

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. INTI (Persero) Bandung yang terletak di Jl. Moch. Toha No. 77 Bandung. PT. INTI (Persero) Bandung merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang telekomunikasi. Adapun yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Man SDM PT INTI (Persero) Bandung. Yang menjadi objek penelitian yaitu variabel budaya organisasi (X) sebagai variabel independen (variabel bebas) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen (variabel terikat). Adapun yang menjadi subyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung .

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian dalam setiap pembuatan karya ilmiah mutlak diperlukan, karena merupakan cara untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan serta dapat memberikan gambaran kepada peneliti bagaimana langkah – langkah penelitian dilakukan sehingga masalah tersebut dapat dipecahkan.

Suharsimi Arikunto (2006:160) menyatakan bahwa :“Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya.”

Sugiyono (2002:12) menyatakan bahwa :

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang objektif, valid dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Berdasarkan pendapat diatas, dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dan verifikatif. Metode deskriptif digunakan untuk melihat keterkaitan antara dua variabel melalui analisa data yang didapat. Metode deskriptif analisis lebih menekankan kepada suatu studi untuk memperoleh informasi mengenai gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung. Seperti yang diungkapkan oleh Moh. Nasir (2003:54) : “Metode deskriptif metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang”. Tujuan dari penelitian deskripsi adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) penelitian verifikatif “pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan”. Dalam penelitian ini diuji mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. INTI Bandung. Penelitian deskriptif disini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai

persepsi karyawan atas budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan PT. INTI Bandung.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh sugiyono (2008:7):

Metode survey yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian yang menggunakan metode ini, informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Berdasarkan kurun waktu penelitian yang dilaksanakan pada kurun waktu kurang dari satu tahun, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *cross sectional*. *Cross sectional method* adalah suatu jenis desain riset yang terdiri dari pengumpulan informasi mengenai sampel tertentu dari elemen populasi hanya satu kali (Malhotra, 2004:95).

3.2.2 Desain Penelitian

Berdasarkan masalah yang ada mengacu pada metode penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian ini, maka disusun desain penelitian. Suharsimi Arikunto (2006:51) mengemukakan bahwa ” Desain Penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai rancangan kegiatan, yang akan dilaksanakan”

Desain penelitian juga dapat diartikan sebagai rencana dan struktur, desain penelitian merupakan perencanaan penelitian, yaitu penjelasan secara rinci tentang keseluruhan rencana penelitian mulai dari perumusan masalah, tujuan, gambaran hubungan antar variabel, perumusan hipotesis sampai rancangan analisis data, yang dituangkan secara tertulis ke dalam bentuk usulan atau proposal penelitian. Sebagai strategi, desain penelitian merupakan penjelasan rinci tentang apa yang akan dilakukan peneliti dalam rangka pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal, karena menggambarkan hubungan kausal antara variabel dan metode penelitian yang digunakan juga menggambarkan hubungan atau pengaruh antara variabel.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel menurut Jallaluddin Rakhmat (2001:12) adalah “Mengukur konsep yang abstrak menjadi konstruk yang dapat diukur disebut operasionalisasi”

Terdapat dua variabel yang akan diteliti yaitu, Budaya Organisasi sebagai variabel X, Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel Y. Variabel Budaya

Organisasi (X) adalah variabel bebas (*Independent Variable*), sedangkan variabel Kepuasan kerja karyawan (Y) merupakan variabel tak bebas (*Dependent Variable*). Dibawah ini merupakan rincian operasionalisasi variabel X dan Variabel Y yang dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel X (Budaya Organisasi)

Variabel/ Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	No. Item
Variabel X (Budaya Organisasi) Budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan yang lainnya. (Stephen Robbins 2006:721)	1. Inovasi dan pengambilan resiko.	1.1 Tingkat kreativitas karyawan	Ordinal	1
		1.2 Tingkat kebiasaan berinovasi dan melakukan terobosan baru dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	2
		1.3 Tingkat Keberanian mengemukakan gagasan dengan segala resikonya.	Ordinal	3
	2. Perhatian pada rincian	2.1 Tingkat Kewenangan memecahkan masalah pekerjaan	Ordinal	4
		2.2 Tingkat Kewenangan mengambil keputusan	Ordinal	5
		2.3 Tingkat pemberian Tugas-tugas Rutin	Ordinal	6
	3. Orientasi pada hasil	3.1 Tingkat kemampuan	Ordinal	7

		untuk meningkatkan kualitas kerja		
		3.2 Tingkat kebebasan menentukan metode kerja	Ordinal	8
		3.3 Tingkat Penggunaan waktu kerja secara optimal	Ordinal	9
	4. Orientasi individu	4.1 Tingkat peluang diklat/penataran	Ordinal	10
		4.2 Tingkat peluang melanjutkan studi	Ordinal	11
		4.3 Tingkat pemberian penghargaan melaksanakan tugas	Ordinal	12
	5 Orientasi tim	5.1 Tingkat kesetiakawanan tim dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	13
		5.2 Tingkat kerjasama tim	Ordinal	14
	6 Keagresifan	6.1 Tingkat optimalisasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	15
		6.2 Sikap agresif karyawan dalam menghadapi setiap pekerjaan	Ordinal	16

	7	Kemantapan	7.1 Tingkat Kesetiaan pada nilai-nilai yang ada	Ordinal	17
			7.2 Komitmen dengan tugas dan tanggung jawabnya	Ordinal	18
			7.3 Kesamaan visi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	Ordinal	19

Operasionalisasi variabel Y (Kepuasan Kerja)

Variabel/ Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran	No. Item
Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. (Moch. As'ad 2004:104)	1. Faktor psikologis	1.1 Tingkat ketenangan dalam bekerja	Ordinal	20
		1.2 Tingkat kesesuaian minat, dengan pekerjaan	Ordinal	21
		1.3 Tingkat kesesuaian bakat dengan pekerjaan	Ordinal	22
		1.4 Tingkat kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan	Ordinal	23
		1.5 Sikap kerja karyawan	Ordinal	24
	2. Faktor sosial	2.1 Tingkat kepuasan atas Hubungan dengan atasan	Ordinal	25
		2.2 Tingkat kepuasan atas Hubungan	Ordinal	26

		dengan rekan kerja		
	3. Faktor fisik	3.1 Tingkat Jenis pekerjaan	Ordinal	27
		3.2 Tingkat pengaturan Waktu kerja	Ordinal	28,29
		3.3 Tingkat Perlengkapan kerja	Ordinal	30
		3.4 Tingkat Kondisi lingkungan kerja	Ordinal	31,32, 33
	4. Faktor finansial	4.1 Tingkat pemberian gaji dan insentif	Ordinal	34,35
		4.2 Tingkat jaminan kesehatan	Ordinal	36
		4.3 Tingkat Jaminan sosial	Ordinal	37
		4.4 Tingkat Tunjangan yang diberikan	Ordinal	38
		4.5 Tingkat kesempatan promosi jabatan	Ordinal	39

3.4 Jenis, Sumber, dan Pengumpulan Data dan Teknik Penarikan Sampel

3.4.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Suharsimi Arikunto, 2006:129). Data yang penulis peroleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden, pada saat penelitian di lapangan dengan melakukan pengamatan langsung yaitu dengan mengadakan wawancara dengan responden, dan pengamatan tidak langsung pada objek penelitian yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk diisi.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari literatur seperti ; buku – buku teori, dokumen – dokumen yang berisi informasi dari instansi yang bersangkutan dengan penelitian, karya ilmiah yang dipublikasikan serta artikel – artikel yang berasal dari internet berupa data dan teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data ini sangat penting untuk pengujian hipotesis karena pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan data tersedia.

Adapun teknik pengumpulan data digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Penulis melakukan pengamatan langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data yang relevan dengan masalah penelitian.

2. Wawancara

Penulis mengadakan wawancara dengan para karyawan atau pihak – pihak yang dianggap berkompeten untuk memberikan keterangan sesuai dengan masalah yang sedang penulis teliti.

3. Angket

Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang berupa seperangkat pertanyaan yang disusun sedemikian rupa dengan dilengkapi beberapa alternatif jawaban serta petunjuk atau penjelasan yang diperlukan. Penulis menyebarkan angket yang berupa pernyataan – pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Bentuk angket yang dipergunakan adalah angket tertutup yaitu pernyataan – pernyataan yang dibuat tidak memerlukan penjelasan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda check list pada masing – masing jawaban yang dianggap tepat.

Penyusun angket beranjak dari ruang lingkup variabel yang diteliti. Oleh karena itu untuk kepentingan penelitian ini dikonstruksi dua jenis angket, yaitu angket untuk variabel budaya organisasi dan angket untuk variabel kepuasan kerja karyawan.

Penyusunan angket ini mengikuti langkah – langkah sebagai berikut :

1. Menyusun kisi – kisi daftar pertanyaan atau pernyataan
2. Merumuskan item – item pertanyaan dan alternatif jawaban.
3. Menetapkan skala penilaian angket

Skala penilaian jawaban angket yang digunakan adalah skala lima kategori model Likert. Agar pernyataan dalam angket dapat menghasilkan data yang benar, perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya. Uji validasi digunakan untuk “Mengukur tingkat keahlian suatu instrument, yakni kemampuan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat”. (Suharsimi Arikunto, 2002 : 144). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji keandalan data yang dihasilkan dapat dipercaya maka instrument tersebut dikatakan *reliable*”. (Suharsimi Arikunto, 2002:174)

4. Studi Dokumentasi

Penulis mengadakan kegiatan pengumpulan dan pencatatan data yang bersumber dari dokumen – dokumen organisasi yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

5. Studi Literatur

Saat ini digunakan untuk memperoleh teori – teori dan pendekatan – pendekatan yang berkenaan dengan penelitian ini. Dengan cara mempelajari buku – buku dan laporan – laporan ilmiah terutama yang bersangkutan budaya organisasi serta kepuasan kerja karyawan.

3.5 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

3.5.1 Populasi

Dalam pengumpulan dan menganalisis suatu data, langkah yang sangat penting adalah menentukan populasi terlebih dahulu.

Menurut Sugiyono (2006:130) yang dimaksud dengan populasi adalah: "Wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah karyawan Divisi SDM PT. INTI (Persero) Bandung, yang berjumlah 47 orang.

Tabel 3.2
Rekapitulasi Karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia
PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Pengembangan SDM dan Penilaian Kinerja	15
2	Pengembangan Sistem SDM dan Organisasi	12
3	Manajemen Kualitas	4
4	Pelayanan SDM dan Remunerasi	16
TOTAL		47

Sumber : Bagian Pengembangan SDM

3.5.2 Sampel

Dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang tersedia.

”Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti ” (Suharsimi Arikunto,2002 :117). Sugiyono (2006 :73) juga berpendapat bahwa sampel adalah

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Mengenai berapa jumlah karyawan yang harus diambil dalam penelitian sampel Suharsimi Arikunto (2007 :62) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut : ”Sekedar ancer-ancer, maka apa bila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%.

Berdasarkan pendapat diatas, dikarenakan jumlah karyawan Divisi MSDM pada PT.INTI (Persero) Bandung kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi atau karyawan divisi MSDM PT INTI (Persero) Bandung yaitu sebanyak 47 orang. (Sumber : PT.INTI (Persero) Bandung).

3.5.3 Teknik Penarikan Sampling

Sugiyono (2008:78) mengemukakan bahwa ”Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel“. Mengingat populasi yang dijadikan objek penelitian sebanyak 47 orang, maka teknik sampling yang diambil adalah sampling jenuh. Sugiyono (2008:78) mengemukakan bahwa ” Teknik penentuan sampel bila

ΣXY = Jumlah skor XY

ΣY^2 = Jumlah skor Y^2

ΣX = Jumlah skor X

Tabel 3.3
Pedoman Untuk Memberikan 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

Sumber : Sugiyono(2005:214)

Dimana :

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan

Kriteria uji validitas :

- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel
- Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika r hitung \leq r tabel

Selanjutnya, penulis melakukan proses perhitungan dan pengolahan uji instrumen dengan menggunakan bantuan *software MS Excel*, berdasarkan pada pengolahan uji instrumen itu diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel X (budaya organisasi) dan variabel Y (kepuasan kerja karyawan) telah valid.

Contoh perhitungan manual uji validitas untuk setiap pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Uji Validitas Untuk Pertanyaan No1

No	X	X ²	Y	Y ²	XY
1	5	25	76	5776	380
2	1	1	22	484	22
3	3	9	64	4096	192
4	4	16	77	5929	308
5	3	16	68	4624	204
6	5	25	82	6724	410
7	4	16	68	4624	272
8	5	25	80	6400	400
9	4	16	72	5184	288
10	4	16	72	5184	288
:	:	:	:	:	:
30	3	9	62	3481	236
Σ	106	404	2009	139011	7433

Korelasi *Product Moment* dapat dihitung dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

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

$$r = \frac{30(7433) - (106)(2009)}{\sqrt{\{30(404) - (11236)\} \{30(139011) - (4036081)\}}}$$

$$r = 0,921$$

Koefisien korelasi di atas kemudian dibandingkan dengan r tabel *Product Moment* (tabel terlampir) sebesar 0,374. Nilai r hitung > r tabel, artinya terdapat korelasi yang positif item dalam variabel dan signifikan maka butir pertanyaan

dikatakan valid. Dengan menggunakan cara yang sama, maka dapat diuji validitas untuk seluruh item.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel Budaya Organisasi (X) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut

:

Tabel 3.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI (X)				
Inovasi dan Pengambilan Resiko				
1	keberanian karyawan mengambil resiko	0,921	0,374	Valid
2	kebiasaan berinovasi dan melakukan terobosan baru dalam menyelesaikan pekerjaan	0,793	0,374	Valid
3	Keberanian mengemukakan gagasan dengan segala resikonya	0,832	0,374	Valid
Perhatian pada rincian				
4	Kewenangan memecahkan masalah pekerja	0,721	0,374	Valid
5	Kewenangan mengambil keputusan	0,728	0,374	Valid
6	Pemberian Tugas-tugas Rutin	0,881	0,374	Valid
Orientasi pada hasil				
7	Kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja	0,745	0,374	Valid
8	Kebebasan dalam menentukan metode kerja	0,595	0,374	Valid
9	Penggunaan waktu kerja secara optimal	0,620	0,374	Valid
Orientasi individu				
10	Peluang diklat/penataran	0,841	0,374	Valid
11	Peluang melanjutkan studi	0,725	0,374	Valid
12	Pemberian penghargaan melaksanakan tugas	0,702	0,374	Valid
Orientasi tim				
13	Kesetiakawanan tim dalam menyelesaikan pekerjaan	0,881	0,374	Valid

14	Kerjasama tim	0,426	0,374	Valid
Keagresifan				
15	Optimalisasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,664	0,374	Valid
16	Sikap agresif karyawan dalam menghadapi setiap pekerjaan	0,582	0,374	Valid
Kemantapan				
17	Kesetiaan pada nilai-nilai yang ada	0,772	0,374	Valid
18	Komitmen dengan tugas dan tanggung jawabnya	0,616	0,374	Valid
19	Kesamaan visi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab	0,394	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 3.5 pada instrumen budaya organisasi (X) dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator Inovasi dan pengambilan resiko dengan item pernyataan keberanian karyawan dalam mengambil resiko bernilai 0,921, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat kuat. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kemantapan dengan item pernyataan kesamaan visi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang bernilai 0,394, dan dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya rendah.

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel kepuasan kerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15 *for windows* menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner valid karena skor r_{hitung} lebih besar jika dibandingkan dengan r_{tabel} yang bernilai 0,374. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut

:

Berikut ini hasil uji coba instrument berdasarkan perhitungan validitas :

Tabel 3.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KEPUASAN KERJA (Y)				
Faktor Psikologis				
1	Ketentraman dalam bekerja	0,390	0,374	Valid
2	Kesesuaian minat dengan pekerjaan	0,821	0,374	Valid
3	Kesesuaian bakat dengan pekerjaan	0,690	0,374	Valid
4	Kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan	0,715	0,374	Valid
5	Sikap Kerja karyawan	0,685	0,374	Valid
Faktor Sosial				
6	Kepuasan atas hubungan dengan atasan	0,735	0,374	Valid
7	Kepuasan atas hubungan dengan rekan kerja	0,626	0,374	Valid
Faktor Fisik				
8	Kepuasan terhadap jenis pekerjaan	0,729	0,374	Valid
9	Kepuasan terhadap waktu kerja	0,849	0,374	Valid
10	Kepuasan terhadap waktu kerja	0,703	0,374	Valid
11	Kepuasan terhadap perlengkapan kerja	0,769	0,374	Valid
12	Kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja	0,535	0,374	Valid
13	Kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja	0,553	0,374	Valid
14	Kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja	0,778	0,374	Valid
Faktor Finansial				
15	Kepuasan terhadap gaji yang diterima	0,937	0,374	Valid
16	Kepuasan terhadap insentif yang diterima	0,774	0,374	Valid
17	Kepuasan terhadap jaminan kesehatan	0,765	0,374	Valid
18	Kepuasan terhadap jaminan sosial	0,742	0,374	Valid
19	Kepuasan terhadap tunjangan	0,755	0,374	Valid
20	Kesempatan promosi jabatan	0,480	0,374	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 3.6 pada instrumen variabel kepuasan kerja dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada indikator faktor finansial dengan item pernyataan kepuasan terhadap gaji yang diterima yang bernilai 0,937, sehingga dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya sangat kuat sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator faktor psikologis dengan item pernyataan ketentraman dalam melaksanakan pekerjaan yang bernilai 0,390 dan dapat ditafsirkan bahwa indeks korelasinya rendah

2. Uji Reliabilitas

Untuk dapat memenuhi instrumen penelitian yang sifatnya adalah selalu dapat dipercaya (*reliable*), maka digunakan uji reliabilitas, yaitu untuk mengetahui ketepatan nilai angket, artinya instrumen penelitian reliabel bila diujikan pada kelompok yang sama dalam waktu yang berbeda hasilnya akan sama.

Pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus alpha yang diungkap oleh Suharsimi Arikunto sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:196})$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya item instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians item

σ_t^2 = Varians total

Rumus jumlah varians tiap item :

$$\sigma_b^2 = \frac{X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

Keterangan :

σ_b^2 = Varians tiap item

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat jawaban responden tiap item

$(\sum X)^2$ = Kuadrat skor seluruh responden tiap item

N = Jumlah peserta tes

Rumus varians total adalah :

$$\sigma_t^2 = \frac{Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006:184})$$

Keterangan :

σ_t^2 = Varians total

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari kuadrat skor total

N = Jumlah peserta tes

Setelah harga r_{11} diperoleh, kemudian dibandingkan dengan harga r pada tabel *r Product Moment*. Reliabilitas instrumen akan terbukti jika harga r_{11} lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95%. Apabila harga r_{11} lebih kecil dari r_{tabel} pada taraf signifikansi, maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap 47 responden dengan tingkat signifikansi 5% sehingga diperoleh nilai $C\alpha$ masing-masing variabel lebih besar dari $C\alpha_{\text{minimal}}$ sebesar 0,700.

Tabel 3.7
Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	$C\alpha_{\text{hitung}}$	$C\alpha_{\text{minimal}}$	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X)	0,945	0,700	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Y)	0,944	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Tahun 2010

Berdasarkan hasil pengujian realibilitas instrumen diketahui bahwa semua variabel reliabel, hal ini disebabkan nilai nilai $C\alpha$ masing-masing variabel lebih besar dari $C\alpha_{\text{minimal}}$ sebesar 0,700. Dengan demikian pertanyaan-pertanyaan dalam

angket berapa kalipun ditanyakan kepada responden akan menghasilkan hasil ukur yang sama.

3.6.1.2 Teknik analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan korelasi, karena penelitian ini hanya menganalisis dua variabel, yaitu Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Kegiatan dalam menganalisis data dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Persiapan mengecek jumlah dan kelengkapan angket yang diterima dari responden.
2. Editing data, menyeleksi data yang masuk untuk diperiksa mengenai kebenaran data yang terkumpul.
3. Tabulasi data :
 - a. Pemberian skor pada setiap item angket berdasarkan batasan variabel masing-masing Alat ukur yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert menggunakan ukuran ordinal. Data ordinal merupakan data yang bersifat kualitatif yaitu data yang dikategorikan menurut kualitas objek yang dipelajari. Supaya data ordinal dapat diolah dengan statistik, maka harus dijadikan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan. Bulir-bulir skala sikap yang telah dibuat berdasarkan aspek-aspek sikap yang ditetapkan menurut Likert mempunyai kategori jawaban lima.

Untuk lebih jelasnya kriteria pemberian skor dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.8
Kriteria Pemberian Skor Alternatif Jawaban

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		+	-
1	Sangat Tinggi	5	1
2	Tinggi	4	2
3	Sedang	3	3
4	Rendah	2	4
5	Sangat Rendah	1	5

Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan Kriteria penafsiran yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan batas-batas disajikan dalam bentuk Tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.9
Kriteria Penafsiran Hasil Perhitungan Responden

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak seorangpun
2	1%-25%	Sebagian kecil
3	26%-49%	Hampir setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51%-75%	Sebagian Besar
6	76%-99%	Hampir seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moh. Ali (1995:184)

- b. Rekapitulasi nilai angket variabel X (Budaya Organisasi) dan variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)
- c. Data yang diperoleh kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X dan Y.

Penulis menggunakan langkah-langkah pengolahan data sebagai berikut :

1. Menentukan jumlah Skor Kriteria (SK) dengan menggunakan

rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$

2. Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel X dan Y dengan jumlah skor kriteria variabel X dan Y untuk mencari jumlah skor hasil angket X dan Y dengan menggunakan rumus :

$$\sum x_i = x_1 + x_2 + x_3 \dots + x_n$$

Keterangan :

X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X

$X_1 - X_n$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

3. Membuat daerah kategori kontinum

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang Budaya organisasi yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut :

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SD \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

4. Menentukan daerah kontinum untuk variabel X dan Y
5. Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja karyawan pada PT. INTI (Persero) Bandung.

3.6.1.2.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yaitu :

1. Analisis deskriptif tanggapan responden (karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia) mengenai budaya organisasi.
2. Analisis deskriptif tanggapan responden (karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia) mengenai tingkat kepuasan kerja.

Dalam mengolah hasil angket untuk mengkategorikan hasil perhitungan angket, maka digunakan kriteria penafsiran dengan teknik persentase (0-100%). Penafsiran pengelolaan data berdasarkan batas-batas menurut Moch Ali (1985:184) adalah :

Tabel 3.10
Kriteria Penafsiran

No	Kriteria Penafsiran	Keterangan
1	0%	Tidak Seorangpun
2	1% - 25%	Sebagian Kecil
3	26% - 49%	Hampir Setengahnya
4	50%	Setengahnya
5	51% - 75%	Sebagian Besar
6	76% - 99%	Hampir Seluruhnya
7	100%	Seluruhnya

Sumber : Moch Ali (1985:184)

3.6.1.2.2 Analisis Verifikatif

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linier sederhana, karena penelitian hanya menganalisis dua variabel, yaitu Budaya Organisasi sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Adapun langkah-langkah untuk analisis verifikatif adalah sebagai berikut :

1. *Method of Successive Interval (MSI)*

Mengingat pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval sedangkan skala pengukuran dalam penelitian ini seluruhnya diukur dalam data ordinal, maka data tersebut terlebih dahulu perlu dilakukan transformasi ke tingkat interval dengan bantuan program excel windows XP melalui *method of successive intervals*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan perhitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
- c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
- d. Untuk setiap pernyataan, tentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pilihan jawaban.

- e. Tentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

$$SV = \frac{\text{Kepada tan BatasBawah} - \text{Kepada tan BatasAtas}}{\text{DaerahDibawahBatasAtas} - \text{DaerahDibawahBatasBawah}}$$

Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV + (1 + |SV \text{ min}|)$$

Dimana nilai $K = |1 + SV \text{ min}|$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

Langkah-langkah di atas dapat dirangkum dalam tabel seperti di bawah ini :

Tabel 3.11
Pengubahan Data Ordinal ke Interval
(Metode Successive Interval)

Kriteria/unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai Z table					
Scale Value					

Pola pengubahan diatas digunakan untuk setiap item dari seluruh item instrumen, secara teknis operasional pengubahan data dari ordinal ke interval menggunakan program Excel.

2. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menguji coba angket pada penelitian ini, maka digunakan analisis regresi linier sederhana. teknik ini digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Kepuasan Kerja) dapat diprediksikan melalui variabel independen (Budaya Organisasi) atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen, atau untuk meningkatkan keadaan variabel dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel independen ataupun sebaliknya. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

(Sumber : Husein Umar,2008:114)

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Harga a dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum x^2 - (\sum X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Setelah harga a dan b ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan).

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif (+) dan negatif (-), atau $(-1 \leq r \leq +1)$, artinya jika :

$r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

$r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)*

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

(Sumber : Suharsimi Arikunto, 2006:274)

Berikut merupakan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi :

Tabel 3.12
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kekuatan Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2004 : 145

4. Koefisien Determinasi (kd)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam prosentase, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 * 100\% \quad \text{Dengan asumsi } 0 < r^2 < 1$$

(Sugiyono, 2004:215)

Jika r^2 diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk

menerangkan variabel Y-nya. Sebaliknya jika r^2 semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan peranan dari variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi r^2 berada diantara 0 dan 1.

Adapun untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh dapat diklasifikasikan pada tabel berikut :

Tabel 3.13
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Pengaruh (Guilford)

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 - 0,199	Sangat Rendah/Lemah Dapat Diabaikan
0,200 - 0,399	Rendah/Lemah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Tinggi/kuat
0,800 - 1,00	Sangat Tinggi/Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008:250)

3.6.2 Uji Hipotesis

Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Man SDM PT. INTI (Persero) Bandung yang berjumlah 47 karyawan. Karena jumlah yang diteliti berjumlah < 100 maka Penulis menggunakan populasi sebagai objek penelitian, dan penulis tidak menggunakan uji hipotesis statistik. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2004:81) "Penelitian yang didasarkan pada populasi, atau sampling total, atau sensus tidak melakukan pengujian hipotesis statistik".