

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek penelitian yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) yaitu Iklim organisasi yang meliputi konformitas (*conformity*), tanggung jawab (*responsibility*), imbalan (*reward*), semangat kelompok (*team spirit*), kejelasan (*clarity*), standar (*standard*), kepemimpinan (*leadership*). Sementara variabel terikat (*variable dependent*), yaitu : kepuasan kerja dengan indikator prestasi kerja, loyalitas, kedisiplinan, promosi jabatan

Sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X Bandung - Jawa Barat. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan penerbit buku-buku Umum dan Islami, publishing, dan percetakan terkemuka, dan merupakan anggota IKAPI yang berlokasi di kawasan industri Bandung Selatan.

Berdasarkan variabel penelitian tersebut, maka akan dilakukan analisis mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X - Bandung Jawa Barat.

3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian mutlak diperlukan untuk memberi arah terhadap penelitian yang dilakukan. Hal ini karena kesalahan memilih metode penelitian akan mengakibatkan tujuan yang sesungguhnya dari penelitian tidak akan tercapai.

Dari beberapa hal di atas maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif (*descriptive research*) dan metode penelitian *explanatory* atau *survey explanatory*. Menurut Best (Sukardi, 2003:157) mengungkapkan bahwa: 'Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai apa adanya'. Sedangkan metode *survey explanatory* digunakan untuk memprediksikan dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya.

3.2.2 Desain Penelitian

Masalah yang menjadi inti dalam penelitian ini memiliki ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini sendiri menguji tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Maka dari itu, desain penelitiannya bersifat korelasional.

3.3 Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini, penulis akan membahas mengenai variabel Iklim Organisasi serta sub variabelnya dan variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat, Suharsimi Arikunto (2002:94) mengemukakan bahwa "variabel adalah objek penelitian yang bervariasi". Tujuan pembuatan definisi variabel yaitu untuk menghindari terjadinya kesalahan atau kekeliruan dalam mengartikan variabel yang diteliti dan juga sebagai kerangka acuan untuk mendeskripsikan permasalahan yang akan diteliti. Sering kali terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan istilah – istilah, hal ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan di bidang bahasa yang sudah semakin maju sehingga banyak istilah-istilah yang dipergunakan untuk maksud tertentu berlebihan meskipun pada dasarnya bertujuan untuk menerangkan maksud yang sama.

Tabel 3.1a
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala Pengukuran	Bulir Angket
1	2	3	5	6	7
Ordinal Iklim Organisasi (X)	<i>Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka yang mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam organisasi (Keith Davis dan Newstorm, 2008:21)</i>	1. Konformitas (<i>Conformity</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan terhadap peraturan perusahaan ▪ Tingkat kesesuaian peraturan perusahaan terhadap kepentingan pribadi karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 ▪ 2
		2. Tanggung Jawab, (<i>Responsibility</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3, 4
		3. Imbalan (<i>Reward</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian kompensasi dengan kinerja ▪ Tingkat kesesuaian kompensasi dengan standar dan biaya hidup minimal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 5, 6 ▪ 7
		4. Semangat Kelompok (<i>Team Spirit</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat dukungan karyawan terhadap karyawan lain ▪ Tingkat kebersamaan dalam melakukan pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 8 ▪ 9
		5. Kejelasan (<i>Clarity</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kejelasan Prosedur Kerja. ▪ Tingkat kejelasan spesialisasi kerja karyawan ▪ Tingkat kejelasan struktur organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 ▪ 11 ▪ 12
		6. Standar (<i>Standard</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian kemampuan pegawai dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan ▪ Tingkat kejelasan tujuan dan sasaran perusahaan ▪ Tingkat kelengkapan sarana kerja ▪ Tingkat kesesuaian pelaksanaan mekanisme kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 13 ▪ 14 ▪ 15 ▪ 16
		7. Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat keterlibatan atasan dalam bimbingan kerja ▪ Tingkat keterlibatan atasan dalam hal bantuan pemecahan masalah kerja ▪ Tingkat keterlibatan atasan dalam hal pengawasan kerja ▪ Tingkat pemberian motivasi dari atasan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 17, 18 ▪ 19 ▪ 20 ▪ 21

Tabel 3.1b
Lanjutan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala Pengukuran	Bulir Angket
1	2	3	5	6	7
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	<i>Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dan dan luar pekerjaan (Malayu Hasibuan, 2006:202)</i>	1. Prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesesuaian kualitas kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan ▪ Tingkat kesesuaian kuantitas kerja sesuai standar perusahaan ▪ Tingkat kreatifitas ▪ Tingkat inisiatif terhadap pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 ▪ 2 ▪ 3 ▪ 4, 5
		2. Loyalitas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat loyalitas terhadap perusahaan ▪ Tingkat komitmen terhadap prosedur kerja di perusahaan ▪ Tingkat dedikasi atau pengabdian 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6 ▪ 7 ▪ 8
		3. Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kehadiran di tempat kerja ▪ Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ▪ Tingkat ketaatan terhadap peraturan ▪ Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 9, 10 ▪ 11, 12 ▪ 13 ▪ 14
		4. Promosi Jabatan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat transparansi peluang promosi ▪ Tingkat keadilan (<i>equity</i>) promosi ▪ Tingkat kesesuaian pelaksanaan metode promosi ketentuan yang berlaku 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ordinal ▪ Ordinal ▪ Ordinal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 15 ▪ 16, 17 ▪ 18

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

3.4.1 Sumber Data

a. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari wawancara setelah mengadakan observasi di PT. X Bandung - Jawa Barat.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak berhubungan langsung dengan objek penelitian tetapi membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2002:207) “pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode wawancara, tes, observasi kuesioner dan sebagainya.” Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Metode wawancara, yaitu mengadakan survey, observasi dan melakukan dialog di PT. X Bandung dengan Supervisor di Departemen HR&GA.
- b. Kuisisioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang terdiri dari pertanyaan mengenai

karakteristik responden, pengalaman responden mengenai kepuasan kerja karyawan yang berhubungan dengan iklim organisasi dalam perusahaan.

Adapun untuk menjadi sumber informasi dalam memperkaya data selama pelaksanaan penelitian dan penulisan penelitian ini adalah:

- a. Studi literatur, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, sumber dari internet dan lain-lain, untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep – konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian yang di angkat.

3.4.3 Teknik Penarikan Sampel

3.4.3.1 Populasi

Suharsimi Arikunto (2002:108) mengemukakan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.”

Sugiyono (2004:55) mengemukakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Sementara menurut Sudjana (2000:19), “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X Bandung Jawa Barat yaitu sebanyak 79 orang, seperti terdapat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Jumlah Populasi PT. X Bandung Jawa Barat

No.	Division/ Departemen	Jumlah Karyawan
1.	<i>Financial Administration</i>	3
2.	<i>Group Operation</i>	48
3.	<i>Group Marketing</i>	24
4.	<i>Group SBU</i>	4
	Jumlah Populasi	79

Sumber: Departemen HR&GA PT. X Bandung Jawa Barat Mei 2008 [Diolah]

3.4.3.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:109) mengemukakan bahwa: “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.”

Sementara menurut Sugiyono (2004:56) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi sesuai dengan pendapat Arikunto (2002:108) bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi dari keseluruhan populasi yaitu 79 orang karyawan PT. X Bandung – Jawa Barat Bandung merupakan total sampel dari penelitian ini.

3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:144), “Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel”.

Untuk menguji kelayakan suatu kuisioner yang akan disebarakan pada responden, maka dilakukan pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Karena syarat suatu instrumen yang baik adalah valid dan reliabel.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:144), “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen”. Instrumen dalam sebuah penelitian mempunyai peranan yang sangat penting, karena data yang diolah merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian kebenaran hipotesis. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (*validity construct*) yang menentukan validitas dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh masing-masing item yang dapat berupa pertanyaan dengan skor totalnya. Skor total ini merupakan nilai yang diperoleh dari penjumlahan semua skor item. Korelasi antara skor item dengan skor totalnya harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Bila ternyata skor semua item yang disusun berdasarkan dimensi konsep berkorelasi dengan skor totalnya, maka dapat dikatakan bahwa alat ukur tersebut mempunyai validitas.

Untuk menentukan tingkat validitas suatu item kuisioner, maka digunakan metode korelasi *Product Moment* untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama yaitu dengan mengkorelasikan skor total yang dihasilkan oleh masing-masing responden (Y) dengan skor masing-masing item (X) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2004:212-213)

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total
- $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X
- $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi X
- $\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat dalam skor distribusi Y
- n = Banyaknya responden

Kriteria pengujian : $r_{hitung} > r_{tabel}$: valid
 $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: tidak valid

Tabel 3.3a
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	No	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{i(x-i)}$	r_{tabel}	Ket
Iklm Organisasi (X)		Konformitas				
	1	Peraturan di perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik	0.445	0.393	0.227	Valid
	2	Prosedur untuk mendapatkan izin cuti dari perusahaan sangat sulit	0.579	0.507	0.227	Valid
		Tanggung Jawab				
	3	Tanggung jawab dalam meraih keberhasilan perusahaan diukur dari keaktifan dalam penyelesaian tugas	0.514	0.444	0.227	Valid
	4	Kesiapan menghadapi resiko dari keputusan yang diambil selama bekerja	0.514	0.440	0.227	Valid
		Imbalan				
	5	Perusahaan tidak memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan	0.366	0.273	0.227	Valid
	6	Besarnya kompensasi sudah sesuai dengan prestasi kerja	0.524	0.464	0.227	Valid
	7	Sistem kompensasi memberikan jaminan pemenuhan kebutuhan karyawan	0.553	0.495	0.227	Valid
		Semangat Kelompok				
	8	Bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas, Bapak/Ibu/Sdr mendapatkan bantuan dari rekan – rekan	0.537	0.475	0.227	Valid
9	Bapak/Ibu/Sdr tidak merasakan kehangatan dalam berinteraksi dengan rekan kerja	0.581	0.521	0.227	Valid	
	Kejelasan					
10	Uraian tugas dan tanggung jawab di perusahaan sudah jelas	0.676	0.601	0.227	Valid	
11	Spesialisasi pekerjaan di perusahaan tidak membantu dalam menyelesaikan tugas	0.420	0.347	0.227	Valid	
12	Target pekerjaan sesuai dengan bidang spesialisasi yang dimiliki	0.652	0.591	0.227	Valid	

Sumber: Hasil pengolahan data 2008

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
Lanjutan

Varia bel	No	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{i(x-i)}$	r_{tabel}	Ket
Iklim Organisasi (X)		Standar				
	13	Standar kerja yang berlaku saat ini tidak mempertimbangkan kemampuan Bapak/Ibu/Sdr	0.348	0.277	0.227	Valid
	14	Penggambaran tujuan dan sasaran yang ingin dicapai sudah jelas	0.658	0.608	0.227	Valid
	15	Dalam melaksanakan tugas, Bapak/Ibu/Sdr didukung oleh sarana yang memadai	0.415	0.333	0.227	Valid
	16	Mekanisme kerja sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0.584	0.526	0.227	Valid
		Kepemimpinan				
	17	Bapak/Ibu/Sdr mendapatkan arahan kerja dari pimpinan selama menyelesaikan pekerjaan	0.583	0.519	0.227	Valid
	18	Bapak/Ibu/Sdr tidak diberikan pengarahan yang jelas oleh pimpinan dalam penyelesaian tugas	0.584	0.521	0.227	Valid
	19	Pimpinan ikut terlibat dalam memberikan solusi bagi permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian target pekerjaan	0.572	0.508	0.227	Valid
	20	Pimpinan memonitoring secara terus menerus terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr, sehingga mendekati pencapaian tujuan	0.560	0.492	0.227	Valid
	21	Tingkat motivasi yang diberikan pimpinan selama bekerja	0.646	0.593	0.227	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)		Prestasi Kerja				
	1	Hasil pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr telah sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan	0.611	0.569	0.227	Valid
	2	Bapak/Ibu/Sdr memperoleh hasil kerja yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	0.448	0.355	0.227	Valid
	3	Bapak/Ibu/Sdr berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cara sendiri	0.641	0.575	0.227	Valid
	4	Bapak/Ibu/Sdr berusaha melaksanakan tugas jika mendapat perintah atasan	0.504	0.425	0.227	Valid
	5	Bapak/Ibu/Sdr berusaha menyelesaikan pekerjaan yang masih tersisa tepat pada waktunya	0.537	0.454	0.227	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2008

Tabel 3.3c
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian
Lanjutan

Variabel	No	Pernyataan	r_{hitung}	$r_{i(x-i)}$	r_{tabel}	Ket
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)		Loyalitas				
	6	Bapak/Ibu/Sdr akan tetap bekerja di perusahaan ini walaupun ada tawaran dari perusahaan lain	0.530	0.419	0.227	Valid
	7	Bapak/Ibu/Sdr bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	0.633	0.570	0.227	Valid
	8	Bapak/Ibu/Sdr bekerja dilandasi pengabdian untuk kemajuan perusahaan	0.761	0.720	0.227	Valid
		Kedisiplinan				
	9	Bapak/Ibu/Sdr hadir di tempat kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan	0.530	0.446	0.227	Valid
	10	Bapak/Ibu/Sdr meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir	0.670	0.606	0.227	Valid
	11	Bapak/Ibu/Sdr merasa bangga/puas apabila pekerjaan dilaksanakan tepat pada waktunya	0.526	0.442	0.227	Valid
	12	Bapak/Ibu/Sdr menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu yang diberikan	0.568	0.510	0.227	Valid
	13	Bapak/Ibu/Sdr mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.565	0.501	0.227	Valid
	14	Dalam melaksanakan pekerjaan Bapak/Ibu/Sdr bekerja dengan sepenuh hati disertai rasa tanggung jawab	0.526	0.444	0.227	Valid
		Promosi Jabatan				
	15	Promosi (kenaikan) jabatan di tempat kerja Bapak/Ibu/Sdr sudah dirasakan adil	0.717	0.682	0.227	Valid
	16	Bapak/Ibu/Sdr memperoleh kesempatan yang sama dalam pengembangan karir, asalkan tekun dan menunjukkan kemampuan dan prestasi kerja	0.451	0.330	0.227	Valid
	17	Bapak/Ibu/Sdr memutuskan untuk berhenti bekerja apabila tidak ada peluang promosi	0.477	0.413	0.227	Valid
	18	Sistem kenaikan jabatan (promosi) sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga orang yang memiliki kemampuan yang baik akan memperoleh posisi yang pantas	0.717	0.682	0.227	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2008

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan terhadap seluruh responden (79) dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $(79 - 2 = 77)$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,227. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki $r_{i(x-i)/\text{hitung}}$ lebih besar daripada r_{tabel} ($r_{i(x-i)} > r_{\text{tabel}}$). Ini berarti bahwa alat ukur sudah sesuai untuk mengukur variable penelitian.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas dari setiap pertanyaan akan ditunjukkan dengan hasil r hitung yang lebih besar atau sama dengan r tabel dan r hitungnya positif.

Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Alpha Croanbach* yang merupakan statistik paling umum yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien *Alpha Croanbach* lebih besar atau sama dengan 0,80. Adapun koefisien *Alpha Croanbach* dirumuskan sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad (\text{Sugiyono, 2004:282-284})$$

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \frac{(\sum X_i)^2}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n}$$

Keterangan:

- r_i = reliabilitas angket
- k = jumlah item
- $\sum S_i^2$ = jumlah varians setiap item pertanyaan
- $\sum S_i^2$ = varians skor total
- $\sum X_i^2$ = jumlah kuadrat skor jawaban responden tiap item
- $(\sum X_i)^2$ = kuadrat skor seluruh responden dari setiap item
- JKi = jumlah kuadrat skor total
- JKs = jumlah kuadrat dari jumlah skor total
- n = jumlah responden

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan pada setiap variabel, yakni iklim organisasi (X), dan kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian reliabilitas instrumen untuk setiap variabel dalam penelitian ini diperlihatkan pada tabel 3.4

Tabel 3.4
Uji Reliabilitas Variabel Iklim organisasi dan Kepuasan kerja

	X	Y	
S_i^2	0.15	0.07	
Sx^2	0.89	0.39	
Ca	0.90	0.98	t_{hitung}
Std reliabilitas	0.70	0.70	t_{tabel}
Hasil Uji Reliabilitas	Reliabel	Reliabel	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Tahun 2008

Artinya tabel 3.4 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti data reliabel.

3.6 Rancangan Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel iklim organisasi (X) dan variabel kepuasan kerja (Y). Dalam mengolah data ini, prosedur yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Menyusun data. Kegiatan ini dilakukan dengan cara memeriksa lembar jawaban yang telah diisi oleh responden, dalam hal kelengkapan jawaban, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.
2. Menghitung bobot nilai dengan skala *likert* dengan ukuran interval artinya yang diteliti mempunyai lima pilihan jawaban dengan urutan peringkat Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk lebih jelasnya kriteria pemberian skor dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5
Pedoman Nilai Angket

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

Sumber: Sugiyono (2004:74)

3. Tabulasi, maksudnya adalah tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 3.6
Tabel Rekapitulasi Perubahan Data

Responden	Item Pertanyaan					
	1	2	3	4	...	n
1						
2						
3						
4						
...						
n						

4. Analisis data. Menentukan kedudukan variabel iklim organisasi (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) yang divisualisasikan dalam bentuk “skor ideal” dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Menghitung skor total terendah dan skor tertinggi dari bobot instrumen sebagai berikut:

$$\text{Skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan: SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

- b. Menghitung rentang dengan cara mengurangkan skor tertinggi dengan skor terendah kemudian hasilnya dibagi lima.

- c. Menentukan ukuran sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, sangat kurang baik.
- d. Membuat parameter untuk kriteria sangat baik, baik, cukup baik, buruk, sangat buruk.



(Riduwan, 2008 : 22)

- e. Membandingkan skor total tiap variabel dengan *parameter* di atas untuk memperoleh gambaran variabel iklim organisasi (X) dan variabel kepuasan kerja (Y).
5. Mengingat pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang – kurangnya harus diukur dalam skala interval sedangkan skala pengukuran dalam mengukur data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, maka data tersebut terlebih dahulu perlu dilakukan transformasi ke tingkat interval dengan bantuan program excel window XP melalui *method of successive intervals* (MSI).
 6. Untuk menguji coba angket pada penelitian ini, maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas ataupun sebaliknya. Teknik ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel terikat (Y) jika variabel bebas (X) diubah.

Berikut ini merupakan beberapa langkah untuk melakukan analisis regresi linier sederhana, yaitu:

- a. Mencari linieritas regrasi variabel X dan variabel Y, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:
 - Membuat tabel variabel X dan variabel Y kemudian dipresentasikan.
 - Menghitung persamaan regresi

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

(Sugiyono, 2004:244)

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien korelasi

X = Iklim organisasi

Dengan ketentuan harga a dan b dapat dicari dengan rumus berikut ini:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

- b. Mencari koefisien korelasi

Sugiyono (2004:212) menyatakan bahwa jika data interval dan hipotesis asosiatif maka statistik yang digunakan salah satunya adalah korelasi *Pearson*. Teknik korelasi digunakan untuk menganalisis kuatnya hubungan antar variabel.

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2004:213)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

x = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel x

y = Skor total dari jawaban responden terhadap variabel y

n = Jumlah responden

Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $-1 \leq r \leq +1$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = +1$ berarti korelasinya sangat kuat dan positif. Sedangkan arti harga r yang dihasilkan harus mengacu pada interpretasi nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.7
Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono, 2004:216

c. Mencari koefisien determinasi (r^2). Koefisien determinasi yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yaitu berbentuk r^2 digunakan untuk mengukur besarnya peranan variabel X terhadap variabel Y serta untuk memilih variabel X yang dapat menerangkan secara lebih baik mengenai perubahan yang terjadi dalam variabel Y. Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi: $KD = r^2 \times 100\%$

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 r^2 , semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa 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.

Selain dengan persamaan rumus di atas, pengujian data dengan tes regresi linier sederhana akan dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS 15.

3.6.2 Uji Hipotesis

Penelitian yang dilakukan di PT. X Bandung – Jawa Barat didasarkan pada data populasi, atau sampling total, sehingga tidak melakukan pengujian hipotesis statistik. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2004:81) bahwa: “Penelitian yang didasarkan pada data populasi atau sampling total atau sensus tidak melakukan pengujian hipotesis statistik. Hipotesis penelitian ini diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier sederhana“.