

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X) sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum pada PT Kertas Padalarang (Persero). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan biro SDM dan umum pada PT Kertas Padalarang (Persero) yang telah bekerja minimal satu tahun, yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan sejauhmana iklim organisasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Maka yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum pada PT Kertas Padalarang (Persero).

#### **3.2 Metode dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Dalam melaksanakan suatu penelitian, penulis harus menentukan metode penelitian yang akan digunakan agar dapat mengarahkan dan dapat dijadikan pedoman dalam kegiatan penelitian. Sugiyono (2009:1) mengemukakan bahwa "metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu".

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2009:11) mengemukakan bahwa "penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain". Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif, maka akan diperoleh deskripsi mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum pada PT Kertas Padalarang (Persero).

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2002:7) adalah "penelitian yang pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data lapangan". Penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis melalui pengumpulan data lapangan. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan biro SDM dan umum pada PT Kertas Padalarang (Persero). Penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum pada PT Kertas Padalarang (Persero).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survei. Kerlinger (Sugiyono, 2009:7) mengemukakan bahwa "penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan 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".

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

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat diartikan sebagai rencana, struktur dan strategi. 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. (Husein Umar, 2001:89).

Nazir (2005:85) mengemukakan bahwa "desain penelitian harus mengikuti metode penelitian". Adapun desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal. Desain kausal bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi, mana variabel yang dipengaruhi. Maka desain kausal pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi variabel digunakan untuk menghindari perbedaan penafsiran serta kekeliruan yang mungkin terjadi terhadap istilah-istilah yang dipergunakan. Dengan definisi variabel maka permasalahan yang diteliti akan lebih terarah. Sugiyono (2009:39) mengemukakan bahwa "variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Asep Hermawan (2006 :118) mengemukakan bahwa "operasionalisasi variabel adalah bagaimana caranya kita mengukur suatu variabel dalam suatu penelitian agar dapat membedakan konsep teoritis dengan konsep analitis maka perlu adanya penjabaran konsep melalui operasionalisasi variabel". Sesuai dengan judul penelitian yaitu "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Biro SDM dan Umum pada PT Kertas Padalarang (Persero)", maka terdapat dua variabel penelitian yaitu :

1. Iklim organisasi sebagai variabel independen (X).
2. Kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y).

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi (X)**

Konsep Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala	No. Item
<b>Iklim Organisasi (X)</b>  ”Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya”. (Robert N. Lussier, 2005:486)	<b>Structure</b> 1. Tingkat kejelasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kejelasan struktur organisasi</li> <li>Tingkat kejelasan prosedur kerja</li> </ul>	Ordinal	1
	2. Tingkat kejelasan peraturan di perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kejelasan peraturan di perusahaan</li> </ul>		2
	3. Tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan terhadap peraturan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan terhadap peraturan perusahaan</li> </ul>		3
	4. Tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan terhadap peraturan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan terhadap peraturan perusahaan</li> </ul>		4
	<b>Responsibility</b> 1. Tingkat pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pengawasan oleh perusahaan</li> </ul>	Ordinal	5
	2. Tingkat kesiapan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesiapan menghadapi resiko dari keputusan yang diambil</li> </ul>		6
	<b>Reward</b> 1. Tingkat kesesuaian	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesesuaian kompensasi dengan kinerja karyawan</li> </ul>	Ordinal	7
	2. Tingkat keadilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keadilan dalam pemberian penghargaan</li> </ul>		8
	<b>Warmth</b> 1. Hubungan antar karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat keeratan hubungan antar karyawan</li> </ul>	Ordinal	9
	2. Tingkat kebersamaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kebersamaan antar karyawan</li> </ul>		10
	<b>Support</b> 1. Rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pemberian dukungan dari rekan kerja</li> </ul>	Ordinal	11
	2. Atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pemberian dukungan dari atasan</li> </ul>		12
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat pemberian motivasi dari atasan</li> </ul>		13
	<b>Organizational identity and loyalty</b> 1. Tingkat kesetiaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kesetiaan terhadap perusahaan</li> </ul>	Ordinal	14
2. Tingkat kebanggaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kebanggaan bekerja di perusahaan</li> </ul>	15		

	<b>Risk</b>			
	1. Tingkat kebebasan	• Tingkat kebebasan untuk bertindak	Ordinal	16
	2. Tingkat toleransi	• Tingkat toleransi yang diberikan terhadap kesalahan		17
	3. Tingkat pemberian sanksi	• Tingkat pemberian sanksi oleh perusahaan		18

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Konsep Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala	No. Item
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b> "Kepuasan kerja adalah sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya." (Marihhot Tua Effendi Hariandja, 2005:290)	<b>Gaji</b>		Ordinal	
	1. Tingkat kesesuaian	• Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan		1
	2. Tingkat keadilan	• Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam pemberian gaji		2
	3. Bonus/ insentif	• Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus/insentif	3	
	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>		Ordinal	
	1. Tingkat kesesuaian	• Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan		4
	2. Tingkat kebebasan	• Tingkat kepuasan terhadap kebebasan dalam bekerja		5
	3. Jenis pekerjaan	• Tingkat variasi pekerjaan yang diberikan	6	
	<b>Rekan kerja</b>		Ordinal	
1. Bantuan yang diberikan	• Tingkat kepuasan terhadap pemberian bantuan dari rekan kerja	7		
2. Kerjasama yang terjalin	• Tingkat kepuasan terhadap kerjasama yang terjalin dengan rekan kerja	8		
<b>Atasan</b>		Ordinal		
1. Kualitas atasan	• Tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan	9		

	2. Tingkat kepercayaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap kepercayaan yang diberikan oleh atasan</li> </ul>		10
	3. Keterlibatan atasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap keterlibatan atasan dalam pemecahan masalah</li> </ul>		11
	<b>Promosi</b>			
	1. Besarnya kesempatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan</li> </ul>		12
	2. Tingkat keadilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam pemberian promosi jabatan</li> </ul>	Ordinal	13
	3. Proses promosi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap keterbukaan dalam proses promosi jabatan</li> </ul>		14
	<b>Lingkungan kerja</b>			
	1. Tingkat kenyamanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap kenyamanan lingkungan kerja</li> </ul>		15
	2. Tingkat kebersihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap kebersihan lingkungan kerja</li> </ul>	Ordinal	16
	3. Tingkat kelengkapan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tingkat kepuasan terhadap kelengkapan sarana dan prasarana kerja</li> </ul>		17

### 3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Suharsimi Arikunto (2002:129) mengemukakan bahwa "sumber data penelitian adalah sumber-sumber dimana data yang dibutuhkan untuk penelitian tersebut dapat diperoleh, baik secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek penelitian". Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data seperti di bawah ini :

a. Sumber data primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh dari subjek yang berhubungan langsung dengan objek penelitian, data tersebut kemudian dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran angket kepada sampel yang telah ditetapkan, yaitu orang-orang yang dianggap dapat mewakili dan representatif dalam menghasilkan data penelitian dan wawancara dengan pihak-pihak yang mengetahui persoalan dari objek penelitian sehingga dapat memberikan penjelasan mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero).

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang subjeknya tidak berhubungan langsung dengan masalah penelitian, tetapi sifatnya membantu dan dapat memberikan informasi untuk bahan penelitian. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti, literatur-literatur baik yang terdapat di perusahaan maupun di perpustakaan, serta informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Hal ini dimaksudkan untuk mencari dasar pemikiran atau teori yang dapat mendukung penelitian ini.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner (angket). Kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan

atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuesioner ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan atau pernyataan yang mencerminkan pengukuran indikator dari iklim organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y). Sedangkan dalam penyebarannya, penulis menyebarkan kuesioner ini kepada karyawan biro SDM dan umum di PT Kertas Padalarang (Persero).

Teknik penyusunan kuesioner (angket) adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun kisi-kisi kuesioner (angket) atau daftar pertanyaan.
- b. Merumuskan item-item pertanyaan dan alternatif jawabannya. Jenis instrumen yang digunakan dalam kuesioner merupakan instrumen yang bersifat tertutup, yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia.
- c. Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Pada penelitian ini, setiap jawaban responden dihitung dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2009:107) menyatakan bahwa "skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Setiap jawaban responden berturut-turut diberi nilai 5, 4, 3, 2, 1 jika item pertanyaan berindikasi positif, dan sebaliknya setiap jawaban responden berturut-turut diberi nilai 1, 2, 3, 4, 5 jika item pertanyaan berindikasi negatif. Adapun tingkatan penskorannya dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

**Tabel 3.3**  
**Alternatif Jawaban Menurut Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Sangat setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

### 3.5 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Teknik penarikan sampel terdiri dari tiga tahap, yaitu penentuan populasi, sampel, dan teknik sampling. Berikut ini akan dijelaskan mengenai populasi, sampel dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

#### 3.5.1 Populasi

Sugiyono (2009:91) mengemukakan bahwa "populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan biro SDM dan umum PT Kertas Padalarang (Persero), yang berjumlah 61 orang.

#### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009:91) yang dimaksud dengan sampel adalah "sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Melalui sampel yang representatif (mewakili), data yang diperoleh cenderung lebih akurat, memiliki ketelitian relatif lebih tinggi dan data relatif lebih cepat dapat dikumpulkan.

### 3.5.3 Teknik Sampling

Sugiyono (2009:91) mengemukakan bahwa "teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel". Menurut Suharsimi Arikunto (2002:108), "apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Sugiyono (2009:96) mengemukakan bahwa "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Jadi dari keseluruhan populasi yaitu 61 orang karyawan biro SDM dan umum pada PT Kertas Padalarang (Persero), akan dijadikan sebagai sampel.

Persyaratan karyawan yang akan dijadikan sebagai sampel adalah telah bekerja minimal selama satu tahun dan merupakan karyawan tetap atau kontrak di PT Kertas Padalarang (Persero), sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini terdiri dari 55 orang karena sebanyak 6 orang dari karyawan biro SDM dan umum merupakan karyawan kontrak yang baru bekerja di perusahaan.

**Tabel 3.4**  
**Populasi dan Sampel Karyawan Biro SDM dan Umum**

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Seksi personalia	19	18
2	Seksi sekretariat/humas/transportasi	15	14
3	Seksi PKBL	7	7
4	Seksi keamanan	12	10
5	Seksi kebersihan	5	4
6	Seksi kesehatan	3	2
<b>Jumlah</b>		<b>61</b>	<b>55</b>

Sumber : Data seksi personalia PT Kertas Padalarang (Persero)

### **3.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, selanjutnya hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid, sedangkan instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

#### **3.6.1 Pengujian Validitas Instrumen**

Suharsimi Arikunto (2002:144) mengemukakan bahwa "validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen". Instrumen yang valid atau sahih memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang berarti memiliki validitas yang rendah.

Uji validitas yang dilakukan bertujuan untuk menguji sejauhmana item kuesioner yang digunakan valid dan mana yang tidak. Hal ini dilakukan dengan mencari korelasi setiap item pertanyaan dengan skor total pertanyaan untuk hasil jawaban responden yang mempunyai skala pengukuran ordinal minimal serta pilihan jawaban lebih dari dua pilihan, perhitungan korelasi antara pertanyaan

kesatu dengan skor total digunakan alat uji korelasi *Pearson (product moment coefficient of correlation)* dengan rumus:

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

(Suharsimi Arikunto, 2002:243)

Dimana:

- r = koefisien validitas item yang dicari
- 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

Keputusan pengujian validitas instrumen adalah sebagai berikut :

1. Item pertanyaan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$
2. Item pertanyaan dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$

Data hasil uji coba validitas instrumen penelitian mengenai iklim organisasi (X) dengan menggunakan bantuan dari program *SPSS Statistics 17.0* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Iklim Organisasi (X)**

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Structure</b>				
1	Tingkat kejelasan struktur organisasi	0.621	0.374	Valid
2	Tingkat kejelasan prosedur kerja	0.619	0.374	Valid
3	Tingkat kejelasan peraturan di perusahaan	0.562	0.374	Valid
4	Tingkat kesesuaian pelaksanaan pekerjaan terhadap peraturan perusahaan	0.680	0.374	Valid
<b>Responsibility</b>				
5	Tingkat pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan	0.633	0.374	Valid
6	Tingkat kesiapan perusahaan dalam menghadapi resiko dari keputusan yang diambil	0.639	0.374	Valid
<b>Reward</b>				
7	Tingkat kesesuaian kompensasi dengan kinerja karyawan	0.721	0.374	Valid
8	Tingkat keadilan dalam pemberian penghargaan	0.658	0.374	Valid
<b>Warmth</b>				
9	Tingkat keeratan hubungan antar karyawan	0.763	0.374	Valid
10	Tingkat kebersamaan antar karyawan	0.654	0.374	Valid
<b>Support</b>				
11	Tingkat pemberian dukungan dari rekan kerja	0.663	0.374	Valid
12	Tingkat pemberian dukungan dari atasan	0.702	0.374	Valid
13	Tingkat pemberian motivasi dari atasan	0.633	0.374	Valid
<b>Organizational identity and loyalty</b>				
14	Tingkat kesetiaan terhadap perusahaan	0.573	0.374	Valid
15	Tingkat kebanggaan bekerja di perusahaan	0.583	0.374	Valid
<b>Risk</b>				
16	Tingkat kebebasan untuk bertindak	0.490	0.374	Valid
17	Tingkat toleransi yang diberikan terhadap kesalahan	0.627	0.374	Valid
18	Tingkat pemberian sanksi oleh perusahaan	0.587	0.374	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan  $n=30-2=28$ , maka di dapat  $r_{tabel}$  sebesar 0,374. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan mengenai iklim organisasi (X) dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian karena setiap item pertanyaan memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

Data hasil uji coba validitas instrumen penelitian mengenai kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan bantuan dari program *SPSS Statistics 17.0* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Gaji</b>				
1	Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian gaji dengan pekerjaan	0.501	0.374	Valid
2	Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam pemberian gaji	0.602	0.374	Valid
3	Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus/insentif	0.575	0.374	Valid
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>				
4	Tingkat kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, minat, bakat dan keterampilan	0.722	0.374	Valid
5	Tingkat kepuasan terhadap kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan	0.477	0.374	Valid
6	Tingkat kepuasan terhadap variasi pekerjaan yang diberikan	0.578	0.374	Valid
<b>Rekan kerja</b>				
7	Tingkat kepuasan terhadap pemberian bantuan dari rekan kerja	0.527	0.374	Valid
8	Tingkat kepuasan terhadap kerja sama yang terjalin dengan rekan kerja	0.558	0.374	Valid
<b>Atasan</b>				
9	Tingkat kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan	0.557	0.374	Valid
10	Tingkat kepuasan terhadap kepercayaan yang diberikan oleh atasan	0.486	0.374	Valid
11	Tingkat kepuasan terhadap keterlibatan atasan dalam pemecahan masalah	0.455	0.374	Valid
<b>Promosi</b>				
12	Tingkat kepuasan terhadap kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan	0.407	0.374	Valid
13	Tingkat kepuasan terhadap keadilan dalam pemberian promosi jabatan	0.542	0.374	Valid
14	Tingkat kepuasan terhadap keterbukaan dalam proses promosi jabatan	0.472	0.374	Valid
<b>Lingkungan kerja</b>				
15	Tingkat kepuasan terhadap kenyamanan lingkungan kerja	0.500	0.374	Valid
16	Tingkat kepuasan terhadap kebersihan lingkungan kerja	0.640	0.374	Valid
17	Tingkat kepuasan terhadap kelengkapan sarana dan prasarana kerja	0.582	0.374	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan  $n=30-2=28$ , maka di dapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,374. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan mengenai kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian karena setiap item pertanyaan memiliki  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$ .

### 3.6.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Setelah menguji validitas kuesioner, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut menunjukkan tingkat ketetapan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkap gejala tertentu dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Dengan memperoleh nilai  $r$  dari uji validitas (menunjukkan hasil indeks korelasi), maka akan diketahui ada atau tidaknya hubungan antara dua belah instrumen.

Suharsimi Arikunto (2002:154) mengemukakan bahwa "reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik". Untuk menguji tingkat reliabilitas dapat digunakan rumus *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:109)

Dimana :

$r$  = koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

$\sigma_1^2$  = total varians

Jumlah varian butir dapat dicari dengan cara mencari nilai varian tiap butir yang kemudian dijumlahkan. Nilai varian tiap butir dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \left[ \frac{(\sum X)^2}{N} \right]}{N}$$

(Suharsimi Arikunto, 2002:110)

Dimana :

$\sigma_t^2$  = varians

$\sum x$  = jumlah skor

$n$  = jumlah responden

Data hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian iklim organisasi (X) dan kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan bantuan dari program *SPSS Statistics 17.0* adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.7**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen**  
**Iklim Organisasi (X) dan Kepuasan Kerja (Y)**

No	Variabel	$C\alpha_{hitung}$	$C\alpha_{minimal}$	Keterangan
1	Iklim organisasi (X)	0.908	0.70	Reliabel
2	Kepuasan kerja (Y)	0.842	0.70	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Menurut Sekaran (Susanti Oktavia, 2009:88) "koefisien  $C\alpha$  kurang dari 0,60 mengindikasikan bahwa reliabilitas item pertanyaan buruk, range 0,70 dapat diterima dan lebih dari 0,80 adalah baik". Berdasarkan tabel di atas, maka dapat

diambil kesimpulan bahwa item pertanyaan baik dan reliabel karena koefisien  $C\alpha$  diatas 0,80 sehingga instrumen penelitian cukup dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Setelah memperhatikan kedua pengujian instrumen diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Dengan kata lain, penelitian ini dapat dilanjutkan karena tidak ada suatu hal yang menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian yang disebabkan oleh instrumen penelitian yang belum teruji kevalidan dan kereliabilitasnya.

### **3.7 Rancangan Analisis Data dan Hipotesis**

#### **3.7.1 Rancangan Analisis Data**

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh atau tidak antara variabel iklim organisasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Langkah-langkah pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut, yaitu :

1. *Editing*, yaitu pemeriksaan angket yang terkumpul kembali setelah diisi oleh responden. Pemeriksaan tersebut menyangkut kelengkapan pengisian angket secara menyeluruh.
2. *Coding*, yaitu pemberian kode atau skor untuk setiap opsen dari item berdasarkan ketentuan yang ada, dimana untuk menghitung bobot nilai dari setiap pertanyaan dalam angket menggunakan skala likert kategori lima.

3. *Tabulating*, dalam hal ini hasil *coding* dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi tersebut adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.8**  
**Rekapitulasi Hasil Skoring Angket**

No.Responden	Skor Untuk Item No:							Skor Total
	1	2	3	4	5	.....	n	
1								
2								
3								
n								

Sumber : Sugiyono (2009:196)

4. Analisis

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk itu penulis menggunakan dua macam analisis, yaitu :

- 1) Analisis deskriptif, analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan skor variabel X dan variabel Y serta kedudukannya, dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Menentukan jumlah skor kriterium (SK) dengan rumus :

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

Dimana :

SK = skor kriterium

ST = skor tertinggi

JB = jumlah bulir

JR = jumlah responden

- b. Membandingkan jumlah skor hasil kuesioner dengan jumlah skor kriterium, untuk mencari jumlah skor hasil kuesioner dengan rumus :

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

Dimana :

$x_i$  = jumlah skor hasil kuesioner variabel X

$x_1 - x_n$  = jumlah skor kuesioner masing-masing reponden

- c. Membuat daerah kategori kontinum menjadi lima tingkatan yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kontinum tertinggi dan terendah.

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

Rendah :  $SK = SR \times JB \times JR$

Dimana :

ST = skor tertinggi

SR = skor terendah

JB = jumlah bulir

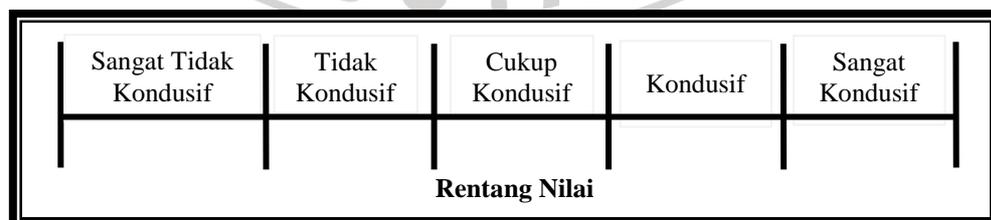
JR = jumlah responden

- 2) Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan rumus :

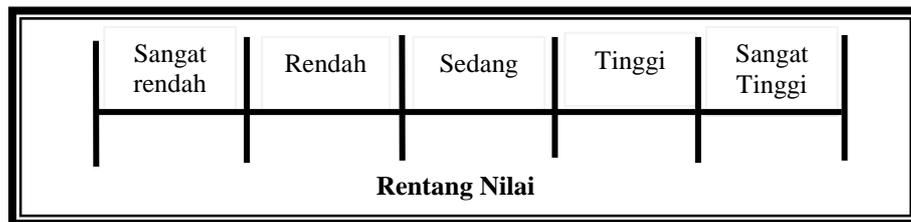
$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{5}$$

- 3) Selanjutnya menentukan daerah kontinum sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari mulai kontinum tinggi sampai rendah.

- d. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian.



**Gambar 3.1**  
**Garis Kontinum Penelitian Iklim Organisasi (X)**



**Gambar 3.2**  
**Garis Kontinum Penelitian Kepuasan Kerja (Y)**

Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (*rating scale*) dalam garis kontinum ( $S/\text{Skor maksimal} \times 100\%$ ).

- 2) Analisis verifikatif, analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan tentang pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Mengubah data ordinal ke interval

Mengingat skala pengukuran dalam menjaring data penelitian ini seluruhnya diukur dalam skala ordinal, yaitu skala yang berjenjang dimana sesuatu "lebih" atau "kurang" dari yang lain. Maka skala ordinal tersebut harus dirubah kedalam bentuk skala interval, karena merupakan syarat pengolahan data dengan penerapan *statistic parametric* dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir.
2. Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut dengan frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan proporsi kumulatif.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).

7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$NS \equiv \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus :

$$Y \equiv NS + k \qquad K = [1 + |NS_{min}|]$$

Langkah-langkah di atas jika dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat seperti berikut :

**Tabel 3.9**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

Kriteria/unsur	1	2	3	4	5
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi kumulatif					
Nilai					
Scale value					

Catatan : Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil adalah +1

b. Pengujian persyaratan analisis data

Uji persyaratan pengolahan data untuk uji hipotesis meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas.

- Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data untuk masing-masing variabel penelitian. Penggunaan statistik parametik, bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal, tetapi jika tidak normal maka alat statistik parametik tidak dapat digunakan. Oleh karena itu, peneliti harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis itu berdistribusi normal

atau tidak. Suatu data akan membentuk distribusi normal bila jumlah data di atas dan di bawah rata-rata adalah sama, demikian juga simpangan bakunya (Sugiyono, 2009:199). Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov Smirnov Test dengan bantuan program *SPSS Statistics 17.0*.

- Uji linieritas

Menurut Sugiyono (2009:236), "analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional".

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas bersifat linier. Uji linieritas dilakukan dengan uji kelinieran regresi. Dalam penelitian ini, uji linieritas dihitung dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 17.0*.

- Uji homogenitas

Peneliti menggunakan uji homogenitas untuk mengasumsikan bahwa skor setiap variabel memiliki varians yang homogen. Uji statistika yang akan digunakan adalah uji Burlett dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 17.0*.

c. Analisis korelasi

Uji korelasi atau analisis korelasi yaitu teknik untuk menentukan sampai sejauhmana hubungan antara dua variabel yaitu X dengan variabel Y. Untuk mengetahui korelasinya, digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu :

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

(Sugiyono, 2009:212)

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y.

Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas:  $-1 < r < +1$ .

Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif/korelasi langsung antara kedua variabel yang berarti. Setiap kenaikan nilai-nilai X akan diikuti dengan penurunan nilai-nilai Y, dan begitu pula sebaliknya.

- Jika nilai  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati  $0$ , maka korelasi variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau sangat lemah.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.10**  
**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 (2009:214)

d. Analisis regresi linier sederhana

Sugiyono (2009:236) mengemukakan bahwa "analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional". Analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Rumus persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

- Y' = subjek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan
- X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

- a) Mencari harga-harga yang akan digunakan dalam menghitung koefisien a dan b yaitu  $\sum X_i$ ,  $\sum Y_i$ ,  $\sum X_i^2$ ,  $\sum Y_i^2$ , dan  $\sum X_i Y_i$
- b) Nilai dari a dan b pada persamaan regresi linier dapat dihitung dengan menggunakan rumus dari Sugiyono (2009:238), yaitu:

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

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun. Tetapi, perubahan nilai Y

tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X karena masih ada faktor lain yang dapat menyebabkan perubahan dari Y.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi dari X terhadap naik turunnya nilai Y, dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi dengan rumus:

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

### 3.7.2 Hipotesis

Langkah terakhir dari analisis data adalah menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen dengan variabel dependen. Hipotesis ini akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier sederhana.

Mengingat penelitian ini didasarkan pada data populasi atau sampling jenuh (sensus), maka dalam penelitian ini tidak menggunakan hipotesis statistik dan taraf signifikansi seperti pada penelitian dengan teknik sampling. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2009:71) bahwa "penelitian yang dilakukan pada seluruh populasi mungkin akan terdapat hipotesis penelitian tetapi tidak akan ada hipotesis statistik".