

BAB III

DESAIN PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah kepuasan kerja karyawan. Responden penelitian ini adalah karyawan pada Bagian Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT Pos Indonesia Bandung. Perusahaan tersebut merupakan BUMN yang beralamat di Jalan Cilaki No. 73 Bandung 40115.

B. Metode Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, seorang peneliti harus menentukan terlebih dahulu metode apa yang seharusnya digunakan. Karena dengan penggunaan metode, penulis akan memperoleh gambaran permasalahan sehingga tujuan penelitian akan tercapai dengan baik.

Sebagaimana Sugiyono (2007:1) mengemukakan bahwa:

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau penalaran manusia. Empiris berarti cara yang dilakukan dapat diamati oleh indra manusia sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu untuk melihat keterkaitan antara dua variabel atau lebih melalui analisis data yang didapat. Metode ini lebih menekankan pada suatu studi untuk memperoleh informasi mengenai gejala yang muncul pada saat penelitian berlangsung.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Winarno Surahmad yang dikutip oleh Enjang Suhaedin (2009:41) mengungkapkan bahwa: Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang dan pada masalah-masalah aktual; data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan, kemudian dianalisis.

Menurut Winarno Surakhmad (1982:140) ciri-ciri dari metode deskriptif adalah:

- a. Memusatkan pada pemecahan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang sedang aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun. Dijelaskan dan kemudian dianalisis (karena itu metode ini sering pula disebut dengan metode analitik).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, penulis dapat menjelaskan bahwa metode deskriptif ini merupakan metode yang tepat untuk digunakan dalam penelitian ini, karena metode penelitian ini tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada saat penelitian berlangsung, dengan penelitian ini penulis dapat menuturkan, mengklasifikasikan dan mengolah data yang terkumpul.

Berdasarkan pedoman tersebut, penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh data penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mendeskripsikan budaya organisasi, untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap

kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT Pos Indonesia Bandung.

C. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan kegiatan menjabarkan variabel ke dalam indikator. Menurut Sugiyono (2007 :39) menyatakan bahwa : “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya“. Variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya dan selanjutnya ditentukan indikator-indikator yang akan diukur.

a. Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel bebas (X). Budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan yang lainnya. (Stephen Robbins 2008 :256). Indikator dari budaya organisasi meliputi: (1) inovasi dan pengambilan risiko; (2) perhatian kepada detail; (3) orientasi hasil; (4) orientasi orang; (5) orientasi tim; (6) agresivitas; dan (7) kemantapan. Untuk lebih jelasnya, maka penulis akan menggambarkan secara rinci operasionalisasi variabel dari komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Budaya Organisasi (Variabel X) Budaya organisasi merupakan sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan yang lainnya. (Stehen Robbins 2006:256)	1. Inovasi dan pengambilan risiko	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kreatifitas karyawan. ▪ Tingkat kebiasaan berinovasi dan melakukan terobosan baru dalam menyelesaikan pekerjaan. ▪ Tingkat keberanian mengemukakan gagasan dengan segala resikonya. 	Interval
	2. Perhatian kepada detail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kewenangan memecahkan masalah pekerjaan. ▪ Tingkat kewenangan mengambil keputusan. ▪ Tingkat pemberian tugas-tugas rutin. 	
	3. Orientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kemampuan untuk meningkatkan kualitas kerja. ▪ Tingkat kebebasan menentukan metode kerja. ▪ Tingkat penggunaan waktu kerja secara optimal. 	

	4. Orientasi Orang	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat peluang diklat/penataran. ▪ Tingkat peluang melanjutkan studi. ▪ Tingkat pemberian penghargaan melaksanakan tugas. 	
	5. Orientasi tim	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat kesetiakawanan tim dalam menyelesaikan pekerjaan. ▪ Tingkat kerjasama tim. 	
	6. Agresivitas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat optimalisasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. ▪ Sikap agresif karyawan dalam menghadapi setiap pekerjaan. 	
	7. Kemantapan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pemahaman terhadap visi dan misi organisasi. ▪ Komitmen dengan tugas dan tanggung jawabnya. ▪ Kesamaan visi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. 	

b. Operasional Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini merupakan variabel terikat (Y). Kepuasan merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (A.Anwar Prabu Mangkunegara 2007:117). Indikator dari kepuasan kerja meliputi : (1) Gaji/Upah; (2) Pekerjaan itu sendiri; (3) Pengawasan; (4) Promosi; (5) Rekan Kerja.

Untuk lebih jelasnya, maka penulis akan menggambarkan secara rinci operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja Karyawan Variabel (Y) Kepuasan Kerja Karyawan merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2007:126)	1. Gaji/upah	<ul style="list-style-type: none">▪ Tidak sesuai dengan pekerjaan▪ Tingkat sistem dan prosedur pembayaran sesuai▪ Tingkat tunjangan	Interval
	2. Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none">▪ Tingkat penempatan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya▪ Adanya keleluasaan dalam bekerja▪ Tingkat pekerjaan yang dihadapi menarik tetapi tidak menantang▪ Tingkat suasana lingkungan kerja fisik mendukung	

	3. Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat pengawasan insentif ▪ Tingkat pujian dan hukuman/sanksi 	
	4. Promosi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tingkat promosi yang dilakukan dengan adil dan terbuka bagi karyawan ▪ Tingkat standar promosi berdasarkan performance appraisal, kinerja total akan cukup besar berpengaruh terhadap promosi ▪ Promosi tidak hanya berdasarkan senioritas mampu menghasilkan karyawan yang unggul dalam kinerja 	
	5. Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hubungan tidak berjalan lancar antara atasan dengan bawahan ▪ Hubungan berjalan lancar antara sesama karyawan ▪ Tingkat rekan kerja mampu dan mau bekerja sama ▪ Tingkat persaingan antara karyawan berjalan dengan sehat dan positif 	

D. Sumber Data

Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin (2006 :29-30) mendefinisikan "data

merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan, atau masalah, baik yang berbentuk angka-angka maupun yang berbentuk kategori”. Menurut Suharsimi Arikunto (1998:129) yang dimaksud dengan sumber data adalah “subjek dari mana data dapat diperoleh”. Dalam penelitian ini sumber data didapat dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data primer

Dilakukan wawancara langsung dengan pihak perusahaan yang diteliti dan melalui kuesioner.

2. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang relevan dengan masalah penelitian yang bersumber dari perusahaan.

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:90) menjelaskan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan Ating Somantri dan Sambas A. Muhidin (2006:61) mengatakan bahwa “populasi adalah sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan)”.

Sedangkan Riduwan (2005:3) mengatakan populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit pengukuran yang menjadi objek penelitian.

Populasi pada penelitian ini yaitu pada Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT Pos Indonesia Bandung yang berjumlah 304 orang. Data seluruh karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT Pos Indonesia Bandung menurut unit kerja Direktorat secara rinci dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Data Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT Pos Indonesia Bandung

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
Sub Direktorat Pengembangan SDM		
1	Bagian Pelatihan	43
2	Bagian Pengembangan Budaya & Eksekutif	46
Sub Direktorat Hubungan Industrial		
1	Bagian Perencanaan, Organisasi, dan Pengembangan Produktivitas	55
2	Bagian Pelayanan SDM	36
Sub Direktorat Sarana		
1	Bagian Pengelolaan Aset	47
2	Bagian Pengadaan	28
Unit Pengembangan Potensi SDM		49
Jumlah		304

2. Sampel

Dalam suatu penelitian tidak mungkin suatu populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena keterbatasan biaya, tenaga dan waktu yang tersedia. Oleh sebab itu, peneliti diperkenankan mengambil sebagian dari objek populasi yang lebih ditentukan dengan catatan bagian yang diambil tersebut dapat mewakili yang lainnya. Pengambilan sebagian subjek dari populasi dinamakan sampel.

Menurut Sugiyono (2004:73) sampel adalah: “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena

keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2006:73) bahwa “yang dimaksud dengan teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel”. Tehnik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Proporsional Random Sampling* karena ukuran sampel dialokasikan secara proposional menurut banyaknya unit sampling dalam ukuran strata.

Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah responden. Agar memudahkan proses penelitian, maka ukuran sampel dihitung berdasarkan formulasi yang dikemukakan Sugiyono yang dikutip oleh Riduwan (2006:65), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Keterangan: n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. (e = 0,1)

Adapun perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu:

Diketahui: N= 304 e = 10% = 0.1

Maka : $n = \frac{304}{1 + 304(0,1)^2}$

$$n = \frac{304}{1 + 304(0.01)}$$

$$n = 75,2 \approx 75$$

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung alokasi sampel adalah

sebagai berikut:
$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{Riduwan, 2005:262})$$

Keterangan:

n_i = Anggota sampel ada proporsi ke i

N_i = Proporsi ke 1

N = Populasi Total

n = Sampel yang diambil dari penelitian

Penyebaran proporsi sampel pada setiap karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT Pos Indonesia Bandung dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4
Penyebaran Proporsi Sampel Pada Setiap Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT Pos Indonesia Bandung

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Sampel	Jumlah Sampel
Sub Direktorat Pengembangan SDM				
1	Bagian Pelatihan	43	$(43/304) \times 75$	11
2	Bagian Pengembangan Budaya & Eksekutif	46	$(46/304) \times 75$	11
Sub Direktorat Hubungan Industrial				
1	Bagian Perencanaan, Organisasi, dan Pengembangan Produktivitas	55	$(55/304) \times 75$	13
2	Bagian Pelayanan SDM	36	$(36/304) \times 75$	9
Sub Direktorat Sarana				
1	Bagian Pengelolaan Aset	47	$(47/304) \times 75$	12
2	Bagian Pengadaan	28	$(28/304) \times 75$	7
Unit Pengembangan Potensi SDM		49	$(49/304) \times 75$	12
Jumlah		304		75

Sumber: Hasil Pengolahan 2011

F. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam pelaksanaan pengumpulan data tersebut dapat dilakukan dengan beberapa cara atau alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang disebut dengan istilah teknik pengumpulan data. Adapun teknik dan alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Sambas dan Maman (2007:21) mengungkapkan:

Teknik wawancara yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung secara bertatap muka (*personal face to face interview*) dengan sumber data (responden).

Wawancara ini dilakukan secara bebas dan terbuka dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Pedoman wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai objek dalam penelitian, seperti gambaran kepuasan kerja karyawan pada perusahaan, kondisi budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan. Wawancara ini tidak dilakukan kepada Kepala Bagian Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT Pos Indonesia Bandung.

2. Kuesioner

Teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan selanjutnya adalah kuesioner. Kuesioner berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti untuk disampaikan kepada responden yang jawabannya diisi sendiri oleh responden. Kuesioner ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu kuesioner yang berisi instrument kepuasan kerja karyawan dan budaya organisasi.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *Rating Scale*. Skala pengukuran *Rating Scale* menurut Sugiyono (2006:113) merupakan “Skala pengukuran yang mengolah data mentah berupa angka, yang kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif”.

Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian harus melalui tahap pengujian instrumen penelitian, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Formula yang digunakan untuk tujuan ini adalah rumus Korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sambas dan Maman, 2007:31)

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi antara variabel X dan Y

X = Jumlah skor tiap item dari seluruh responden uji coba

Y = Jumlah skor total seluruh item dari keseluruhan responden uji coba

N = Jumlah responden uji coba

Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji validitas instrumen angket tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Menyebarkan instrumen yang akan diuji validitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.
- 2) Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- 3) Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul, termasuk memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
- 4) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh untuk memudahkan perhitungan dan pengolahan data selanjutnya.

Tabel 3. 1
Contoh Format Tabel Perhitungan Uji Validitas

No. Responden	Nomor Item Instrumen										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

- 5) Menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi pada tabel pembantu.
- 6) Menghitung nilai koefisien korelasi *product moment* untuk setiap bulir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.

Tabel 3. 2
Contoh Format Tabel Perhitungan Korelasi

No. Responden	X	Y	XY	X ²	Y ²

- 7) Menentukan titik kritis atau nilai tabel r, pada derajat bebas (db = N – 2) dan tingkat signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$.
- 8) Membandingkan nilai koefisien korelasi *product moment* hasil perhitungan dengan nilai koefisien korelasi *product moment* yang terdapat dalam tabel.
- 9) Membuat kesimpulan dengan kriteria uji:

$r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid.

$r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Instrumen penelitian yang dapat dipercaya akan sama hasilnya apabila diujikan pada kelompok yang sama, walaupun dalam kurun waktu yang berbeda. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian adalah Koefisien Alfa (α) dari Cronbach (1951).

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus diatas yakni sebagai berikut:

- a) Menyebarkan instrumen yang akan diuji reliabilitasnya, kepada responden yang bukan responden sesungguhnya.

- b) Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
- c) Memeriksa kelengkapan data, untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul, termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan isi angket.
- d) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh. Hal ini dilakukan untuk mempermudah proses perhitungan.
- e) Memberikan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
- f) Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ = varians

$\sum X$ = jumlah skor

N = jumlah peserta tes

Menggunakan tabel pembantu sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Contoh Format Tabel Perhitungan
Varians Item dan Varians Total

No. Responden	X	X ²

- g) Menghitung nilai koefisien Alfa.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Sambas dan Maman, 2007:38)

Keterangan:

r_{11} = reabilitas instrument/koeffisien Alfa

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

- h) Membuat kesimpulan dengan membandingkan nilai hitung r dan nilai tabel r , dengan tingkat signifikansi 0,05.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dikatakan reliabel.

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item pertanyaan dikatakan tidak reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sambas dan Maman (2007:52) yaitu “Upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian”. Tujuan dilakukannya analisis data antara lain untuk mendeskripsikan data, sehingga dapat dipahami karakteristiknya, juga untuk menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi berdasarkan data yang telah diperoleh. Kesimpulan ini biasanya dibuat berdasarkan pendugaan dan pengujian hipotesis.

1. Perhitungan Skor Rata-Rata

Perhitungan skor rata-rata digunakan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian. Rumus yang digunakan dalam menghitung rata-rata jawaban responden yaitu:

$$\text{Panjang kelas Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Sesuai dengan skor alternatif jawaban angket yang terentang dari 1 sampai 5, banyak kelas interval ditentukan sebanyak 5 kelas, sehingga diperoleh panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden seperti tampak pada tabel 3.5:

Tabel 3. 8
Kriteria Analisis Data Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1.00 – 1.79	Sangat Tidak baik/Sangat Rendah
1.80 – 2.59	Tidak Baik/Rendah
2.60 – 3.39	Cukup/Sedang
3.40 – 4.19	Baik/Tinggi
4.20 – 5.00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

2. Uji Persyaratan Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan. Penelitian harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan

dianalisis itu berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini yaitu uji Liliefors Test.

Langkah kerjanya adalah:

- 1) Susunlah dari data yang terkecil sampai data terbesar. Setiap data ditulis sekali, meskipun ada data yang sama.
- 2) Periksa data, berapa kali munculnya bilangan-bilangan itu (frekuensi harus ditulis).
- 3) Susun frekuensi kumulatif.
- 4) Hitunglah proporsi empirik (observasi). Menggunakan formula $S_n(X_i) = f_{ki} : n$.
- 5) Hitung nilai Z untuk mengetahui *theoretical proportion* pada tabel Z.

Formulanya: $Z = \frac{X_i - \bar{X}}{S}$

dimana: $\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$ dan $S = \sqrt{\frac{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}{n-1}}$

- 6) Menghitung *theoretical proportion*.
- 7) Bandingkan *empirical proportion* dengan *theoretical proportion*, kemudian carilah selisih terbesar titik observasinya.
- 8) Membuat nilai mutlak, semua nilai harus bertanda positif.
- 9) Membuat kesimpulan, dengan criteria apabila D hitung < D tabel dengan derajat kebebasan (dk) (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa sampel penelitian mengikuti distribusi normal.

- 10) Memasukkan besaran seluruh langkah tersebut ke dalam tabel distribusi sebagai berikut:

Tabel 3. 9
Contoh Format Tabel Distribusi Liliefors Test

X	F	FK	Sn (Xi)	Z	F₀ (Xi)	S_n (Xi) - F₀ (Xi)	S_n (X₁) - F₀ (X_i)

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas digunakan untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Uji statistika yang digunakan adalah Uji Barlett.

Sambas dan Maman (2007: 84) menyatakan:

Pengujian homogenitas data dengan Uji Barlett adalah untuk melihat apakah variansi-variansi sebuah kelompok peubah bebas yang banyaknya data per kelompok bisa berbeda dan diambil secara acak dari data populasi masing-masing yang berdistribusi normal, berbeda atau tidak.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian homogenitas dengan uji *Barlett* adalah:

- 1) Menentukan hipotesis statistik

$H^0: s^2_1 = s^2_2 = s^2_3 = \dots = s^2_i$, artinya semua kelompok dalam peubah memiliki

variens skor yang sama (homogen).

H^1 : Paling tidak ada satu kelompok dalam peubah yang variansinya berbeda dari yang lainnya.

- 2) Menentukan kelompok-kelompok dan menghitung varians untuk tiap kelompok tersebut.
- 3) Membuat tabel pembantu untuk memudahkan proses perhitungan dengan model tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 10
Contoh Format Tabel Pembantu Perhitungan Uji Barlett

Sampel	db = n-1	S _i ²	Log S _i ²	db.Log S _i ²	db. S _i ²

- 4) Menghitung varians gabungan dengan rumus:

$$S_{gab}^2 = \text{Varians gabungan} = S_{gab}^2 = \frac{\sum db.S_i^2}{\sum db}$$

- 5) Menghitung log dari varians gabungan.
- 6) Menghitung nilai Barlett.

$$B = \text{Nilai Barlett} = (\text{Log } S_{gab}^2) (\sum db_i)$$

Keterangan:

dbⁱ = n-1 = Derajat kebebasan tiap kelompok

- 7) Menghitung nilai χ^2 .

$$\chi^2 = (\ln 10) \left[B - \left(\sum db.Log S_i^2 \right) \right]$$

Keterangan:

S_i² = Varians tiap kelompok data

- 8) Menentukan nilai dan titik kritis pada $\alpha = 0,05$ dan db = k - 1.
- 9) Membuat kesimpulan.

Kriteria uji yang digunakan adalah apabila nilai hitung $\chi^2 >$ nilai tabel χ^2 , maka H^0 yang menyatakan varians homogen ditolak dalam hal lainnya diterima.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Sebelum menguji linearitas regresi, harus diketahui rumus persamaan regresi sederhana yaitu :

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2007 : 244})$$

Keterangan :

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Konstanta.

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Dengan ketentuan :

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

Sedangkan a dicari dengan menggunakan rumus:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{N} = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Selanjutnya model persamaan tersebut dilakukan uji linearitas dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menyusun tabel kelompok data variabel X dan variabel Y
2. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg[a]} = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

3. Menghitung jumlah kuadrat regresi ($JK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$JK_{Reg[b|a]} = b \cdot \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$$

4. Menghitung jumlah kuadrat residu (JK_{res}) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum Y^2 - JK_{Reg[b|a]} - JK_{Reg[a]}$$

5. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi a ($RJK_{Reg[a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[a]} = JK_{Reg[a]}$$

6. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat regresi b/a ($RJK_{Reg[b|a]}$) dengan rumus:

$$RJK_{Reg[b|a]} = JK_{Reg[b|a]}$$

7. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat residu (RJK_{Res}) dengan rumus:

$$RJK_{Res} = \frac{JK_{Res}}{n-2}$$

8. Menghitung jumlah kuadrat error (JK_E) dengan rumus:

$$JK_E = \sum_k \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

Untuk menghitung JK_E urutkan data x mulai dari data yang paling kecil sampai data yang paling besar berikut disertai pasangannya.

9. Menghitung jumlah kuadrat tuna cocok (JK_{TC}) dengan rumus:

$$JK_{TC} = JK_{Res} - JK_E$$

10. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat tuna cocok (RJK_{TC}) dengan rumus:

$$RJK_{TC} = \frac{JK_{TC}}{k - 2}$$

11. Menghitung rata-rata jumlah kuadrat error (RJK_E) dengan rumus:

$$RJK_E = \frac{JK_E}{n - k}$$

12. Mencari nilai F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{TC}}{RJK_E}$$

13. Mencari nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 5\%$ menggunakan rumus: $F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(db\ TC, db\ E)}$ dimana $db\ TC = k-2$ dan $db\ E = n-k$

14. Membandingkan nilai uji F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}

15. Membuat kesimpulan.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka data dinyatakan berpola linier.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka data dinyatakan tidak berpola linear.

3. Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh gambaran mengenai ada tidaknya pengaruh antara variabel X (Budaya Organisasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan), maka dilakukan pengujian atas tingkat keberartian korelasi perhitungan tersebut. Adapun langkah-langkah yang digunakan peneliti dalam pengujian hipotesis seperti yang dikemukakan Harun Al Rasyid dalam (Ating Somantri dan Sambas Ali M., 2006:161), yaitu:

Maka rancangan pengujian hipotesis dan uji statistik yang diajukan adalah sebagai berikut.

1. Merumuskan hipotesis ke dalam model statistik, yaitu :

$H_0 : \rho = 0 \rightarrow$ tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (variabel X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y).

$H_1 : \rho \neq 0 \rightarrow$ terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (variabel X) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y).

2. Menggunakan uji statistik F, dengan rumus :

Langkah 1 : mencari F_{hitung} dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(b/a)}}{RJK_{Res}}$$

Langkah 2 : mencari F_{tabel} dengan rumus :

$$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)(dk_{reg\ b/a}, dk_{res})}$$

Langkah 3 : membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Membuat kesimpulan penghitungan regresi akan berarti dengan terbuktinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

3. Menghitung Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel X dalam pembentukan variabel Y pada suatu analisis hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Rumusnya

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

