BAB III
OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung. Sasaran pengamatan difokuskan pada suasana lingkungan kerja dalam organisasi pemerintah daerah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung yang dirasakan oleh pegawai atau disebut dengan iklim organisasi.

Selanjutnya untuk karakteristik pekerjaan difokuskan pada sifat dari pekerjaan pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai serta untuk kepuasan kerja pegawai difokuskan kepada sikap dan perasaan pegawai atas hasil yang didapat melalui pekerjaan yang telah dilakukan.

Populasi yang dijadikan unit pengamatan adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung yang jumlahnya sebanyak 1837 orang pegawai.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Jenis Penelitian dan Metode yang Digunakan

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai dilingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Sukabumi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam pelaksanaan penelitian ini jenis atau bentuk penelitian yang digunakan adalah deskripif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2005:21) “Metode

deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisi suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas". Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa, "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan". Penelitian verifikatif dilakukan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan.

Mengingat jenis atau bentuk penelitian adalah deskriptif-verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode penelitian yang dilaksanakan adalah metode survey. Metode survey yaitu pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek dilapangan dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Masri dan Sopian,1989:5). Selanjutnya dijelaskan bahwa jika suatu penelitian ingin menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian ini disebut penelitian penjelasan (*explanatory research).*

3.2.2. Desain Penelitian

Untuk mencapai hasil penelitian yang sistematis maka peneliti harus membuat desain penelitian. Desain penelitian adalah rencana yang dibuat peneliti yang mendukung kegiatan penelitian dalam pengumpulan dan pengolahan data.

Menurut Sugiyono (2009:13) penjelaskan proses penelitian disampaikan seperti teori sebagai berikut :

Proses penelitian meliputi :

1. Sumber masalah (mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung yang kemudian ditetapkan sebagai judul penelitian)

2. Rumusan masalah : (merumuskan masalah penelitian)

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan

4. Pengajuan hipotesis : (mengajukan hipotesis penelitian yang sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung.

5. Metode penelitian : (menentukan metode yang akan digunakan untuk melakukan penelitian)

6. Menyusun instrument penelitian : (menyusun dan menetapkan data-data yang akan digunakan untuk mengetahui pengaruh Iklim Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung.

7. Kesimpulan: (menyimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan penelitian	Desain penelitian			
	Jenis penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit analisis**	**Time horizom**
T-1	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	PT. Balai Lelang Bandung	*One shoot – cross sectional*
T-2	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	PT. Balai Lelang Bandung	*One shoot – cross sectional*
T-3	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	PT. Balai Lelang Bandung	*One shoot – cross sectional*
T-4	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	PT. Balai Lelang Bandung	*One shoot – cross sectional*

3.2.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Nur Indriantoro (2002:69) definisi operasionalisasi variabel menjelaskan cara tertentu yang dapat digunakan oleh penenltit dalam mengoperasionalisasikan *construct,* sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replika pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Operasionalisasi variable yaitu memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut diatas menjadi bagian-bagian yang paling kecil, sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya.

Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga jenis yaitu yaitu variabel bebas (i*ndependent*), variabel terikat (*dependent*).

Menurut Husein Umar (2005:30)**,** pengertian variabel bebas dan terikat adalah sebagai berikut: "Variabel independent (bebas) adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, sedangkan variabel dependent (tergantung) adalah variabel yang dijelaskan atau yang dipengaruhi oleh variabel independent".

Sesuai dengan judul yang diambil peneliti yaitu pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung. Maka penulis menggunakan 2 variabel independent dan 2 variabel dependent, yaitu :

1. Variabel independent (X_1) dalam penelitian ini adalah iklim organisasi.
2. Variabel independent (X_2) dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan.
3. Variabel dependent (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Definisi tabel operasionalisasi sesuai dengan variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	**Konsep**	**Indikator**	**Ukuran**	**No. Kuesioner**	**Skala**	**Sumber**
Iklim Organisasi (X_1)	James and Jones (Davidson,2000:21) adalah :"*Set of characteristics that describe an organizat*	*Leader facilitation and support* (fasilitas dan dukungan pemimpin) : • Perhatian atasan terhadap bawahan • Dukungan atasan terhadap masalah	• Tingkat perhatian atasan terhadap bawahan • Tingkat dukungan atasan terhadap masalah	1 2 3	ORDINAL	

	ion and that distinguish the organization from other organizations and influence the behavior of people in the organization. "	pekerjaan bawahan. • Kejelasan dalam penjadwalan kerja yang diberikan atasan • Keterbukaan pimpinan terhadap bawahan.	pekerjaan bawahan. • Tingkat kejelasan dalam penjadwalan kerja yang diberikan atasan. • Tingkat keterbukaan pimpinan terhadap bawahan.	4		KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DA
		Workgroup cooperation, friendliness and warmth (kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan) : • Interaksi antar rekan kerja. • Kepercayaan antar sesama rekan kerja. • Keramahan yang ditunjukan antar rekan kerja. • Kehangatan pergaulan sesama rekan kerja	• Tingkat interaksi antar rekan kerja. • Tingkat kepercayaan antar sesama rekan kerja. • Tingkat keramahan yang ditunjukan antar rekan kerja. • Tingkat kehangatan pergaulan sesama rekan kerja	5 6 7 8		
		Conflict and pressure (konflik dan tekanan kerja) : • Masalah yang timbul dalam organisasi. • Penyelesaian masalah yang terjadi.	• Tingkat masalah yang timbul dalam organisasi. • Tingkat penyelesaian masalah yang	9 10		

		• Keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan masalah. • Keterlibatan pimpinan dalam menyelesaikan masalah.	terjadi. • Tingkat keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan masalah. • Tingkat keterlibatan pimpinan dalam menyelesaikan masalah.	11 12		O P II B A N D U N G
		Organizational planning openness (Perencanaan organisasi yang terbuka) : • Kejelasan kebijakan, program kerja dan prosedur kerja dalam organisasi.	• Tingkat kejelasan kebijakan, program kerja dan prosedur kerja dalam organisasi.	13,14		
		Job standards (Standar kerja) : • Kualitas kerja • Akurasi kerja.	• Tingkat kualitas. • Tingkat akurasi kerja.	15 16		
Karakteristik Pekerjaan (X_2)	Hackman & Oldham (dalam Robbins 2001) Karakteristik pekerjaan adalah aspek-aspek internal dari suatu pekerjaan yang mencerm	*Skill variety* (Variasi keterampilan) : • Keragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan • Keragaman pekerjaan yang dilaksanakan.	• Tingkat keragaman keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan • Tingkat keragaman pekerjaan yang dilaksanakan.	17 18		
		Task identity (Identitas tugas) : • Keterlibatan dalam	• Tingkat keterlibatan	19		

	inkan sifat dan gambaran dari pekerjaan itu sendiri.	perencanaan tugas • Keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan • Pemahaman dalam prosedur kerja.	dalam perencanaan tugas • Tingkat keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan • Tingkat pemahaman dalam prosedur kerja.	20 21		
		Task significance (Kepentingan tugas) : • Keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri. • Keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap orang lain.	• Tingkat keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap diri sendiri. • Tingkat keberartian dari pekerjaan yang dilakukan terhadap orang lain.	22 23		
		Autonomy (Otonomi) : • Keleluasaan berinisiatif dalam merencanakan pekerjaan • Keleluasaan berinisiatif dalan melaksanakan pekerjaan.	• Tingkat keleluasaan berinisiatif dalam merencanakan pekerjaan • Tingkat keleluasaan berinisiatif dalan melaksanakan pekerjaan.	24 25		

		Feedback (Umpan balik) : • Penerimaan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai. • Penerimaan informasi tentang kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atasan	• Tingkat penerimaan informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai. • Tingkat penerimaan informasi tentang kesesuaian pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atasan	26 27		
Kepuasan Kerja (Y)	(Robbins 2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka	*Compensation* (kompensasi***)*** **:** • Kepuasan atas kecukupan imbalan yang diterima • Kepuasan atas kesempatan menambah pengalaman	• Tingkat kepuasan atas kecukupan imbalan yang diterima. • Tingkat kepuasan atas kesempatan menambah pengalaman	28 29		
		Work it self (pekerjaan itu sendiri) : • Kepuasan atas kesulitan melaksanakan pekerjaan • Kepuasan atas Keragaman kerja	• Tingkat kepuasan atas kesulitan melaksanakan pekerjaan • Tingkat kepuasan atas Keragaman kerja	30 31		

	terima.	*Promation* (promosi) : • Kepuasan atas Kesempatan menduduki jabatan	• Tingkat kepuasan atas Kesempatan menduduki jabatan	32,33		
		Work group (kelompok kerja) : • Kepuasan atas Kerjasama dengan rekan kerja	• Kepuasan atas Kerjasama dengan rekan kerja	34,35		
		Working condition (kondisi kerja) : • Kepuasan atas Ketersediaan alat dan fasilitas kerja • Kepuasan atas Keefektipan jam kerja	• Tingkat kepuasan atas Ketersediaan alat dan fasilitas kerja • Tingkat kepuasan atas Keefektipan jam kerja	36 37		

Indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala ordinal dengan teknik skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2001:86) mengemukakan bahwa : "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert* variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator yang dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif".

Jawaban dari responden terhadap setiap item instrumen kemudian diberi skor dengan ketentuan sebagai berikut :

Jawaban responden	Skor pernyataan positif	Skor pernyataan negative
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (R)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	5

3.2.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa himpunan informasi yang diperoleh dalam survei dengan metode wawancara dan menggunakan kuesioner terstruktur yang diberikan kepada pegawai yang menjadi responden terpilih. Data sekunder didapat dengan menelaah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen instansi terkait, laporan peneliian dan literatur lain yang mendukung penelitian.

3.2.5. Sumber danTeknik Penentuan Data

3.2.5.1.Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah temasuk ke dalam jenis data sekunder, jenis data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain)mengenai data terkait dengan pengaruh iklim kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung.

Menurut Sugiyono (2009:137) sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.2.5.2.Teknik Penetuan Data

Dalam menentukan data terlebih dulu dikemukakan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161) populasi adalah objek atau subjek yang memiliki karakterisitik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung

No	Golongan	Total karyawan
1	Golongan I	218
2	Golongan II	1236
3	Golongan III	378
4	Golongan IV	3
5	PKWT	2
JUMLAH		**1837**

Sumber :PT Kereta Api Indonesia DAOP II Bandung 2014

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian (Umi Narimawati, 2008). Menurut Umi Narimawati (2008), Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38) menerangkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*.

MenurutUmi Narimawati (2010:38) menerangkan bahwa *statified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu

mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum.

Menurut Umi Narimawati (2008), Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38) menerangkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *statified random sampling*.

Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Umi (2010:38)

Ket :

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{\mathbf{1837}}{1 + \mathbf{1837}(0{,}1)^2}$$

= 94,837377 = 95

Ukuran alokasi sampel pada masing – masing biro dengan menggunakan alokasi sampel proporsional dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Newman* sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Dimana :

n_i = besarnya sampel pada strata ke-i

Ni = besarnya populasi pada strata ke-i

N = besarnya populasi keseluruhan

n = besar ukuran sampel

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

1. Golongan I

$$\mathbf{n_i = \frac{218}{1837} \times 95 = 11,27 = 11}$$

2. Golongan II

$$\mathbf{n_i = \frac{1236}{1837} \times 95 = 63,91 = 63}$$

3. Golongan III

$$\mathbf{n_i = \frac{378}{1837} \times 95 = 19,54 = 19}$$

4. Golongan IV

$$\mathbf{n_i = \frac{3}{1837} \times 95 = o,15 = 1}$$

5. PKWT

$$\mathbf{n_i = \frac{2}{1837} \times 95 = o,10 = 1}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing – masing bagian di Kereta Api Indonesia DAOP II Bandung secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.6 dibawah ini

Tabel 3.4
Populasi dan Sampel

No	Golongan	Populasi	Sampel
1	Golongan I	218	11
2	Golongan II	1236	63
3	Golongan III	378	19
4	Golongan IV	3	1
5	PKWT	2	1
JUMLAH		**1837**	**97**

Sumber :PT. KAI Daop II Bandung Data diolah2014

3.2.6. Teknik Pengumpulan Data

3.2.6.1. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini ditempuh dengan cara sebagai berikut :

1. Melakuakan observasi, bertujuan untuk mendapatkan informasi dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap segala aktivitas yang berhubungan dengan masalah yang diteliti pada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung.

2. Menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu pada karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disampaikan langsung dan wawancara dengan responden menyangkut iklim organisasi, karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja.
3. Wawancara, dilakukan dengan semua pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti, agar dapat mengungkapkan fakta yang terjadi dilapangan.

3.2.6.2. Pengujian Instrumen

Data yang diperoleh dari responden melalui pengisisan daftar kuesioner yang dilakukan sebelum dianalisis, terlebih dahulu diuji dengan menggunakan :

3.2.6.2.1 Uji Kesahihan (Validity)

Suatu alat ukur disebut memenuhi validitas atau dianggap sahih apabila tingkat ketelitian dan ketepatan mengukur ukur tersebut dapat dengan tepat mengukur apa yang harus diukur. Dengan demikian, kesahihan sangat berkaitan dengan ketepatan hasil pengukuran suatu alat ukur. Untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian dilakukan analisis uji coba item dengan menguji korelasi antara skor tiap item dengan skor total item. Adapun perhitungannya menggunakan rumus koefisien korelasi product moment dari Karl Pearson, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\mathbf{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}}{\mathbf{2}a\sqrt{[N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][N\Sigma x^2 - (\Sigma y)^2}}$$

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui

nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya $\geq$ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Iklim organisasi

Tabel 3.5

Hasil Uji Validitas Kuesioner Iklim organisasi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,350	0,30	Valid
Item 2	0,512	0,30	Valid
Item 3	0,338	0,30	Valid
Item 4	0,389	0,30	Valid
Item 5	0,364	0,30	Valid
Item 6	0,532	0,30	Valid
Item 7	0,376	0,30	Valid
Item 8	0,517	0,30	Valid
Item 9	0,383	0,30	Valid
Item 10	0,392	0,30	Valid
Item 11	0,404	0,30	Valid
Item 12	0,533	0,30	Valid
Item 13	0,415	0,30	Valid
Item 14	0,381	0,30	Valid
Item 15	0,415	0,30	Valid
Item 16	0,381	0,30	Valid

Dari tabel 3.7 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel iklim

organisasi valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Karakteristik pekerjaan

Tabel 3.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Karakteristik pekerjaan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 17	0,464	0,30	Valid
Item 18	0,368	0,30	Valid
Item 19	0,418	0,30	Valid
Item 20	0,457	0,30	Valid
Item 21	0,330	0,30	Valid
Item 22	0,381	0,30	Valid
Item 23	0,395	0,30	Valid
Item 24	0,475	0,30	Valid
Item 25	0,397	0,30	Valid
Item 26	0,453	0,30	Valid
Item 27	0,448	0,30	Valid

Dari tabel 3.8 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel karakteristik pekerjaan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan kerja

Tabel 3.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 28	0,514	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 29	0,571	0,30	Valid
Item 30	0,558	0,30	Valid
Item 31	0,391	0,30	Valid
Item 32	0,495	0,30	Valid
Item 33	0,514	0,30	Valid
Item 34	0,593	0,30	Valid
Item 35	0,537	0,30	Valid
Item 36	0,466	0,30	Valid
Item 37	0,429	0,30	Valid

Dari tabel 3.9 di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (indeks validitas) dari setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai kritis 0.30. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kepuasan kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.2.6.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2009:3), reliabilitas adalah : “Derajat konsistensi atau keajegan dalam interval wajtu tertentu”. Selain memiliki tingkat kesahihan (validitas) alat ukur juga harus memiliki kekonsistenan. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauhmana jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan dapat dipercaya atau diandalkan. Keakuratan suatu alat ukur berkaitan dengan konsistensi pengukurannya. Pendekatan yang digunakan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah perbandingan ganjil genap (belah dua).

Koefisien korelasi antara dua kelompok tersebut menunjukkan keandalan internal alat ukur yang digunakan. Koefisien korelasi yang diperoleh dijadikan dasar untuk

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Sumber : Umi Narimawati, (2010:44)

menghitung ukuran keandalan dengan menggunakan formula (Moh. Nasir,1985) sebagai berikut :

Dimana :
r_I : Koefisien keandalan/reliabilitas instrumen keseluruhan
r_b : Korelasi antar skor setiap belahan item.
Selanjutnya nilai r hitung dibandingkan dengan r_{tabel} dengan α = 0,05. Apabila r hitung > r tabel, maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki keandalan sebagai alat ukur.

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *Split-Half* dari *Spearman Brown* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

1) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Iklim organisasi

Tabel 3.8

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Iklim organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,644
		N of Items	8[a]
	Part 2	Value	,740
		N of Items	8[b]
	Total N of Items		16
Correlation Between Forms			,657
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,793
	Unequal Length		,793
Guttman Split-Half Coefficient			,791

a. The items are: P1, P3, P5, P7, P9, P11, P13, P15.
b. The items are: P2, P4, P6, P8, P10, P12, P14, P16.

Dari tabel 3.10 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner iklim organisasi sebesar 0,793 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel iklim organisasi sudah memberikan hasil yang konsisten.

2) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Karakteristik pekerjaan

Tabel 3.9

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Karakteristik pekerjaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,607
		N of Items	6[a]
	Part 2	Value	,581
		N of Items	5[b]
	Total N of Items		11
Correlation Between Forms			,701
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,824
	Unequal Length		,825
Guttman Split-Half Coefficient			,821

a. The items are: P17, P19, P21, P23, P25, P27.
b. The items are: P27, P18, P20, P22, P24, P26.

Dari tabel 3.11 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner karakteristik pekerjaan sebesar 0,824 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel karakteristik pekerjaan sudah memberikan hasil yang konsisten.

3) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan kerja

Tabel 3.10

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,709
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	,661
		N of Items	5[b]
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,739
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,850
	Unequal Length		,850
Guttman Split-Half Coefficient			,849

a. The items are: P28, P30, P32, P34, P36.
b. The items are: P29, P31, P33, P35, P37.

Dari tabel 3.12 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner kepuasan kerja sebesar 0,850 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja sudah memberikan hasil yang konsisten.

3.2.6.2.3. Uji MSI

Sehubungan dengan penelitian ini yang menggunakan data ordinal seperti dijelaskan dalam operasionalisasi variabel sebelumnya, sedangkan syarat analisis dengan verifikatif uji statistik menggunakan *korelasi pearson* minimal berskala interval, maka semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan

ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (Harun Al Rasyid, 1994:131).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan.
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
4. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
5. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut:

$$NS = \frac{(\text{densitas pada batas bawah} - \text{densitas pads batas atas})}{(\text{area dibawah batas atas} - \text{area dibawah batas bawah})}$$

6. Menentukan nilai transformasi (Y) dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k$$

$$k = 1 + [\ NS_{min}\ ]$$

Data penelitian yang sudah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut. Adapun di dalam

proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan program *software* MSI.

3.2.7. Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan berbagai cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti melakukan analisa terhadap data yang telah diuraikan dengan menggunakan metode deskriptif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

3.2.7.1 Analisis Deskriptif dan Verifikatif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan skor jawaban responden untuk setiap item dalam setiap variabel penelitian. Menurut Uma Sekaran (2003:121) diungkapkan bahwa "studi deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjadi mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi". Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data kuantitatif dengan menggunakan alat bantu analisis data statistik, yang bersifat deskriptif. Analisis data deskriptif digunakan dalam penelitian ini, untuk maksud mendeskripsikan data pada setiap variable penelitian terutama untuk melihat gambaran secara umum tanggapan atau respon responden.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan analisis kuantitatif adalah :

1. Setiap indikator oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban, peringkat jawaban setiap indikator diberi skor antara 1 sampai dengan 5.
2. Untuk mendeskripsikan jawaban responden digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan ditambilkan dalam bentuk tabel ataupun grafik dengan menggunakan software Excel.
3. Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel /dimensi penelitian ini digunakan kriteria penilaian kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah dan sangat rendah, peneliti juga menghitung skor total dengan formulasi :

$$SkorTotal = \sum_{i=1}^{5} f_i x X_i$$

dengan, f_i adalah frekuensi responden yang memilih kategori ke i, dan X_i adalah bobot kategori jawaban ke-i (X_i=1,2,3,4,5). Selanjutnya skor jawaban ini ditranformasikan ke dalam satuan persentase sehingga dapat dibuat kategorisasi yang standar. Tranformasi ke bentuk persentase dirumuskan sebagai berikut :

$$SkorTotal(\%) = \frac{SkorTotal}{(5\ xnxk)}$$

Dengan lima (5) adalah skor maksimum dari kategori pilihan jawaban dalam kuesioner, n adalah banyak responden, sedangkan *k* adalah banyak item. Untuk kategori standar dari skor total (%) dibuat sebagai berikut :

- Skor Minimum (%) = 1/5*x* 100 = 20%
- Skor Maksimum (%) = 5/5 *x* 100 = 100%
- Rentang (%) = 100% - 20% = 80%
- Interval (%) = 80%/ 5 = 16 %.

Sehingga diperoleh kategorisasi setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 3.11

Kriteria Penilaian Secara Umum

No.	Interval Skor Total (%)	Kategori
1	20 - 35	Sangat Rendah
2	36 - 51	Rendah
3	52 - 67	Cukup / Sedang
4	68 - 83	Tinggi
5	84 - 100	Sangat tinggi

Analisis deskriptif terhadap variable penelitian dilakukan dengan menganalisis masing-masing variable penelitian dengan lima alternative jawabannya disesuaikan dengan konteks berikut ini :

Tabel 3. 12
Kriteria Skor Variabel Penelitian

Variabel	Skala	Rentang Skor	Kriteria Akor
Iklim Organisasi	1	20-35	Iklim Organisasi Sangat Rendah
	2	36 – 51	Iklim Organisasi Rendah
	3	52 – 67	Iklim Organisasi Cukup
	4	68 – 83	Iklim Organisasi Tinggi
	5	84 – 100	Iklim Organisasi Sangat Tinggi
Karakteristik Pekerjaan	1	20 – 35	Karakteristik Pekerjaan Sangat Rendah
	2	36 – 51	Karakteristik Pekerjaan Rendah
	3	52 – 67	Karakteristik Pekerjaan Cukup
	4	68 – 83	Karakteristik Pekerjaan Tinggi
	5	84 – 100	Karakteristik Pekerjaan Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	1	20-35	Kepuasan Kerja Sangat Rendah
	2	36 – 51	Kepuasan Kerja Rendah
	3	52 – 67	Kepuasan Kerja Cukup
	4	68 – 83	Kepuasan Kerja Tinggi
	5	84 – 100	Kepuasan Kerja Sangat Tinggi

Selanjutnya setelah dilakukan kategorisasi skor total, dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan hipotesis satu sampai dengan delapan. Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel penelitian secara populasi dalam kategori Sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah ataukah sangat rendah. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistik uji rata-rata dengan statistik t-student. Pengujian ini dilakukan untuk setiap variabel penelitian yang meliputi variable Iklim Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, serta Kepuasan Kerja.

Dalam metode analisis deskriptif dibuat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Husein Umar (2000:224) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skore} = \frac{\text{Skore tertinggi} - \text{Skore terendah}}{\text{Jumlah Klasifikasi}}$$

Keterangan :

Skor terendah = bobot terendah x jumlah item x jumlah responden
Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah item x jumlah responden

Selanjutnya berdasarkan hal di atas, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

1. **Hipotesis 1**

   $H_0 : \mu_1 \leq 68$ Iklim organisasi transaksional tidak tinggi

   . $H_1 : \mu_1 > 68$ Iklim organisasi transaksional tinggi

2. **Hipotesis 2**

   $H_0 : \mu_2 \leq 68$ Karakteristik pekerjaan karyawan tidak tinggi

   $H_1 : \mu_2 > 68$ Karakteristik pekerjaan karyawan tinggi

3. **Hipotesis 3**

   $H_0 : \mu_2 \leq 68$ Kepuasan kerja tidak tinggi

   $H_1 : \mu_2 > 68$ Kepuasan kerja pekerjaan karyawan tinggi

Metode analisis verifikatif untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*Multiple Regression Method*).

3.2.7.2. Konversi Data

Skala pengukuran dari kuesioner yang diajukan menghasilkan data yang skala pengukurannya adalah *ordinal*, sedangkan analisis data yang dipakai untuk membuktikan kebenaran hipotesis mengisyaratkan minimal data interval, maka data yang berskala ordinal tersebut perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui *Method of Successive Interval* dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean of Interval} : \frac{[\text{Density of lower limit}] - [\text{Density of upper limit}]}{[\text{Area bellow upper limit}] - [\text{Area bellow lower limit}]}$$

Proses perhitungan ini menggunakan SPPS 10.05, Statistica atau Excel 2000, Hasil dari konversi data tersebut dapat dilihat dalam lampiran.

3.2.7.3. Analis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui derajatatau kekuatan analisis hubungan Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasn Kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP II Bandung.

Persamaan Linier Berganda adalah :

$$Y = f(X_1, X_2, \ldots\ldots X_k, \varepsilon)$$

Dimana :

Y = variabel dependen
X = variabel independen
ε = variabel yang mempengaruhi

Hubungan fungsional tersebut secara linear dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

X_1 = Iklim Organisasi
X_2 = Karakteristik Pekerjaan

Y = Kepuasan Kerja
β_0 = konstanta
β_1 = Koefisien regresi variabel X_1
β_2 = Koefisien regresi variabel X_2
ε = Variabel yang mempengaruhi Y diluar variabel X_1, X_2 yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan F-test untuk pengaruh simultan dan t-test untuk pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2.7.4. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna diantara variabel-variabel independen. Akibat dari adanya multikolinearitas ini adalah koefisien regresinya tidak tertentu atau kesalahan standarnya tidak terhingga.

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation faktor* (VIF), menurut Norman H. Nie et All (1993) menyatakan bahwa batas nilai *tolerance* adalah 0,10 dan batas VIF adalah 10,00. Selanjutnya Singgih Santoso menyatakan bahwa persoalan multikolinieritas terjadi apabila nilai *variance inflation faktor* (VIF) lebih besar dari 5.

3.2.7.5. Uji Heterosdastisitas

Dalam model regresi dapat terjadi kesalahan dalam menaksir koefisien-koefisien regresi yang disebabkan oleh adanya situasi heterosdastisitas. Agar kesalahan tersebut tidak terjadi maka dilakukan pengujian terhadap adanya situasi heterosdastisitas tersebut.

Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya heterosdastisitas adalah dengan menggunakan uji Korelasi *Rank Spearmean's* (Gujarati,1999). Nilai korelasi Spearman dihitung antara nilai absolut residual $|e_i|$ dengan masing-masing variabel dengan rumus sebagai berikut (Arief,1993) : $r_s = 1\text{-}6 [\frac{\sum d_1^2}{n(n_2 - 1)}]$

dimana :
r_s = nilai kolerasi Rank Spearman
d = perbedaan ranking antara variabel bebas dengan $|e_i|$
n = menunjukkan jumlah kasus yang diteliti

Langkah-langkah pengujian *Spearman's Rank Correlation* adalah :

1. Hitung residual
2. dengan mengabaikan tanda $e_{i,}$ yaitu dengan mengambil nilai mutlaknya $|e_i|$, mengadakan/ menentukan ranking baik harga mutlak $|e_i|$ dan x_i sesuai dengan urutan yang meningkat atau menurun dan menghitung koefisien Rank Korelasi Spearman.
3. Dengan mengasumsikan bahwa koefisien rank korelasi populasi adalah nol dan N > μ, signifikan dari rumus :

$$t = \frac{r_s\sqrt{N-2}}{\pi\sqrt{N - rs^2}}$$

dengan derajat kebebasan = N-2. Jika nilai t hitung melebihi nilai t kritis, hipotesis adanya heteroskedastisitas dapat diterima, dan sebaliknya.

3.2.7.6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan alat uji sebagai berikut :

1. Uji-F

   Uji F dilakukan ntuk menentukan signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebasnya, dengan rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

   Dimana :

   R^2 = koefisien determinasi
   n = jumlah sampel
   k = jumlah variabel bebas

Dari perhitungan dengan rumus diatas, maka akan didapat nilai F_{hitung}. Adapun hipotesisnya adalah:

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_i = Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas):

- Jika Probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima

  (artinya tidak ada pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja).

- Jika Probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak

  (artinya ada pengaruh iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.

2. Uji-T

Uji T digunakan untuk menguji berarti atau tidaknya hubungan variabel-variabel independen dalam penelitian kali ini adalah Iklim Organisasi (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2), dengan variabel dependennya Kepuasan Kerja (Y). Menurut Ghozali (2005) dalam Dewi (2010) berikut ini merupakan langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a) Menentukan formulasi hipotesis

• H0 :$\beta = 0$, artinya variabel X1 dan X2 tidak berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

• H0 :$\beta \neq 0$, artinya variabel X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel Y.

b) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$)

c) Menentukan signifikansi

• Nilai signifikasi *(P value)* < 0.05 maka tolak H0

• Nilai signifikasi *(P value)* > 0.05 maka tolak H0

d) Membuat kesimpulan

• Jika *P value* < 0.05 maka tolak H0, yang artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial.

• Jika *P value* > 0.05 maka tolak H0, yang artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara parsial.

adalah untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstans dengan rumus (Sritua Arief,1993:9):

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

dimana:

bi = koefisien regresi masing-masing variabel
Sbi = standar error masing-masing variabel

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t *(t-test)*, dengan $\alpha = 0{,}05$. Adapun hipotesisnya adalah:

H_0 = Koefisien regresi tidak signifikan

H_i = Koefisien regresi signifikan

Pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas):

- Jika Probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima.

  (artinya tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja).

  (artinya tidak ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja).

- Jika Probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak

  (artinya ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja).

  (artinya ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja).