# BAB III

# OBJEK DAN METODE PENELITIAN

## 3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah iklim organisasi sebagai variabel X atau Variabel *Independen* dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y atau variabel *dependen*. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat , yaitu :

1. PT. Sinar Roda Utama Bandung yang berlokasi di jl. Gegerkalong tonggoh III No.2 RT.04 RW.08 kel. Gegerkalong kec. Sukasari, Bandung 40153 telp/fax (022) 2007513
2. PT. Sinar Roda Utama Jakarta yang berlokasi di Perkantoran Duta Merlin Blok C-58 Jl. Gajah Mada 3-5, Jakarta 10130 telp. (021) 6336622/ fax (021) 6333007

Penulis mencoba meneliti pandangan para karyawan mengenai iklim organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta).

Objek penelitian merupakan suatu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka menyusun laporan. Menurut Husein Umar (2003:303): "Objek penelitian menjelaskan tentang apa atau siapa yang menjadi objek penelitian juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu."

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik yang berupa data primer maupun sekun er yang digunakan untuk keperluan menyusun karya ilmiah d kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh.

Pengertian metode penelitian adalah sebagai berikut : metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan ata dengan tujuan dan kegunaan tertentu ". (Sugiyono, 2008:2)

Dalam penyusunan skripsi ini, metode penelitian yang d gunakan adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Deskriptif yaitu suatu metode yang tujuan penyelidikannya adalah untuk mengambarkan keadaan yang sebenarnya dengan bahan permasalahan mengenai variabel-variabel objek penelitian, yaitu mengggambarkan bagaimana iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama. Sedangkan Verifikatif yaitu penelitian yang menguji ilmu pengetahuan yang masih diragukan kebenarannya, mengumpulkan informasi mengenai fakta-fakta, gejala faktual dari sebagian populasi serta bertujuan untuk menentukan pengaruh antara variabel dengan menggunakan statistik. Penelitian verivikatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetah i seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survey. Metode survey merupakan metode pengumpulan data primer yang diperole secara langsung dari sumber asli, berupa wawancara dan penyeb ran kuesioner yang

diambil dari suatu sample populasi. Mengingat tujuan penelitian ini adalah mengukur dampak dari *variabel independen* (iklim organisasi ) terhadap variabel *dependen* (kepuasan kerja), maka metode penelitian ini disebut metode *survey explanatory*.

Menurut Husein Umar (2002 : 76) *Survey Explanatory* yaitu :

Survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel memulai pengujian hipotesis. Survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.

### 3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian, kar na langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang dibuat.

Husein Umar (2005:30) menyatakan bahwa :

"Desain penelitian adalah semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2003:84) adalah :

"Semua proses yang diperlakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dila an oleh penulis dalam

melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai ngan pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Menurut Sugiyono (2008 :18), proses penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun instrument penelitian
7. Kesimpulan

Berdasarkan proses penelitian yang dijelaskan diatas, a desain pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Sumber Masalah

   Peneliti menentukan masalah-masalah sebagai fenomena untuk dasar penelitian

2. Perumusan masalah

   Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Proses penemuan masalah merupakan tahap penelitian yang paling sulit karena tujuan penelitian i adalah menjawab masalah penelitian sehingga suatu penelitian tidak dapat dilakukan dengan baik jika masalahnya tidak dirumuskan secara jelas. Rumusan masalah atau pertanyaan penelitian akan mempengaruhi pelaksanaan ta ap selanjutnya didalam tahap penelitian. Pada penelitian ini masalah-masalah dirumuskan melalui suatu pertanyaan, yang akan diuji dengan cara menguji hipotesis.

3. Konsep teori yang relevan dan penemuan yang relevan

   Untuk menjawab rumusan masalah yang sifatnya sementara (hipotesis), maka peneliti dapat membaca referensi teoritis yang relevan dengan masalah dan

berfikir. Selain itu penemuan penelitian sebelumnya yang relevan juga dapat digunakan sebagai bahan untuk memberikan jawaban sementara terhadap masalah penelitian (hipotesis). Telaah teoritis mempunyai tujuan untuk menyusun kerangka teoritis yang menjadi dasar untuk menjawab masalah atau pertanyaan yang merupakan tahap penelitian dengan menguji terpenuhinya kriteria pengetahuan rasional.

4. Pegajuan hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru didasarkan ada teori dan didukung oleh penelitian yang relevan, tetapi belum ada pembuktian sec a empiris (faktual) maka jawaban itu disebut hipotesis. esis yang dibuat pada penelitian ini adalah iklim organisasi dan karakt k pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Metode penelitian

   Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti dapat memilih metode penetitian yang sesuai, pertimbangan ideal untuk memilih metode ini ad tingkat ketelitian data yang diharapkan dan konsisten yang dikehendaki. Sedangkan pertimbangan praktis adalah, tersedianya dana, waktu, dan kemudahan yang lain. Pada penelitian ini yang digunakan adalah metode survey dengan teknik analisis data menggunakan deskriftif dan verifikatif.

6. Menyusun instrumen penelitian

   Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, maka dapat menyusun instrumen penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data. Instrumen pada penelitian ini berbentuk kuesioner, untuk pedoman wawancara atau

observasi. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data harus terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya. Dimana validitas digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah alat ukur dan reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut dapat diperca a. Setelah data terkumpul maka selanjutnya dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan dengan teknik statisti entu. Pada penelitian ini untuk menguji adanya hubungan iklim organisasi (variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (Variabel Y) digunakan korelasi *pearson product moment*, dan untuk menguji pengaruh iklim organisasi (variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (Variabel Y) digunakan koefisien determinasi.

7. Kesimpulan

   Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode enelitian yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah, dengan menekankan pada pemecahan masalah berupa informasi mengenai solusi masalah yang rmanfaat sebagai dasar untuk pembuatan keputusan.

### 3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan proses penguraian ariabel penelitian ke dalam subvariabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila konsep dasar dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secar konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor. Sebelum mengadakan penilaian dalam penelitian,

penulis harus menentukan operasionalisasi variabel, hal ini dimaksudkan agar dapat mempermudah dalam melakukan penelitian.

Menurut Sugiyono (2006:39) :

"Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya".

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk memperjelas variabel-variabel yang diteliti beserta pengukuran-pengukurannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu :

1. Variabel bebas *(Independent Variable)*

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat), Sugiyono (2004:33). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Iklim Organisasi.

2. Variabel Terikat *(Dependent Variable)*

   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2004:33). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *Dependent* (terikat) adalah kepuasan kerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel Operasionalisasi variabel dibawah ini :

**Tabel 3.1**
**Operasionalisasi Variabel**

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Ukuran | No. Kuesioner | Skala | Sumber Data |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Iklim Organisasi (X) | Seperangkat karakteristik yang mengambarkan organisasi sekaligus pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lain serta mempengaruhi prilaku karyawan dalam organisasi.<br><br>( James and Jones dalam Davidson, 2000:21) | 1 Kemudahan dukungan pimpinan | § Arahan pimpinan<br>§ Keterbukaan komunikasi | 1<br>2 | **Ordinal** | Karyawan PT. Sinar Roda Utama |
| | | 2 Kerjasama kelompok, keramahan, dan kehangatan | § Dukungan rekan kerja<br>§ Sikap kekeluargaan rekan kerja | 3<br>4 | | |
| | | 3 Konflik dan tekanan kerja | § Peraturan yang adil<br>§ Persaingan yang sehat | 5<br>6 | | |
| | | 4 Perencanaan organisasi yang terbuka | § Kejelasan prosedur kerja<br>§ Kebijakan peraturan | 7<br>8 | | |
| | | 5 Standar kerja<br><br>( James and Jones, dalam davidson 2000:28) | § Kualitas kerja<br>§ ketepatan penyelesaian tugas | 9<br>10 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kepuasan Kerja (Y) | Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yag diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima<br><br>(Robbin,2001:22) | 1. Kerja yang secara mental menantang | § Ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan<br>§ Kesesuaian dengan keahlian karyawan | 11<br>12 | **Ordinal** | Karyawan PT. Sinar Roda Utama |
| | | 2. Ganjaran yang pantas | § Memenuhi kebutuhan<br>§ Kesesuaian gaji dengan harapan karyawan | 13<br>14 | | |
| | | 3. Kondisi kerja yang mendukung | § Keamanan dan Kenyaman lingkungan kerja<br>§ Peralatan Kerja yang digunakan | 15<br>16 | | |
| | | 4. Rekan kerja yang mendukung | § Kerjasama dengan rekan kerja<br>§ Pengakuan prestasi kerja dari rekan kerja. | 17<br>18 | | |
| | | 5. Keseuaian pribadi pekerja<br><br>( Robbin 2001:149) | § Kesesuaian pekerjaan dengan keinginan<br>§ Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan | 19<br>20 | | |

*Sumber : Kerangka Pemikiran*

### 3.2.3 Metode Penarikan Sample

**1. Polulasi**

Tahap pertama yang dilakukan peneliti dalam pemilihan sampel adalah dengan mengetahui populasinya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyasi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. (Sugiyono,2008:115) Populasi yang akan diteliti yaitu karyawan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) yang berjumlah 122.

**Tabel 3.2**
**Populasi Penelitian**
**Pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat**
**(Bandung & Jakarta)**

| No. | Unit | Ukuran Populasi |
|---|---|---|
| 1 | Bagian HRD dan Umum | 20 |
| 2 | Bagian Accounting | 18 |
| 3 | Bagian Administrasi | 8 |
| 4 | Bagian Marketing | 43 |
| 5 | Bagian Pengembangan HD | 6 |
| 6 | Bagian Teknisi | 27 |
| **TOTAL** | | **122** |

*Sumber : PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)*

**2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2008:116). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *stratified random sampling* berdasarkan unit lokasi karyawan dan jumlah responden masing-masing strata.

Menurut Vincent Gasperz (1991:63) *stratified random sampling* adalah sebagai berikut :

*"Stratified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi kedalam strata-strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum".

Adapun yang menjadi sampel yang digunakan untuk pengukuran kuesioner adalah karyawan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat. Untuk menentukan jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut :.

Pendapat *Slovin* yang dikutip Husein Umar (2004:78), untuk menentukan sampel digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian

$$n = \frac{122}{1 + 122\,(0{,}1)^2}$$

$$= 54,95 = 55$$

Jika penelitian menggunakan metode deskriptif, maka minimal tingkat kesalahan dalam penentuan anggota sampel yang harus diambil adalah 10% dari jumlah populasi yang diketahui. Peneliti menentukan tingkat kesalahan sebesar 10% sehingga jumlah sampel yang diambil sebesar 55 orang karyawan.

Ukuran alokasi pada masing-masing bagian dengan menggunakan alokasi sampel proporsional yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Newman yang dikutip oleh Umi Narimawati (2007:78) adalah seb i berikut :

$$n_1 = \frac{N_1}{N} \times n$$

Dimana :

$n_1$ = Besarnya sampel pada strata ke-1
$N_1$ = Besarnya populasi pada strata ke-1
N = Besarnya populasi keseluruhan
n = Besarnya ukuran sampel

Berdasarkan rumus diatas, dapat diperoleh jumlah responden setiap stratum dan alokasinya pada setiap unit yang terpilih ebagai berikut :

1. Bagian HRD dan Umum

$$n_1 = \frac{20}{122} \times 55 = 9{,}01 = 9$$

2. Bagian Accounting

$$n_1 = \frac{18}{122} \times 55 = 8{,}11 = 8$$

3. Bagian Administrasi

$$n_1 = \frac{8}{122} \times 55 = 3{,}60 = 4$$

4. Bagian Marketing

$$n_1 = \frac{43}{122} \times 55 = 19{,}38 = 19$$

5. Bagian Pengembangan HD

$$n_1 = \frac{6}{122} \times 55 = 2{,}70 = 3$$

6. Bagian Teknisi

$$n_1 = \frac{27}{122} \times 55 = 12{,}17 = 12$$

Pembulatan dalam perhitungan jumlah sampel minimum dar masing-masing strata selalu dilakukan keatas untuk memenuhi k eria sampel minimum. Alokasi jumlah sampel minimal pada masing-masing unit kerja secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.3 sebagai berikut :

**Tabel 3.3**
**Populasi dan Sampel Penelitian**
**Pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat**
**(Bandung & Jakarta)**

| No. | Unit | Ukuran Populasi | Ukuran Sampel |
|---|---|---|---|
| 1 | Bagian HRD dan Umum | 20 | 9 |
| 2 | Bagian Acoounting | 18 | 8 |
| 3 | Bagian Administrasi | 8 | 4 |
| 4 | Bagian Marketing | 43 | 19 |
| 5 | Bagian Pengembangan HD | 6 | 3 |
| 6 | Bagian Teknisi | 27 | 12 |
| **TOTAL** | | **122** | **55** |

*Sumber : Data Primer yang telah diolah*

Berdasarkan hasil perhitungan dari ukuran sampel diata , dapat diperoleh jumlah responden sebanyak 55 orang.

### 3.2.4. Jenis dan Metode Pengumpulan Data

#### 3.2.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian mengenai Analisis Iklim Organisasi pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja K awan adalah :

1. Data Primer

   Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan deng n menggunakan teknik pengumpulan tertentu yang dibuat untuk itu. (Um Narimawati 2007:76)

2. Data Sekunder

   Data Sekunder merupakan data penunjang yang digunakan uk mendukung penelitian, dalam penelitian ini meliputi informasi mengenai karakteristik organisasi, jumlah karyawan, data hasil evaluasi karyawan, penelitian terdahulu, serta materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis. (Umi Narimawati 2007:76)

#### 3.2.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan kombinasi teknik pengumpulan data yang terdiri dari :

a. Wawancara, yaitu peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait yang ada dalam perusahaan yaitu :
   - Dengan Pimpinan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat
   - Dengan Karyawan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat

b. Kuesioner, yaitu peneliti memberikan angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan iklim organisasi, dan kepuasan kerja karyawan untuk mengumpulkan data dari para karyawan
c. Observasi, peneliti mendatangi dan meneliti objek yang akan diteliti sehingga peneliti memperoleh beberapa informasi data yang dibutuhkan.
d. Dokumentasi, dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan / laporan dan dokumen-dokumen lain dari berbagai organisasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, yang dalam hal ini adalah im organisasi dan kepuasan kerja karyawan.
e. Searching (internet), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara men-*download* di internet terkait dengan iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Data yang diperoleh sebagai hasil penyebaran dari kuesioner bersifat ordinal, maka agar analisis dapat dilanjutkan maka ska a pengukurannya harus dinaikkan ke skala pengukuran yang lebih tinggi, yaitu skala pengukuran interval agar dapat diolah lebih lanjut. Untuk itu maka digunakan *Method of Succesive Interval* (MSI) dari **Thurstone** dalam **Harun Al Rasyid (1996:33)**, yang pada dasarnya adalah suatu prosedur untuk menempatkan setiap objek ke dalam interval.

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data menurut Haru Al Rasyid adalah:

a. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).

b. Menentukan proporsi setiap responden yaitu dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah sampel.

c. Menentukan proporsi secara berurutan untuk setiap resp den sehingga diperoleh proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.

d. Menentukan nilai Z untuk masing-masing proporsi kumulatif yang dianggap menyebar mengikuti sebaran normal baku.

e. Menghitung Scale Of Value (SV) untuk masing-masing proporsi responden, dengan rumus:

$$Scale\ Of\ Value = \frac{Densityatlower\lim - densityatupper\lim}{areaunderupper\lim - areaunderlower\lim}$$

Keterangan:

- *Density at lower limit* = Kepadatan Batas Bawah
- *Density at upper lim* = Kepadatan Batas Atas
- *Area under lower limit* = Daerah di Bawah Batas Bawah
- *Area under upper limit* = Daerah di Bawah Batas Atas

f. Mengubah *Scale Of Value*(SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentrasformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh *Transformed Scale Of Value* (TSV) dengan rumus $Y = SV + [1 + |SV\min|]$

Pada prinsipnya, menaikkan data dari skala ordinal menjadi data interval merupakan hal yang relatif mudah, namun karena setiap ribut harus dinaikkan satu per satu, maka pekerjaan ini menjadi rumit dan membosankan karena membutuhkan ketelitian dan waktu yang relatif lama. Un uk mengatasi masalah ini,

peneliti menggunakan program MSI pada *Ms.Excel* yang digunakan untuk mentransformasikan dari data ordinal menjadi data interval

Pada proses pengolahan hasil data penelitian, maka per u dilakukan pengujian kualitas data sebelum diolah dan dianalisis. Adapun konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu : validitas dan reliabilitas, artinya suatu penelitian tidak akan menghasilkan kesimpulan jika datanya kurang reliabel dan kurang valid, sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

**3.2.4.2.1 Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu me ur apa yang ingin di ukur, atau sejauh mana alat ukur yang digunak mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat tes, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Menurut Masrun yang dikutip Sugiyono (2003:124) :

"Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan item tersebut mempunyai validitas y ng tinggi pula. Apabila alat ukur tersebut berada < 0,3 (tidak v lid) dan > 0,3 (Valid)".

Berdasarkan dari pengertian tersebut maka hal ini dila an untuk mengetahui pertanyaan dan pernyataan mana yang valid dan mana yang tidak valid, dengan mengkonsultasikan data tersebut dengan tingkat ignifikan r kritis = 0,300 apabila alat ukur tersebut berada < 0,300 (tidak valid). Pengujian statistik mengacu pada kriteria :

- $\mathbf{r_{hitung} < r_{kritis}}$ **maka tidak valid**
- $\mathbf{r_{hitung} > r_{kritis}}$ **maka valid**

Untuk pengujian validitas instrumen penelitian ini, penulis menggunakan program excel dalam tabulasi data dan memasukkan data tersebut e dalam program *SPSS 17.0 for windows*.

**Tabel 3.4**
**Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi**

| Variabel | Item | Koefisien Validitas | Titik Kritis | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Iklim Organisasi (Variabel X) | P_1 | 0.677 | 0.300 | Valid |
| | P_2 | 0.695 | 0.300 | Valid |
| | P_3 | 0.675 | 0.300 | Valid |
| | P_4 | 0.680 | 0.300 | Valid |
| | P_5 | 0.900 | 0.300 | Valid |
| | P_6 | 0.899 | 0.300 | Valid |
| | P_7 | 0.641 | 0.300 | Valid |
| | P_8 | 0.717 | 0.300 | Valid |
| | P_9 | 0.912 | 0.300 | Valid |
| | P_10 | 0.709 | 0.300 | Valid |

*Sumber : Data Primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan iklim organisasi tersebut valid dalam artian item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel iklim organisasi dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

**Tabel 3.5**
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

| Variabel | Item | Koefisien Validitas | Titik Kritis | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kepuasan Kerja Karyawan (Variabel Y) | P_1 | 0.933 | 0.300 | Valid |
| | P_2 | 0.932 | 0.300 | Valid |
| | P_3 | 0.855 | 0.300 | Valid |
| | P_4 | 0.880 | 0.300 | Valid |
| | P_5 | 0.694 | 0.300 | Valid |
| | P_6 | 0.727 | 0.300 | Valid |
| | P_7 | 0.683 | 0.300 | Valid |
| | P_8 | 0.688 | 0.300 | Valid |
| | P_9 | 0.778 | 0.300 | Valid |
| | P_10 | 0.783 | 0.300 | Valid |

*Sumber : Data Primer yang telah diolah*

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, semua item memiliki koefisien validitas lebih besar dari nilai r kritisnya (0,300) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan kepuasan kerja karyawan tersebut valid dalam artian item-item dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan dan akan mampu menghasilkan variabel yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

**3.2.4.2.2. Uji reliabilitas**

Setelah dilakukan uji validitas atas pertanyaan yang d gunakan dalam penelitian tersebut, selanjutnya dilakukan uji keandalan. Uji keandalan bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi ala tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individual, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang sudah valid. Reliabilitas menyangkut k tepatan alat ukur. Untuk teknik perhitungan reliabilitas kuesioner yang digunak dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 17.0 for windows*. Item dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis. Nilai r kritis yang ditetapkan adalah antara 0,6 dan 0,7 (Sugiyono, 2003:124). Kemudian output dibandingkan dengan uji signifikansi dengan uji t.

Pengujian ini dilakukan dengan teknik belah dua, dengan langkah kerja sebagai berikut:

1. Membagi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan menjadi dua, belahan pertama (total ganjil) dan belahan kedua (total genap);
2. Skor untuk masing-masing pertanyaan atau pernyataan pada tiap belahan dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total untuk masing-masing responden;
3. Mengkorelasikan skor total belahan pertama dengan skor al belahan kedua dengan korelasi *pearson product moment*;
4. Mencari reliabilitas untuk keseluruhan pertanyaan atau pernyataan dengan dengan rumus *spearman brown:*

Sugiyono (2004:122), menyatakan bahwa rumus *spearman brown* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Keterangan:

$r_{xy}$ = Reliabilitas untuk seluruh instrument.
$r_b$ = Korelasi *pearson product moment* antar belahan ganjil dan belahan genap dari instrumen.

Untuk mengetahui lebih jelas hasil uji reliabilitas tiap item pernyataan dengan menggunakan *SPSS for windows 17.0* dapat dilihat pada lampiran "hasil output spss uji validitas dan reliabilitas variabel *independent* dan variabel *dependent*".

**Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi**

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 55 | 100,0 |
| | Excluded(a) | 0 | ,0 |
| | Total | 55 | 100,0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .600 |
| | | N of Items | 5[a] |
| | Part 2 | Value | .651 |
| | | N of Items | 5[b] |
| | | Total N of Items | 10 |
| | | Correlation Between Forms | .603 |
| Spearman-Brown Coefficient | | Equal Length | .752 |
| | | Unequal Length | .752 |
| | | Guttman Split-Half Coefficient | .752 |

a. The items are: Pert_1, Pert_3, Pert_5, Pert_7, Pert 9.

b. The items are: Pert_2, Pert_4, Pert_6, Pert_8, Pert 10.

**Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|---|---|---|---|
| Cases | Valid | 55 | 100,0 |
| | Excluded(a) | 0 | ,0 |
| | Total | 55 | 100,0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Cronbach's Alpha | Part 1 | Value | .500 |
| | | N of Items | 5[a] |
| | Part 2 | Value | .744 |
| | | N of Items | 5[b] |
| | | Total N of Items | 10 |
| | | Correlation Between Forms | .643 |
| Spearman-Brown Coefficient | | Equal Length | .782 |
| | | Unequal Length | .782 |
| | | Guttman Split-Half Coefficient | .771 |

a. The items are: Pert_1, Pert_3, Pert_5, Pert_7, Pert 9.

b. The items are: Pert_2, Pert_4, Pert_6, Pert_8, Pert 10.

**Tabel 3.6**
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi dan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan**

| Variabel | Koefisien Reliabilitas | Titik Kritis | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Iklim Organisasi | 0.752 | 0.700 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja Karyawan | 0.782 | 0.700 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui bahwa dari semua item peryataan iklim organisasi positif dan > $r_{kritis}$ sebesar 0.700 maka dapat disimpulkan bahwa semua item butir pernyataan iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan sudah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 3.2.5 Metode Analisis dan Perancangan Hipotesis

#### 3.2.5.1 Metode Analisis

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data diperlukan agar peneliti hasil yang dapat dipercaya. Data yang dihimpun dari hasil penelitian akan peneliti bandingkan antara yang ada dilapangan dengan kepustakaan, kemudian dianalisis untuk menarik kesimpulan. Metode Analisis yang digunakan dal m penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 3.2.5.1.1 Metode Analisis Deskriptif/ Kualitatif

Analisis Deskriptif/ kualitatif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

Analisis kualitatif digunakan dengan menyusun tabel fr kuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat baik, baik, cukup, tidak baik, angat tidak baik.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap va iabel penelitian dapat dilhat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat r sponden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4, dan 5). Sedangkan skor al diperoleh melalui perolehan predisi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

*Sumber : Umi Narimawati (2007:84)*

Sugiyono (2004:89), mengatakan bahwa jawaban responden kemudian diberi skor dengan menggunakan skala likert, seperti terdapat pada tabel 3.7 berikut ini :

**Tabel 3.7**
**Pernyataan Skala Likert**

| Jawaban | Skala Nilai (Positif) | Skala Nilai (Negatif) |
|---|---|---|
| Sangat setuju | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 2 |
| Cukup | 3 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

*Sumber : Sugiyono (2004:89)*

**a. Iklim Organisasi**

Untuk variabel Iklim Organisasi dari 5 indikator dengan 10 item kuesioner dengan jumlah responden 55, maka akan diperoleh kriteria berikut ini :

Skor aktual : jawaban seluruh responden 55 atas kuesioner 10 yang diajukan.

Skor ideal : Bobot tertinggi 5 X 55 X 10 = 2750

**b. Kepuasan Kerja**

Untuk variabel Kepuasan Kerja karyawan dari 5 indikator dengan 10 item kuesioner dengan jumlah responden 55, maka akan diperoleh kriteria berikut ini :

Skor aktual : jawaban seluruh responden 55 atas kuesioner 10 yang diajukan.

Skor ideal : Bobot tertinggi 5 X 55 X 10 = 2750

Selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor tual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.8 sebagai berikut :

**Tabel 3.8**
**Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal**

| No | % Jumlah Skor | Kriteria |
|---|---|---|
| 1 | 20.00 - 36.00 | Tidak Baik |
| 2 | 36.01 - 52.00 | Kurang Baik |
| 3 | 52.01 - 68.00 | Cukup |
| 4 | 68.01 - 84.00 | Baik |
| 5 | 84.01 – 100 | Sangat Baik |

*Sumber : Umi Narimawati (2007:84)*

### 3.2.5.1.2 Metode Analisis Verifikatif/ Kuantitatif

**a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Pada penelitan ini digunakan analisis regresi untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

"Analisis regresi adalah analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari satu atau lebih variabel tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variab bebas". (Jonathan Sarwono,2006: 65)

Dalam penelitian ini digunakan regresi linier sederhan karena data-data yang ada di dalam penelitian ini masih bersifat sederh a yaitu hanya ada satu variabel dependen dan satu variabel independen.

"Regresi linier sederhana mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier yang melibatkan satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung". (Jonathan Sarwono 2006: 66)

Penulis juga akan melakukan uji statistik analisis regresi untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

**Sumber: Husain Umar (2000:295)**

Dimana nilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan men an persamaan sebagai berikut:

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

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

Keterangan :

| | | |
|---|---|---|
| X | = | Iklim Organisasi |
| Y | = | Kepuasan Kerja Karyawan |
| a | = | Nilai Konstan |
| b | = | Angka Arah / Koefisien Regresi |
| n | = | Banyaknya sampel |

**b. Analisis Korelasi *Pearson Product Moment***

Analisa terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat , maka digunakan korelasi.

“Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubung n antara variabel bebas dan tergantung” (Jonathan Sarwono,2006: 37)

Kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini, dibuktikan dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson *Product Moment*, karena dalam penelitian ini penulis mempergunakan metode penelitian analisis deskriptif dan skala pengukuran interval. Analisis *Korelasi Product Moment* digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Rumus dari analisis *Korelasi Product Moment* adalah:

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

**Sumber: Husain Umar, 2000:133**

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Iklim Organisasi

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

n = Banyaknya sampel

Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan data, se ain menggunakan langkah-langkah diatas, penulis menggunakan alat bantu *software SPSS 17.0 for windows*. Setelah koefisien korelasi *pearson product moment* (r) diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan melakukan pendistribusian (r) kedalam pengujian uji t untuk menguji tingkat signifikan korelasi tersebut, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika nilai r > 0, artinya terjadi hubungan linear positif, yaitu semakin besar nilai variabel X (*independent*), maka semakin besar pula nilai variabel Y (*dependent*).

2. Jika nilai r < 0, artinya terjadi hubungan linear negatif, makin keci nilai variabel X (*independent*), maka semakin kecil nilai variabel Y (*dependent*).
3. Jika Nilai r = 0, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (*independent)* dengan variabel Y (*dependent*).
4. Jika nilai r =1 atau -1, artinya terjadi hubungan linear sempurna yaitu beru a garis lurus untuk r yang semakin mengarah angka 0, maka garis semakin tidak lurus.

Penafsiran nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono ( 004:214) lebih jelasnya dinyatakan sebagai berikut :

**Tabel 3.9**
**Interprestasi Tingkat Hubungan 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 |

*Sugiyono (2004:214)*

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya dampak antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau teta (*ceteris paribus*).

Husein Umar (2002:296), untuk menentukan koefisien determinasi digunakan rumus adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi
$r^2$ = Kuadrat koefisien korelasi pearson product moment

### 3.2.5.2. Perancangan Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban se ntara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/ jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan memperhatikan karakteristik variab l yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu sebagai rikut :

$H_0$ : ? = 0 Berarti tidak terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

$H_0$ : ? ? 0 Berarti terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut :

Bila t hitung > t tabel, maka $H_0$ ditolak dan $H_1$ diterima.

Bila t hitung < t tabel, maka $H_0$ diterima dan $H_1$ ditolak.

Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka dilakukan pengujian uji t dengan persamaan di bawah ini :

$$t = r \frac{v(n-2)}{v1- r^2}$$

Keterangan :
t = Probabilitas
r = Koefisien Korelasi Pearson Product Moment
n = Jumlah Responden.

Kriteria pengujian adalah Ho jika harga dari rumus di as (t hitung) yang didapat dari tabel distribusi *t* dengan ? = 0.05 (5%) untuk mengetahui diterima atau ditolak, dinyatakan melalui kriteria yang sesuai denga yang dikemukakan oleh **Husein Umar (2000 : 316-317)** yaitu :

§ Jika t tabel > t hitung

Maka $H_0$ ada pada daerah penerimaan, berarti $H_1$ ditolak atau iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

§ Jika t tabel < t hitung

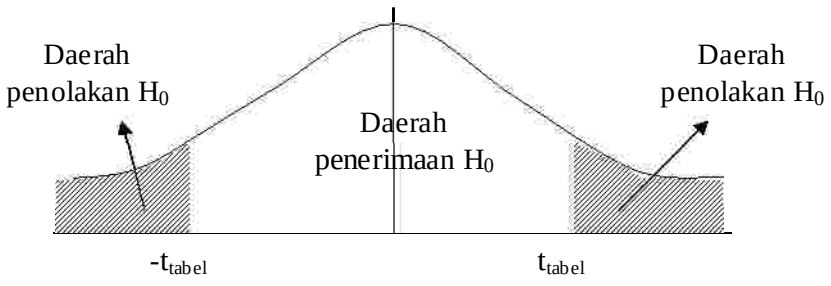
Maka $H_0$ terdapat pada daerah penolakan, berarti $H_1$ diterima atau iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria :

**Bila t hitung < t tabel, maka $H_0$ diterima**

**Bila t hitung > t tabel, maka $H_0$ ditolak**

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan $H_0$ dan daerah penerimaan $H_1$ :




**Gambar 3.1**

**Uji dua pihak daerah penerimaan dan penolakan hipotesis**