK PERNYATAAN		JUMLAH		
			+	-	+	-	Σ
1.	Aktivitas (<i>Activity</i>) (kemampuan untuk selalu bekerja atau sibuk)	1. Kesempatan untuk aktif dan giat bekerja	20, 80	-	2	-	2
		2. Mampu memanfaatkan waktu dengan baik	40,60,100	-	3	-	3

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR	INDIKATOR/ FAKTOR	NOMOR DAN BENTUK PERNYATAAN		JUMLAH		
			+	-	+	-	Σ
2.	Hubungan dengan Atasan (<i>Supervision Human Relation</i>) (cara pemimpin mengatur anak buahnya)	1. Hubungan atasan bawahan	10,90	-	2	-	2
		2. Cara atasan memperlakukan bawahan	30, 50, 70	-	3	-	3
3.	Imbalan (<i>Compensation</i>) (upah dan jumlah pekerjaan yang dikerjakan karyawan)	1. Gaji yang diperoleh dalam bekerja	12, 32,72	-	3	-	3
		2. Perbandingan gaji	52, 92	-	2	-	2
4.	Keamanan (<i>Security</i>) (cara bekerja dapat menjamin adanya kemantapan jabatan)	1. Jaminan pekerjaan	11, 31, 51	-	3	-	3
		2. Kestabilan pekerjaan	71, 91	-	2	-	2
5.	Kebijaksanaan Perusahaan (<i>Company Policies and Practices</i>) (cara bijaksana perusahaan diterapkan dalam kegiatan kerja)	1. Kebijakan perusahaan	49, 89	-	2	-	2
		2. Penerapan kebijakan perusahaan	9, 29, 69	-	3	-	3
6.	Kemahiran (<i>Advancement</i>) (kesempatan untuk menjadi mahir atau maju pada pekerjaannya)	1. Promosi jabatan	14, 34,54	-	3	-	3
		2. Kesempatan untuk berkembang	74, 94	-	2	-	2
7.	Kemampuan Teknikal Atasan (<i>Supervision Technical</i>)	1. Kemampuan atasan	15, 35, 75	-	3	-	3

NO.	DIMENSI YANG DIUKUR	INDIKATOR/FAKTOR	NOMOR DAN BENTUK PERNYATAAN		JUMLAH		
			+	-	+	-	Σ
	(kemampuan supervisor karyawan dalam membuat keputusan)	2. Kebijakan atasan terhadap bawahan	55, 95	-	2	-	2
8.	Kemandirian (<i>Independence</i>)	1. Bekerja sendiri	4, 24, 44	-	3	-	3
	(kesempatan bekerja sendiri dalam melakukan pekerjaan)	2. Melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	64, 84	-	2	-	2
9.	Kondisi Kerja (<i>Working Condition</i>)	1. Lingkungan fisik pekerjaan	13, 33, 73	-	3	-	3
	(kondisi kerja karyawan)	2. Lingkungan psikologis pekerjaan	53,93	-	2	-	2
10.	Kreativitas (<i>Creativity</i>)	1. Mencoba ide dan metode sendiri	2, 62,82	-	3	-	3
	(kesempatan untuk mencoba metode milik karyawan sendiri dalam melakukan pekerjaan)	2. Melakukan hal baru dan berbeda dari biasanya	22, 42	-	2	-	2
11.	Nilai-nilai Moral (<i>Moral Values</i>)	1. Melakukan hal-hal yang sesuai dengan hati nurani	23, 43	-	2	-	2
	(kesempatan untuk melakukan sesuatu yang tidak bertentangan dengan paham yang dianut)	2. Melakukan pekerjaan tanpa ada perasaan merugikan orang lain	3, 63, 83	-	3	-	3
12.	Otoritas (<i>Authority</i>)	1. Kesempatan untuk membimbing dan mengawasi karyawan lain	6, 46	-	2	-	2
	(kesempatan untuk memberitahu orang lain tentang apa yang harus dilakukan)	2. Memberi tahu karyawan lain tentang apa yang harus dilakukan	26, 66, 86	-	3	-	3
13.	Pelayanan Sosial (<i>Social Service</i>)	1. Melayani orang lain	1, 21, 81	-	3	-	3

b. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba meliputi validitas dan reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk memperoleh kualitas instrumen yang layak pakai. Uji coba ini dilakukan pada tanggal 17-25 Agustus 2008. Hasil uji coba memperlihatkan, bahwa dari 100 pernyataan yang diberikan terdapat 2 (dua) pernyataan yang harus dibuang, yaitu butir nomor 7, dan 23 karena indeks validitasnya rendah. Indeks angka validitas instrumen terentang antara 0.439 sampai dengan 0.867 pada taraf kepercayaan 95% dan 99%. Instrumen iklim kerja ini memiliki indeks reliabilitas *Cronbach-Alpha* sebesar 0,972. Berdasarkan interval koefisien korelasi dari Guilford (Sugiyono, 2003: 183), diperoleh bahwa reliabilitas instrumen kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam kategori sangat kuat.

E. Prosedur Pengumpulan dan Analisis Data

1. Prosedur Pelaksanaan dan Pengumpulan Data

a. Pelaksanaan Pengambilan Data

Pengambilan data mulai dilaksanakan pada tanggal 17 Juli sampai dengan 25 Juli di Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero). Jl. Sindang Sirna No. 4 Bandung 40153.

b. Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini mulai dilaksanakan pada tanggal 24 Juli sampai dengan 31 Juli 2008, dengan responden sebanyak

91 orang karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII (Persero), sesuai dengan kriteria di atas.

c. Seleksi dan Verifikasi Data

Seleksi dan verifikasi data dalam penelitian ini meliputi kegiatan pemeriksaan kelengkapan jumlah kuesioner yang terkumpul dan identitas responden. Dari 91 orang responden yang mengisi skala, kuesioner yang terkumpul hanya sebanyak 70 buah, 21 kuesioner yang lain tidak kembali.

Kemudian dari 70 buah kuesioner, peneliti memverifikasi data yang terkumpul, dan sebanyak 15 kuesioner tidak layak untuk diolah. Dari 15 kuesioner yang tidak layak olah tersebut, dikarenakan adanya ketidak lengkapan identitas, adanya responden yang tidak termasuk ke dalam kriteria sampel, dan ketidaklengkapan pengisian kuesioner. Sehingga pada akhirnya kuesioner yang layak olah berjumlah 55 buah.

2. Pelaksanaan Pengolahan Data

a. Penyekoran

Kuesioner iklim kerja dan kepuasan kerja karyawan, menggunakan pola penyekoran sebagai berikut.

Tabel 3.4
Pola Penyekoran

No.	Kategori	Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju/ Sangat Tidak Puas	1
2.	Tidak Setuju/ Tidak Puas	2
3.	Ragu-ragu/ Ragu-ragu	3
4.	Setuju/ Puas	4

5.	Sangat Setuju/ Sangat Puas	5
----	----------------------------	---

b. Analisis Data

Untuk menjawab pertanyaan penelitian yang pertama dan kedua, mengenai profil/gambaran umum iklim kerja (variabel X) dan kepuasan kerja (variabel Y), baik yang total maupun dimensinya, 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) sebagai berikut.

$$X_{ideal} \pm 1.5SD_{ideal}$$

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

Keterangan:

\bar{X}_{ideal} = Rata-rata Ideal
 ± 1.5 dan ± 0.5 = Nilai Z pada kurva normal
 SD_{ideal} = Simpangan Baku Ideal

Sebagai ilustrasi, berikut diberikan cara memperoleh kualifikasi kepuasan kerja karyawan.

Diketahui:

Rata-rata Ideal (X_{ideal}) = 162,5

Standar Deviasi Ideal (SB_{ideal}) = 57,17

Ditanyakan:

Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan?

Jawab:

$$162,5 + 1.5 \cdot 57,17 \approx 244$$

162,5	+ 0.5	57,17	≈ 190
162,5	- 0.5	57,17	≈ 135
162,5	- 1.5	57,17	≈ 81

Berdasarkan hasil di atas, kemudian dibuat klasifikasi berikut.

Tabel 3.5
Tabel Kepuasan Kerja Karyawan

NO.	SKOR	KUALIFIKASI
1.	> 245	Tinggi Sekali (TS)
2.	191 – 244	Tinggi (T)
3.	136 – 190	Sedang (Sd)
4.	82 – 135	Rendah (R)
5.	< 81	Rendah Sekali (RS)

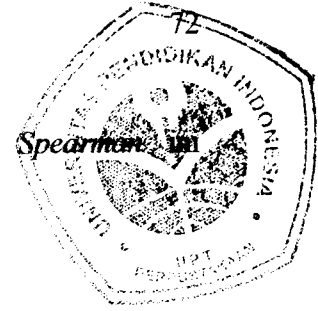
Selanjutnya, untuk mencari mengenai iklim kerja yang dirasakan karyawan digunakan rumus dan langkah-langkah pengerjaan yang sama.

Selanjutnya, pertanyaan penelitian ketiga mengenai hubungan antara iklim kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, digunakanlah perhitungan dengan analisis korelasi *Rank Spearman* dengan bantuan SPSS 12.0 *for windows*.

Analisis korelasi *Rank-Spearman* ini digunakan, karena diasumsikan data yang diperoleh dalam penelitian merupakan data ordinal dengan distribusi yang tidak normal. Rumus dari korelasi *Rank-Spearman* adalah sebagai berikut.

$$(R^2) = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dalam pengerjaannya, analisis korelasi *Rank Spearman* digunakan dengan bantuan SPSS 12.0 *for windows*.



F. Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Prosedur pelaksanaan penelitian yang dilakukan dibagi menjadi empat tahap, yaitu:

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dalam penelitian ini adalah dengan membuat proposal penelitian. Pembuatan proposal penelitian ini meliputi: menentukan variabel-variabel yang hendak diukur, melakukan kajian teoritis, melakukan studi pendahuluan, menentukan teknik penganalisisan, hingga akhirnya melakukan Seminar. Setelah dilaksanakannya seminar, dilakukan revisi terhadap proposal penelitian, yang kemudian diajukan kepada Dewan Bimbingan Skripsi.

Ketika DBS telah menyetujui proposal penelitian yang diajukan, kemudian dibuatlah surat-surat yang menunjang dilakukannya penelitian. Pertama-tama adalah dengan membuat SK pembimbing skripsi, kemudian membuat surat permohonan izin melakukan penelitian ke perusahaan yang bersangkutan.

2. Tahap Pelaksanaan

Dalam tahap pelaksanaan, hal-hal yang dilakukan adalah dengan menyampaikan maksud dan tujuan pengisian angket, membagikan angket terhadap para karyawan di 12 bagian kantor direksi, dan mengambil kembali angket yang telah diisi oleh karyawan.

3. Tahap Pengolahan dan Analisis Data

Dalam tahap ini, data yang telah diambil kembali kemudian diverifikasi. Verifikasi data ini bertujuan untuk memeriksa kelengkapan jumlah angket yang terkumpul dan kelengkapan angket yang diisi oleh responden. Ketika angket telah memenuhi syarat, maka pengolahan data kemudian dilanjutkan.

Langkah selanjutnya setelah pemverifikasian data adalah dengan melakukan analisis data. Hal pertama yang dilakukan adalah dengan memasukkan data hasil isian angket ke dalam tabel Microsoft Excel. Setelah itu, kemudian dilakukan analisis data hasil isian dengan bantuan *software* SPSS 12.0 *for windows*.

Setelah didapatkan hasil analisis, kemudian dilakukan pengkategorisasian masing-masing variabel.

4. Tahap Penyelesaian

Tahap penyelesaian meliputi pemaparan hasil analisis dan pembahasan. Setelah itu dipaparkan pula kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.