

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian. Objek penelitian yang penulis kaji adalah karyawan PT. Pikiran Rakyat, yang terletak di Jl. Asia Afrika Bandung.

Alasan dilakukannya penelitian terhadap karyawan PT. Pikiran Rakyat disebabkan karena menurut informasi yang penulis dapatkan secara langsung dari pihak perusahaan yang bersangkutan maupun dari data tertulis yang diperoleh yaitu, berupa data kemangkiran, terlambat masuk dan pulang lebih awal selama satu tahun terakhir, data *turnover* karyawan selama periode tahun 2002-2007, serta hasil rekapitulasi jawaban kuesioner pra penelitian menunjukkan adanya permasalahan yang relevan dengan kajian penelitian yang penulis lakukan yaitu mengenai komitmen organisasi yang bertindak sebagai variabel Y (variabel terikat/dependen) dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel X (variabel bebas/independen).

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian yang bersifat ilmiah, seseorang harus mempunyai metode/cara yang akan digunakan dalam penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan relevan. Metode

penelitian dipilih untuk mempermudah proses penelitian. Selain itu, metode penelitian juga berguna sebagai pedoman dan arahan dalam pencapaian tujuan penelitian. Adapun pengertian metode penelitian menurut Winarno Surakhmad (2004 : 139) bahwa :

“Metode merupakan cara utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan, misalnya untuk menguji serangkaian hipotesa, dengan mempergunakan teknik serta alat tertentu. Cara utama itu dipergunakan setelah penyelidik memperhitungkan kewajarannya ditinjau dari tujuan penyelidikan serta situasi penyelidikan”.

Pendapat lain mengenai pengertian metode penelitian diungkapkan oleh Sugiyono (2007 : 4) yaitu :

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

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti, maka jenis penelitian dari penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut pendapat Sugiyono (2007 : 11), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Melalui penelitian deskriptif maka akan diperoleh :

1. Deskripsi tentang kepuasan kerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat
2. Deskripsi tentang komitmen organisasi di PT. Pikiran Rakyat

Selain itu, Winarno Surakhmad (2004 : 140) mengungkapkan mengenai ciri-ciri metode deskriptif, diantaranya :

1. Memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang sedang terjadi pada masa sekarang, pada masalah-masalah yang aktual.

2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan, kemudian dianalisa (karena itu, metode ini disebut metode analitik).

Sedangkan jenis penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 8) pada dasarnya menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam hal ini, penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Dilihat dari jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*

Menurut Sugiyono (2007 : 7) mengemukakan bahwa :

“Metode survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”.

Metode *survey explanatory* digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya. Metode ini mengemukakan fakta-fakta yang didukung oleh penyebaran angket kepada responden serta pemahaman literatur

3.2.2 Desain Penelitian

Menurut Nazir (2005 : 84-85), pengertian dari desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dari perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisis data saja. Dalam pengertian yang lebih luas, desain penelitian mencakup proses-proses berikut :

- a. Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian
- b. Pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya
- c. Memformulasikan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan, luas jangkauan (*scope*) dan hipotesis untuk diuji
- d. Membangun penyelidikan atau percobaan
- e. Memilih serta memberi definisi terhadap pengukuran variabel-variabel
- f. Memilih prosedur dan teknik sampling yang digunakan
- g. Menyusun alat serta teknik untuk mengumpulkan data
- h. Membuat *coding* serta mengadakan editing dan prosesing data
- i. Menganalisis data serta pemilihan prosedur statistik untuk mengadakan generalisasi serta inferensi statistik
- j. Pelaporan hasil penelitian, termasuk proses penelitian diskusi serta interpretasi data, generalisasi, kekurangan-kekurangan dalam penelitian, serta menganjurkan beberapa saran-saran dan kerja penelitian yang akan datang.

Berdasarkan proses di atas dan tujuan dari penelitian ini, maka desain penelitian yang digunakan adalah desain korelasional yang bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi faktor lain.

3.3 Operasionalisasi Variabel

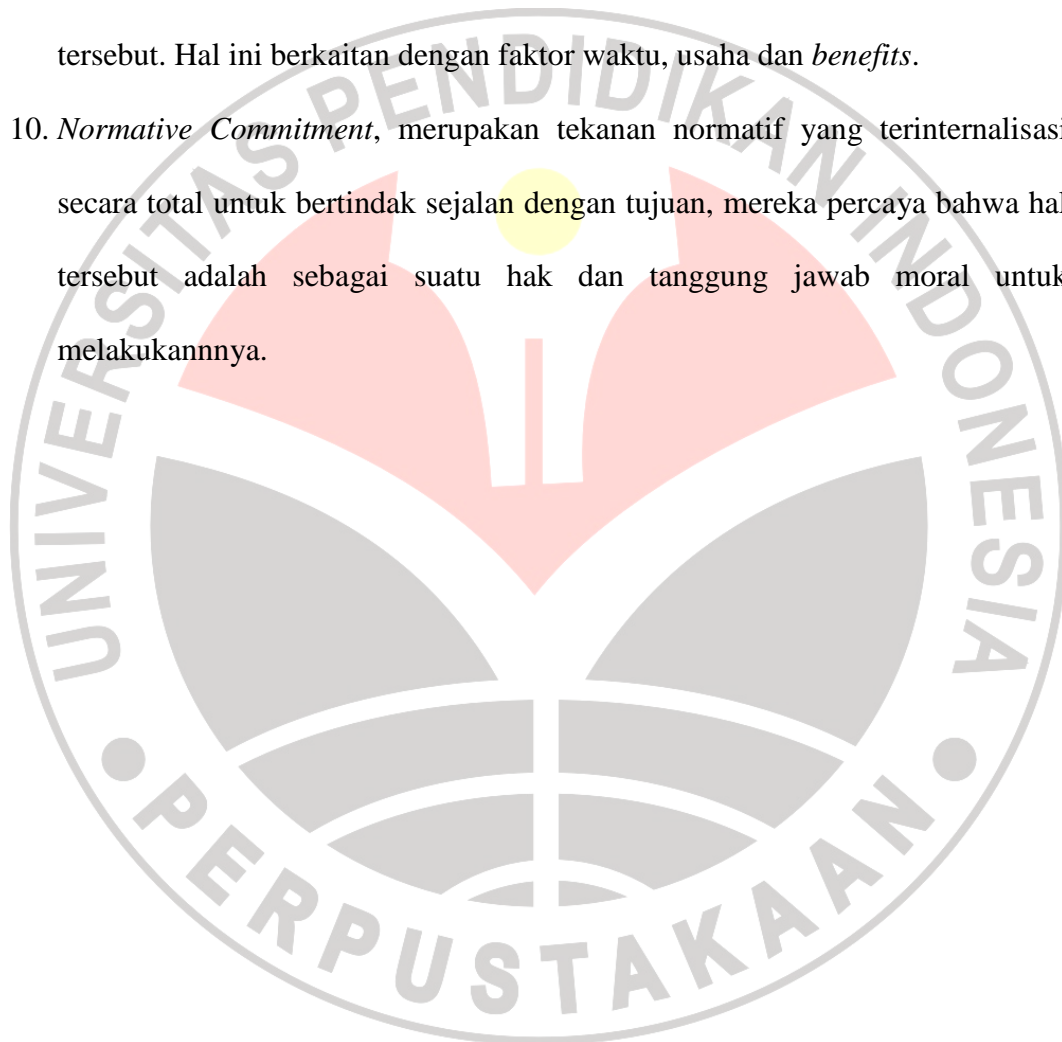
Dalam mengartikan sebuah kata atau kalimat terdapat banyak pendapat yang berbeda-beda, sehingga diperlukan suatu keserasian pandangan terhadap makna dari satu kata atau kalimat tersebut. Dalam hal ini diperlukan definisi variabel, seperti yang diungkapkan Sugiyono (2007 : 32) bahwa “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang maupun objek kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Untuk menghindari perbedaan pendapat atau kesalahpahaman dalam penelitian ini, penulis mencoba untuk menyamakan persepsi terhadap istilah-istilah yang digunakan, yaitu :

1. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan berbagai hal yang dianggap penting. (Fred Luthans, 2006 : 243)
2. Pekerjaan, yaitu persepsi karyawan terhadap pekerjaannya mengenai kesesuaian dengan keterampilan atau keahlian yang dimilikinya, keleluasaan dalam bekerja, dan tantangan yang diberikan oleh pekerjaan itu sendiri.
3. Kesempatan promosi, yaitu pemberian kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya yang didasarkan atas prestasi dan lamanya bekerja.
4. *Supervision*, yaitu penilaian dan koreksi atas pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan
5. Rekan kerja, yaitu berkaitan dengan interaksi sosial baik antara karyawan dengan pimpinan maupun karyawan dengan rekan kerjanya.
6. Kondisi kerja, yaitu berkaitan dengan lingkungan fisik perusahaan, keamanan dan kenyamanan, dan peralatan atau fasilitas yang tersedia.
7. Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. (Allen & Meyer dalam Luthans, 2006 : 249)
8. *Affective Commitment*, merupakan hasrat untuk tetap bekerja pada organisasi karena adanya kesamaan tujuan antara personal dengan organisasi yang

melibatkan keterkaitan emosional atas identifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi.

9. *Continuance Commitment*, kecenderungan karyawan untuk melakukan aktivitas yang sama secara konsisten berdasarkan kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan sehubungan dengan menghentikan aktivitas tersebut. Hal ini berkaitan dengan faktor waktu, usaha dan *benefits*.
10. *Normative Commitment*, merupakan tekanan normatif yang terinternalisasi secara total untuk bertindak sejalan dengan tujuan, mereka percaya bahwa hal tersebut adalah sebagai suatu hak dan tanggung jawab moral untuk melakukannya.



Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Tingkat Pengukuran	Skala	Bulir
Kepuasan Kerja (X)	<p>“ Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan berbagai hal yang dianggap penting”.</p> <p>Fred Luthan, (2006 : 243)</p>	Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang menarik • Keleluasaan dalam bekerja • Penempatan karyawan • Ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pekerjaan yang menarik • Tingkat keleluasaan dalam bekerja • Tingkat kepuasan terhadap penempatan karyawan • Tingkat Ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan 	Ordinal	1,2,3,4
		Kesempatan Promosi	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi cukup adil • Promosi berdasarkan prestasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat promosi yang adil • Tingkat promosi yang didasarkan pada prestasi 	Ordinal	5,6
		<i>Supervision</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengawasan secara periodik • Sanksi yang diberikan • Keberadaan pengawasan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pengawasan secara periodik • Tingkat pemberian sanksi • Tingkat keberadaan pengawasan 	Ordinal	7,8,9
		Rekan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan • Teman Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan atasan dengan bawahan • Tingkat kerja sama • Tingkat pemberian bantuan dalam bekerja 	Ordinal	10,11,12
		Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Ruangan kerja yang layak • Kebersihan di lingkungan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kelayakan ruangan kerja • Tingkat Kebersihan di lingkungan kerja 		

			<ul style="list-style-type: none"> Keamanan di tempat kerja Kenyamanan dalam bekerja 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat Keamanan di tempat kerja Tingkat kenyamanan dalam bekerja 	Ordinal	13,14, 15,16
Komitmen Organisasi (Y)	<p>“Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.</p> <p>Allen & Meyer dalam Luthans, (2006 : 249)</p>	<i>Affective Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan Kepedulian terhadap masalah yang dihadapi perusahaan Tingkat kesediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan Keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan Mengutamakan kepentingan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan Tingkat kepedulian tinggi terhadap masalah yang dihadapi perusahaan Tingkat kesediaan untuk bekerja keras atas nama perusahaan Tingkat keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan Tingkat mengutamakan kepentingan perusahaan 	Ordinal	17,18, 19,20,21
		<i>Continuance Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu Kesediaan untuk mengerjakan tugas di luar jam kerja Kesediaan untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu Tingkat kesediaan untuk mengerjakan tugas di luar jam kerja Tingkat kesediaan untuk mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin 	Ordinal	22, 23, 24
		<i>Normative Commitment</i>	<ul style="list-style-type: none"> Kepatuhan terhadap peraturan 	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kepatuhan terhadap peraturan 		

			<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan dalam penyusunan kebijakan (<i>Policies</i>) yang dikeluarkan perusahaan • Tanggung jawab terhadap pekerjaan • Kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keterlibatan penyusunan kebijakan (<i>Policies</i>) yang dikeluarkan perusahaan • Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan • Tingkat kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan 	Ordinal	25,26, 27,28
--	--	--	---	---	---------	--------------

3.4 Sumber Data, Alat Pengumpulan Data dan Teknik Penarikan Sampel

3.4.1 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Untuk mempermudah mengidentifikasi sumber data, maka Suharsimi Arikunto mengklasifikasikannya menjadi “3P yaitu : *Person* (orang), *Place* (tempat), *Paper* (simbol)” (2006 : 129).

1. Sumber Data Primer.

Sumber data primer adalah sumber data utama dimana penulis memperolehnya dari lokasi penelitian yang berguna untuk melengkapi pembahasan masalah, data primer ini berupa objek/*person* yang memiliki hubungan langsung dengan objek penelitian dalam hal ini adalah karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung (Kantor Pusat). Dalam hal ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan penyebaran angket.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang sifatnya tidak berhubungan secara langsung dengan objek penelitian, namun sangat bermanfaat untuk menambah informasi yang diperlukan untuk pembahasan masalah. Dalam hal ini yang menjadi sumber data sekunder yaitu : arsip-arsip dan laporan-laporan dari sumber data.

Adapun data yang penulis peroleh dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jenis dan Sumber Data

No.	Jenis Data	Sumber
1	Data Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung	Perusahaan
2	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung	Perusahaan
3	Data Ketidakhadiran Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung	Perusahaan
4	Jawaban Angket Pra Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen organisasi	Karyawan
5	Data penurunan volume penjualan tahun 2006-2007	Perusahaan

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam membahas masalah penelitian, maka penulis menggunakan beberapa alat yang digunakan sebagai pengumpul data, yaitu :

1. Pedoman Observasi, merupakan alat pengumpul data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan pada objek penelitian secara langsung dan kemudian dilakukan pencatatan untuk kejadian-kejadian yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis ajukan.
2. Pedoman Wawancara, merupakan alat pengumpul data dalam bentuk tanya jawab dengan berbagai pihak yang diperkirakan mengetahui situasi dan

kondisi objek penelitian serta dapat membantu penulis untuk memberikan data yang lengkap sesuai dengan data yang dibutuhkan. Dalam hal ini, penulis melakukan wawancara secara langsung dengan Bagian Humas PT. Pikiran Rakyat serta beberapa orang staff di bagian *Human Resource Development*

3. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh masing-masing responden sebagai sampel yang telah dipilih.

Langkah-langkah penyusunan angket adalah sebagai berikut:

- (1) Menyusun kisi-kisi angket atau daftar pertanyaan.
- (2) Merumuskan item-item untuk pertanyaan dan alternatif jawabannya.
Jenis instrumen yang digunakan dalam angket merupakan instrumen yang bersifat tertutup yaitu seperangkat daftar pertanyaan tertulis dan disertai alternatif jawaban yang telah disediakan sehingga responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia
- (3) Menetapkan pemberian skor untuk setiap item pertanyaan. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Kriteria Bobot Nilai Alternatif

Pilihan Jawaban	Bobot Pernyataan Positif	Bobot Pernyataan Negatif
Sangat setuju/selalu/sangat positif	5	1
Setuju/sering/positif	4	2
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral/tidak tahu	3	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif	2	4
Sangat tidak setuju/tidak pernah/negatif	1	5

Sumber : Riduwan (2007 : 86)

4. Pedoman Studi Dokumentasi

Alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencatat dan mengumpulkan data yang bersumber dari dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

3.4.3 Teknik Penarikan Sampel

Salah satu syarat penelitian adalah adanya data yang akurat dari sumber data yang dapat dipertanggungjawabkan serta sesuai dengan tujuan penelitian yang bersangkutan, oleh karena itu perlu ditentukan populasi serta sampel dari penelitian yang dimaksud.

Berkaitan dengan pengertian populasi, Sugiyono (2007:72) mengemukakan bahwa :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung Kantor Pusat. Adapun jumlah populasi PT. Pikiran Rakyat Bandung (Kantor Pusat), ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Data Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung (Kantor Pusat)

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direksi-Komisaris	7 orang
2	Sekretariat Perusahaan	20 orang
3	Satuan Audit Internal	4 orang
4	Sirkulasi	14 orang
5	Keuangan	23 orang
6	Akuntansi	21 orang
7	Pengadaan :	
	Umum	7 orang
	Umum-Pengemudi	11 orang
	Maintenance	13 orang
8	Marketing Communication	10 orang
9	SDM	21 orang
10	SDM-Satpam	13 orang
11	Iklan	24 orang
JUMLAH		188 orang

Sumber : Bagian SDM PT. Pikiran Rakyat Bandung (Kantor Pusat) tahun 2008

Nana Sudjana (2002 : 71), mengungkapkan bahwa sampling adalah proses menarik sebagian subjek, gejala atau objek yang ada pada populasi". Sampel merupakan sebagian populasi yang dianggap *representative* yang diambil dengan teknik tertentu. Penarikan sampel perlu dilakukan mengingat jumlah populasi yang terlalu besar. Keabsahan sampel terletak pada sifat dan karakteristiknya, bukan pada besar atau banyaknya modifikasi populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007 : 73), sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 131), "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung (Kantor Pusat).

Dengan jumlah populasi yang besar, dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi dapat diteliti, hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya

karena biaya, tenaga dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengambil sebagian objek populasi yang telah ditentukan.

Dalam menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini dengan digunakan rumus dari Rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (\text{Husein Umar, 2004 : 141})$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir.
($e = 0.1$)

Berdasarkan rumus Slovin, maka ukuran sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{188}{1 + 188 \times 0.1^2} \quad n = 65,28 \approx 65$$

Untuk memperoleh jumlah sampel sebanyak 65 orang responden dari 11 departemen yang ada pada PT. Pikiran Rakyat Bandung, maka peneliti melakukan penarikan *proportional random sampling*. Menurut Riduwan (2007 : 66), *proportional random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan proporsional, teknik ini digunakan karena populasi tersebar dalam beberapa kelompok.

Dalam menentukan jumlah sampel pada masing-masing departemen digunakan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{\sum N_i} n_0$$

Keterangan :

n_i = Banyaknya *sample* masing-masing unit

n_0 = Banyaknya *sample* yang diambil dari seluruh unit

N_i = Banyaknya populasi dari masing-masing unit

$\sum N_i$ = Jumlah populasi seluruh unit

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel dari masing-masing unit sebagai berikut :

Tabel 3.5
Penyebaran Sampel

No	Bagian	Jumlah	Sampel	Jumlah
1	Direksi-Komisaris	7 orang	$7/188 \times 65$	2 orang
2	Sekretariat Perusahaan	20 orang	$20/188 \times 65$	7 orang
3	Satuan Audit Internal	4 orang	$4/188 \times 65$	1 orang
4	Sirkulasi	14 orang	$14/188 \times 65$	5 orang
5	Keuangan	23 orang	$23/188 \times 65$	8 orang
6	Akuntansi	21 orang	$21/188 \times 65$	7 orang
7	Pengadaan :			
	Umum	7 orang	$7/188 \times 65$	2 orang
	Umum-Pengemudi	11 orang	$11/188 \times 65$	4 orang
	Maintenance	13 orang	$13/188 \times 65$	5 orang
8	Marketing Communication	10 orang	$10/188 \times 65$	4 orang
9	SDM	21 orang	$21/188 \times 65$	7 orang
10	SDM-Satpam	13 orang	$13/188 \times 65$	5 orang
11	Iklan	24 orang	$24/188 \times 65$	8 orang
	JUMLAH	188 orang		65 orang

Sumber : Diolah dari data primer, 2008

Untuk menentukan siapa orang yang berhak mengisi angket dalam satu departemen tersebut, maka dilakukan teknik penentuan sampel dengan cara mengundinya terlebih dahulu. Pertama, dengan menuliskan nama-nama setiap orang yang menjadi populasi pada secarik kertas, setelah itu nama tersebut dikelompokkan per departemen, kemudian di gulung untuk dikocok. Nama yang keluar menjadi orang yang berhak mengisi angket penelitian.

3.5 Pengujian Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas

rendah (Arikunto, dalam Riduwan, 2007 : 109). Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dan alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (\text{Riduwan, 2007 : 110})$$

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien Korelasi
- $\sum X$ = Jumlah skor tiap item
- $\sum Y$ = Jumlah total skor seluruh item
- N = Jumlah responden

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

- 1) Memberikan nomor pada angket yang masuk
- 2) Memberikan skor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan, yakni dengan menggunakan kategori 5 Skala Likert
- 3) Membuat tabel untuk mendapatkan harga $\sum xy$, $\sum x^2$, dan $\sum y^2$, sesuai dengan rumus diatas, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :
 - a) Meng-*input* data skor setiap item angket
 - b) Menghitung harga $\sum x^2$, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :
 - (1) Menghitung mean untuk setiap item angket

- (2) Mengurangkan skor tiap item dengan mean tiap item, sehingga diperoleh harga x
 - (3) Mengkuadratkan harga x untuk tiap-tiap item, sehingga mendapatkan harga x^2
 - (4) Menjumlahkan harga x^2 , sehingga diperoleh harga $\sum x^2$
- c) Menghitung harga $\sum y^2$, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :
- (1) Menjumlahkan skor setiap responden, sehingga mendapatkan skor total untuk tiap responden
 - (2) Menghitung mean skor total
 - (3) Mengurangkan skor total tiap-tiap responden dengan mean skor total sehingga diperoleh harga y
 - (4) Mengkuadratkan harga y tiap-tiap responden sehingga mendapatkan harga y^2
 - (5) Menjumlahkan harga y^2 , sehingga diperoleh harga $\sum y^2$
- d) Menghitung harga $\sum xy$, dengan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut :
- (1) Mengalikan harga x untuk setiap item angket dengan harga y , sehingga mendapatkan harga xy
 - (2) Menjumlahkan harga xy , sehingga mendapatkan harga $\sum xy$

- (3) Mensubstitusikan harga-harga $\sum xy$, $\sum x^2$, dan $\sum y^2$ ke dalam rumus, sehingga diperoleh harga r_{xy} untuk tiap-tiap item angket
- (4) Mengkonsultasikan harga r_{xy} dengan kriteria pengujian validitas

4) Menghitung Uji-t dengan rumus :

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$$

(Riduwan 2007 : 110)

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien Korelasi hasil r_{hitung}
 n = Jumlah Responden

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk = n-2).

5) Keputusan pengujian validitas instrumen :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti valid
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, berarti tidak valid

3.5.2 Uji Reliabilitas

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. Untuk menguji reliabilitas dalam

penelitian ini digunakan teknik dengan rumus *alpha cronbach* (r_{11}) sebagai berikut :

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

Dimana :

r_{11} = reliabilitas angket

k = banyak item angket

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

σ_t^2 = varians total

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan rumus tersebut adalah

sebagai berikut :

- 1) Membuat daftar distribusi nilai untuk setiap item angket dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a) Memberikan nomor pada angket yang masuk.
 - b) Memberikan nomor pada setiap item sesuai dengan bobot yang telah ditentukan yakni kategori 5 Skala Likert.
 - c) Menjumlahkan skor untuk setiap responden dan kemudian jumlah skor tersebut dikuadratkan.
 - d) Menjumlahkan skor yang ada pada setiap item dari setiap jawaban yang diberikan responden. Total dari setiap jumlah skor setiap item harus sama dengan total skor dari setiap responden.
 - e) Mengkuadratkan skor-skor jawaban dari tiap-tiap responden untuk setiap item, dan kemudian menjumlahkannya.
- 2) Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha*, dengan memperhatikan ketentuan sebagai berikut :

- a) Untuk mendapatkan koefisien reliabilitas instrumen terlebih dahulu setiap item tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan jumlah varians item ($\sum \sigma_b^2$) dengan rumus sebagai berikut :

$$\sigma_b^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006 : 196})$$

Dimana :

- σ_b^2 = harga varians tiap item
- $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor jawaban responden tiap item
- $(\sum X)^2$ = kuadrat skor seluruh responden dari setiap item
- N = jumlah responden

- b) Langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan untuk mendapatkan varians total (σ_t^2) dengan rumus sebagai berikut :

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N} \quad (\text{Suharsimi Arikunto, 2006 : 196})$$

Dimana :

- σ_t^2 = harga varians total
- $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total
- $(\sum Y)^2$ = jumlah kuadrat dari jumlah skor total
- N = jumlah responden

- 3) Keputusan pengujian reliabilitas instrumen :

- Jika $r_{11} > r_{\text{tabel}}$, berarti reliabel
- Jika $r_{11} \leq r_{\text{tabel}}$, berarti tidak reliabel

3.6 Prosedur Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Prosedur Analisis Data

Adapun prosedur analisis data sebagai berikut :

1. Memeriksa angket yang telah diisi. Hal ini dimaksudkan untuk memeriksa kelengkapan angket yang telah diisi responden. Pemberian skor untuk setiap item pertanyaan yang ada. Alat ukur yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert menggunakan ukuran ordinal, data ordinal merupakan data yang bersifat kualitatif yaitu data yang dikategorikan menurut kualitas objek yang dipelajari. Supaya data ordinal dapat diolah dengan statistik, maka harus dijadikan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan. Bulir-bulir skala sikap yang telah dibuat berdasarkan aspek-aspek sikap yang ditetapkan menurut Likert mempunyai kategori jawaban lima.
2. Merekapitulasi nilai angket variabel X (Kepuasan Kerja Karyawan) dan variabel Y (Komitmen Organisasi).
3. Data yang diperoleh penulis kemudian diolah, maka diperoleh rincian skor dan kedudukan responden berdasarkan urutan angket yang masuk untuk masing-masing variabel X (Kepuasan Kerja Karyawan) dan variabel Y (Komitmen Organisasi)., untuk itu penulis menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a) Menentukan jumlah Skor Kriterium (SK) dengan menggunakan rumus:

$$SK = ST \times JB \times JR$$
 - b) Membandingkan jumlah skor hasil angket untuk variabel X_1 dengan jumlah skor kriterium variabel X_1 untuk mencari jumlah skor hasil angket X dengan menggunakan rumus : $X_i = X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_{100}$

Keterangan : X_i = Jumlah skor hasil angket variabel X_i

$X_1 - X_{100}$ = Jumlah skor angket masing-masing responden

c) Membuat daerah kategori kontinum.

Untuk melihat bagaimana gambaran tentang variabel (kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara keseluruhan yang diharapkan responden, maka penulis menggunakan daerah kategori sebagai berikut :

Tinggi = $ST \times JB \times JR$

Sedang = $SD \times JB \times JR$

Rendah = $SR \times JB \times JR$

Keterangan :

JB : Jumlah Bulir

JR : Jumlah Responden

d) Menentukan daerah kontinum untuk variabel kepuasan kerja (X) dan variabel komitmen organisasi (Y)

Sangat Rendah Rendah Sedang Tinggi Sangat Tinggi



4. Analisis data, yaitu mendeskripsikan variabel X dan variabel Y dengan analisis deskriptif untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi di PT. Pikiran Rakyat Bandung (Kantor Pusat)
5. Merubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel penelitian seluruhnya diukur dalam bentuk skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik parametrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya

harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan banyaknya frekuensi (f)
- b. Menghitung proporsi dengan rumus : $P_i = f/N$
- c. Menghitung proporsi kumulatif (PK)
- d. Menetapkan nilai Z yang diperoleh dari kurva normal baku
- e. Menghitung Scale Value (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{(\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit})}{(\text{Area Below upper limit} - \text{area below lower limit})}$$

- f. Menentukan nilai transformasi (Y) dengan menggunakan rumus :

$$Y = NS + k$$

$$K = 1 + N_{smin}$$

Uji Korelasi

Uji korelasi atau analisis korelasi yaitu teknik untuk menentukan sampai sejauh mana hubungan antara dua variabel. Untuk mengetahui korelasinya menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Riduwan, 2007 : 136})$$

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara X dan Y. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas : $-1 \leq r \leq +1$. 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.

Tabel 3.6
Derajat Hubungan Antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.80-1.000	Sangat Kuat
0.60-0.799	Kuat
0.40-0.599	Cukup Kuat
0.20-0.399	Rendah
0.00-0.199	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan (2007 : 136)

Koefisien Determinasi

Untuk menguji seberapa besar pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Riduwan, 2007 : 136})$$

Sebelum nilai r^2 digunakan untuk membuat kesimpulan, terlebih dahulu harus diuji apakah nilai-nilai r^2 ini terletak dalam daerah penerimaan atau penolakan H_0 .

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas diketahui. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasarkan oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat. Bentuk persamaannya :

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2007 : 204})$$

Dimana:

Y = (baca Y topi) subjek variabel terikat yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

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

Dengan nilai a dan b adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad (\text{Sugiyono, 2007 : 206})$$

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

3.6.2 Uji Hipotesis

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut :

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi

$H_a : \mu_1 - \mu_2 > 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

Untuk mencari t hitung dapat digunakan rumus *distribusi student* (t_{student})

sebagai berikut :
$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$$
 (Riduwan, 2007 : 110)

Dimana :

t = Distribusi Student (distribusi t)

N = Jumlah responden

r_s = Koefisien korelasi dari uji independen (kekuatan korelasi)

Untuk menentukan kriteria pengambilan hasil keputusan hipotesis pengaruh yang diajukan, terlebih dahulu perlu dicari nilai dari t_{hitung} yang dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} , dengan toleransi kesalahan sebesar 0,05 dan dk (n-2) maka:

- 1) $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak