

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Desain Penelitian

Metode penelitian didefinisikan sebagai cara ilmiah dalam pengumpulan data untuk mencapai hasil yang ditentukan (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, metode kuantitatif digunakan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif yakni metode yang berasal dari filsafat positivisme, berguna untuk mengamati suatu populasi ataupun sampel tertentu, data dikumpulkan melalui alat ukur (instrumen) penelitian dan dianalisis secara statistik atau kuantitatif guna menguji suatu hipotesis yang telah ditentukan.

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang diterapkan adalah desain asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2018), desain asosiatif kausal adalah penelitian yang mencari hubungan atau relasi antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang dimaksud adalah hubungan kausal, yakni adanya variabel bebas (yang mempengaruhi) dan variabel terikat (yang dipengaruhi). Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja.

B. Definisi Operasional Penelitian

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain. Untuk mengukur budaya organisasi pada PT Pupuk Kujang, dalam penelitian ini

menggunakan dimensi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013) yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada individu atau manusia, berorientasi tim, agresifitas dan stabilitas.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (dalam Stiven, Utama dan Santoso, 2014) yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi dari atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi.

C. Populasi dan Teknik Sampel

1. Populasi

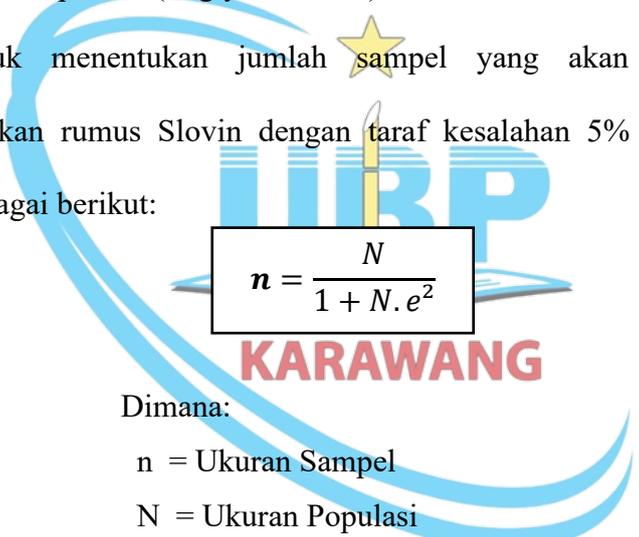
Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pupuk Kujang departemen produksi 1A yang berjumlah 128 karyawan.

2. Teknik Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam

melaksanakan suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pemerolehan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik yang tidak memberikan kesempatan sama kepada tiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Teknik *nonprobability sampling* dalam bentuk *sampling* kuota digunakan peneliti untuk memilih sampel dari populasi dengan karakteristik tertentu hingga target kuota terpenuhi (Sugiyono, 2019)

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 5% dan menggunakan rumus sebagai berikut:



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

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batasan toleransi kesalahan

$$\begin{aligned} n &= \frac{128}{1 + 128(0,05)^2} \\ &= \frac{128}{2,32} \\ &= 97 \end{aligned}$$

Berdasarkan populasi sebanyak 128 orang dan telah dihitung menggunakan rumus slovin dengan menggunakan taraf kesalahan 5%, maka didapatkan sampel sebanyak 97 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu berupa skala. Skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* berguna untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Kedua skala terdiri dari dua jenis pernyataan, yakni mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*). Setiap pernyataan terdiri dari lima alternatif respon, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun skor respon jawaban skala Likert, yaitu:

1. Format Respon Skala

Format skala pada variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja yang disajikan berbentuk pernyataan dan menggunakan skala *likert*, yaitu:

Tabel 1
Format Respon Skala

Jawaban	Bobot Nilai	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Cukup Setuju (CS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

2. *Blueprint* Penelitian

Penyusunan skala dilakukan setelah adanya *blue print*, gunanya yaitu sebagai pedoman untuk mempermudah dalam penyusunan skala. Berikut *blue print* untuk budaya organisasi dan skala kepuasan kerja:

Skala budaya organisasi menggunakan dimensi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013) yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada individu atau manusia, berorientasi tim, agresifitas dan stabilitas.

Tabel 2
Blue Print Skala Budaya Organisasi

Faktor	Indikator	Sebaran Nomor/Butir Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
Inovasi dan keberanian mengambil resiko	Seberapa jauh anggota organisasi didorong untuk menghasilkan cara-cara baru yang lebih baik, tingkat kreativitas, dorongan untuk melakukan terobosan-terobosan baru dalam bekerja	1,2	3	3
	Sejauh mana anggota organisasi didorong untuk melaksanakan gagasan baru dalam bekerja dan dorongan untuk tanggap dalam memanfaatkan peluang yang ada	4,5	6	3
Perhatian terhadap detail	Seberapa besar pegawai diberikan wewenang dan kebebasan memiliki cara penyelesaian pekerjaan sesuai dengan fungsinya	7	8	2
	Seberapa besar pegawai diberikan kepercayaan dan tuntutan untuk bertanggung jawab	9	10	2
	Sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan	11	12	2

	perhatian terhadap hal-hal yang detail			
Orientasi Hasil	Sejauh mana manajemen memberikan kejelasan informasi keberhasilan kerja pegawai, tingkat efisiensi dan tingkat efektivitas	13,14,15	16,17,18	6
	Pimpinan memberikan kesempatan untuk belajar terus menerus	19	20	2
Orientasi Individu	Pimpinan memperbolehkan adanya kritik dan saran antara satu dengan yang lainnya	21	22	2
	Manajemen memberikan sistem penghargaan yang jelas	23	24	2
Orientasi terhadap tim	Seberapa jauh keterkaitan dan kerjasama ditekankan dalam pelaksanaan tugas	25,26	27	3
	Seberapa dalam interdependensi atau saling ketergantungan antar anggota ditanamkan	28	19,30	3
Agresivitas	Sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai	31,32,33	34,35,36	6
Stabilitas	Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi	37,38	39,40	4

Kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima faktor kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (dalam Stiven, Utama dan Santoso, 2014) yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,

kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi dari atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi.

Tabel 3
Blue Print Skala Kepuasan Kerja

Faktor	Indikator	Sebaran Nomor Butir/Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	Kepuasan ini terjadi bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri	1,11,21	6,16,26	6
Kepuasan terhadap imbalan dari pekerjaan	Kepuasan ini tercapai apabila karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu	2,12,22	7,17,27	6
Kepuasan terhadap supervisi dari atasan	Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi	3,13,23	8,18,28	6
Kepuasan terhadap rekan kerja	Karyawan merasa puas terhadap rekan - rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial	4,14,24	9,19,29	6
Kesempatan promosi	Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi	5,15,25	10,20,30	6

E. Metode Analisis Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2012), validitas mengacu pada keakuratan alat ukur untuk menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu pengukuran dapat disebut sangat valid jika data yang dihasilkan akurat sesuai dengan tujuan pengukuran yang telah ditentukan. Azwar (2012) menjelaskan bahwa efektivitas suatu alat dapat dilihat dari isi atau konsep dan daya prediksi yang terdapat pada alat tersebut. Selanjutnya, validitas juga dapat diamati secara empiris dan statistik dengan memfokuskan pada bentuk atau hubungannya dengan tes/alat lain. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis validitas isi.

Menurut Azwar (2012), validitas isi adalah uji kelayakan atau relevansi isi suatu alat ukur terhadap supervisor atau expert judgement. Validasi konten adalah elemen subjektif dari evaluasi ahli, dan dengan demikian, sejauh mana protokol evaluasi ahli dapat mendukung tujuan pengukuran untuk mengoperasikan instrumen secara efektif.

Secara lebih spesifik Azwar (2012) menjelaskan dua tipe validitas isi, yaitu validitas tampang (*face validity*) dan validitas logis (*logical validity*). Validitas tampang adalah bukti validitas yang walaupun penting namun memiliki signifikansi yang paling rendah. Validitas logis terkadang disebut dengan validitas sampling karena validitas ini merujuk pada sejauh mana aitem tes dapat merepresentasikan dari ciri-ciri atribut yang akan diukur. Karakteristik yang terpenting dari validitas ini adalah relevansi isi dengan indikator perilaku dengan tujuan pengukuran

Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan validitas logis (*logical validity*), yaitu aitem dikatakan valid apabila didasarkan penilaian dari suatu panel expert yang bersifat kualitatif dan *judgemental* (Azwar, 2012). Menurut Azwar

(2017) penilaian dilakukan oleh *expert judgement* dengan cara menilai tingkat kesesuaian antara isi subbagian modul dengan tujuan intervensi yang hendak dicapai dengan memberikan rating pada tiap aitem, kategori rating pada penelitian ini antara angka 1 yaitu sangat tidak relevan sampai dengan angka 5 yaitu sangat relevan. Statistik Aikens'V dirumuskan sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

Keterangan :

s = r - lo

lo = angka penilaian validitas terendah (dalam hal ini = 1)

c = angka penilaian validitas tertinggi (dalam hal ini = 5)

r = angka yang diberikan oleh seorang penilai

Berdasarkan standar yang telah ditetapkan Aiken, maka standar minimal Aiken's V untuk penelitian ini adalah 0.75 (Azwar, 2012). Sehingga item dapat dikatakan valid apabila mendapatkan nilai Aiken's V ≥ 0.75 , dan apabila nilai Aiken's V < 0.75 maka item dinyatakan gugur atau tidak valid dan perlu diperbaiki.

2. Uji Analisis Aitem

Menurut Azwar (2015) analisis aitem ialah seberapa jauh aitem dapat membedakan subjek atau kelompok subjek yang mempunyai atau yang tidak mempunyai atribut yang diukur.

Uji daya diskriminasi aitem dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri untuk menghasilkan koefisien korelasi item-total (Azwar, 2012). Dalam teknik analisisnya, penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Kriteria pemilihan aitem biasanya menggunakan batasan 0.30.

Menurut Azwar (2012) kriteria penentuan aitem skala dinyatakan valid jika nilai $r_{ix} \geq 0.30$ dan jika nilai $r_{ix} < 0.30$ maka aitem skala tersebut dinyatakan gugur (tidak valid). Azwar (2015) menambahkan jika aitem yang memiliki nilai beda ≥ 0.30 tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka kriteria daya bedanya dapat diturunkan sedikit menjadi ≥ 0.25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai. Maka skala ini menggunakan kriteria analisis aitem sebesar 0.25.

3. Uji Reliabilitas

Azwar (2012) menjelaskan bahwa reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien realibitas ($r_{xx'}$) yang angkanya ada dalam rentang 0 sampai 1.00. Semakin tinggi koefisien realibitas mendekati 1.00 maka semakin tinggi realibitasnya. Sedangkan semakin rendah koefisien realibitas mendekati 0 maka semakin rendah realibitasnya. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini

menggunakan Teknik analisis data Cronbach's Alpha melalui bantuan program SPSS versi 26. Dasar untuk menentukan tingkat reliabilitas skala penelitian ini menggunakan kriteria menurut tabel Guilford (dalam Muharsih, 2019).

Tabel 4
Klasifikasi Koefisien Reabilitas

Klasifikasi Koefisien Reliabilitas Guilford	
Koefisien Reliabilitas (r)	Kriteria
>0.9	Sangat Reliabel
0.7 – 0.9	Reliabel
0.4 – 0.7	Cukup Reliabel
0.2 – 0.4	Kurang Reliabel
<0.2	Tidak Reliabel

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas. Model regresi yang baik ialah model yang mempunyai distribusi data normal atau minimal mendekati normal. Terdapat dua jenis uji normalitas, antara lain *Kolmogorov-Smirnov* yang digunakan apabila jumlah sampel >50 dan *Shapiro-Wilk* digunakan apabila jumlah sampel <50 (Dahlan, 2013). Untuk menguji normalitas data, pada penelitian ini penulis menggunakan Teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Teknik ini memiliki kriteria jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sedangkan jika signifikansi di atas 0,05 maka data berdistribusi normal. Untuk uji normalitas, peneliti menggunakan program SPSS versi 26.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan (Sugiyono dan Susanto, 2015). Kriteria yang berlaku adalah jika nilai p lebih kecil dari nilai 0,05 maka sebaran data dinyatakan linear, sedangkan jika p lebih besar atau sama dengan nilai 0,05 maka sebaran data dinyatakan tidak linear. Untuk melakukan uji linearitas pada penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS versi 26.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2016) analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan kausal atau fungsional antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk melakukan analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS versi 26 dengan ketentuan jika taraf signifikansi < 0.05 diartikan adanya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, apabila taraf signifikansi > 0.05 artinya tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y

Adapun persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen

a : Harga Konstanta

b : Koefisien Regresi pertama

X : Variabel Independent

4. Uji Koefisien Determinasi

Nilai dari koefisien ini menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

5. Uji Kategorisasi

Kategorisasi ini didasarkan oleh asumsi bahwa skor individu dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor individu dalam populasi dan asumsi bahwa skor individu dalam populasinya terdistribusi secara normal (Azwar 2012).

a. Skala Budaya Organisasi

Skala yang digunakan masing-masing diberi skor 1,2,3,4 dan 5. Skala terdiri dari 30 aitem pernyataan. Dengan demikian skor tertinggi yang mungkin adalah 150 (yaitu 5×30) dan skor terkecil adalah 30 (yaitu 1×30). Rentang = skor tertinggi – skor terendah = $150 - 30 = 120$. Dan $\sigma = \text{rentang} : 6 = 120 : 6 = 20$

Kemudian rumus mean teoritik (μ) = n item x mean, berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh mean teoritiknya adalah $\mu = 30 \times 3 = 90$

Menurut Azwar kategorisasi normal dapat digunakan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X < [90-1,0(20)] & : \text{Negatif} \\ [90-1,0(20)] \leq X < [90+1,0(20)] & : \text{Netral} \\ [90+1,0(20)] \leq X & : \text{Positif} \end{aligned}$$

b. Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan masing-masing diberi skor 1,2,3,4 dan 5. Skala terdiri dari 21 aitem pertanyaan. Dengan demikian skor tertinggi yang mungkin adalah 105 (yaitu 5×21) dan skor terkecil adalah 21 (yaitu 1×21). Rentang = skor tertinggi – skor terendah = $105 - 30 = 75$. Dan $\sigma = \text{rentang} : 6 = 75 : 6 = 12,5$.

Kemudian rumus mean teoritik (μ) = n item x mean, berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh mean teoritiknya adalah $\mu = 21 \times 3 = 63$

Menurut Azwar kategorisasi normal dapat digunakan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X < [63-1,0(12,5)] & : \text{Rendah} \\ [63-1,0(12,5)] \leq X < [63+1,0(12,5)] & : \text{Sedang} \\ [63+1,0(12,5)] \leq X & : \text{Tinggi} \end{aligned}$$

