BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menurut Husein Umar (2005:303) " Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga di tambahkan hal-hal lain yang dianggap perlu". Objek penelitian yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Dengan Objek penelitian adalah PT Sucofindo Cabang Bandung, di dalam penelitian ini, penulis mengemukakan tiga variabel yang akan diteliti. Variabel yang akan diteliti adalah :

1. Variabel Independent (Variabel Bebas),

   adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent (variabel tidak bebas). Variabel independent meliputi (variabel X1) dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan (variabel X2) Kepuasan Kerja**.**

2. Variabel dependent (Variabel tidak bebas),

   adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependent yaitu variabel Y yang dalam penelitian ini adalah Keterikatan Karyawan. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja merupakan faktor penyebab, sedangkan Keterikatan Karyawan faktor akibat.

3.2 Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan cara peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitiannya. Metode Penelitian menurut Nasir (1988:51)”Metode penelitian merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan.

Sedangkan menurut Sugiyono (2004:1)” metode penelitian adalah Suatu kegiatan ilmiah yang dilakukan dengan teknik yang diteliti dan sistematik” Berdasarkan rumusan tujuan sebelumnya, untuk penulisan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode Deskriptif menurut Sugiyono (2009:206) mendefinisikan:" Penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi."

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) menyatakan bahwa: ”Metode Verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan benar atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode ini dimaksudkan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yaitu pengujian pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent yang diteliti.

3.2.1 Desain Penelitian

Sebelum melakukan penelitian sangatlah perlu kita untuk melakukan suatu suatu perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat nerjalan dengan lancar dan sistematis . Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2013) adalah : Semua proses yang di perlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, mulai tahap persiapan sampai tahap penyusunan laporan. Sedangkan menurut Husein Umar (2005:54-55) desain penelitian adalah : Rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Dari kedua uraian di atas dapat dikatakan bahwa desain penelitian adalah perencanaan dan pelaksanaan yang terstruktur sampai akhir penelitian agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut Sugiyono (2009:9) penjelasan proses penelitian disampaikan seperti teori berikut :

Proses penelitian meliputi :

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

Berdasarkan proses penelitian diatas maka proses penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber masalah

   Peneliti melakukan survey awal untuk menentukan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan sebagai dasar penelitian.

2. Rumusan masalah

   Penelitian ini merumuskan masalahnya sebagai berikut :

   1. Bagaimana budaya organisasi di PT Sucofindo Cabang Bandung
   2. Bagaimana kepuasan kerja di PT Sucofindo Cabang Bandung
   3. Bagaimana Keterikatan Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung
   4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap Keterikatan Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung
   5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung
   6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Sucofindo Cabang Bandung

3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan Untuk menjawab hipotesis penelitian ini yang terapat pada rumusan masalah maka diperlikan sumber data teoritis yang relevan atau dalam penelitian sebelumnya dengan tema yang sama.

4. Pengajuan Hipotesis

   Jawaban terhadap rumusan masalah yang baru di dasarkan pada teori yang relevan.

5. Metode Penelitian

   Pada metode ini metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif.

6. Menyusun instrumen penelitian

   Instrumen pada penelitian ini berbentuk data yang didapatkan dari data kuesioner yang diterima di PT Sucofindo Cabang Bandung

7. Kesimpulan

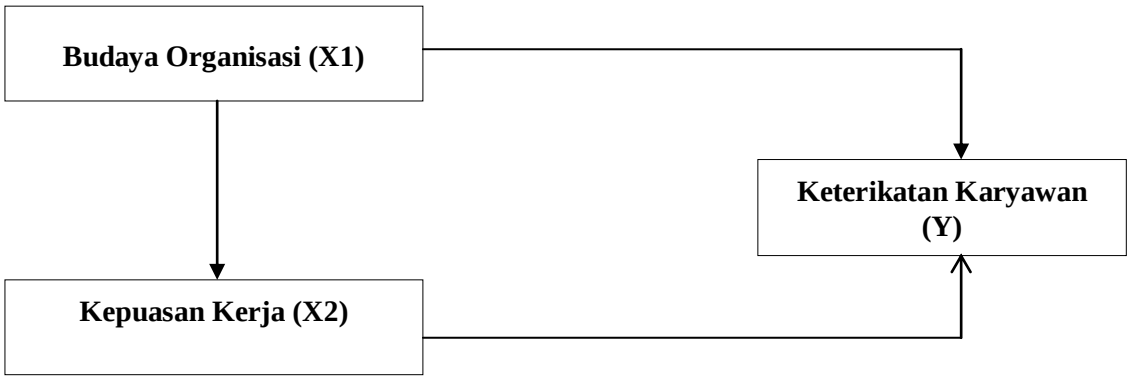
   Kesimpulan adalah langkah terakhir dari suatu periode yang berupa jawaban terhadap rumusan masalah.

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 Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Pegawai di PT Sucofindo Cabang Bandung	*Cross Sectional*
T – 2	*Descrpitive*	*Descriptive dan Survey*	Pegawai di PT Sucofindo Cabang Bandung	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Pegawai di PT Sucofindo Cabang Bandung	*Cross Sectional*
T – 4, 5, 6	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Pegawai di PT Sucofindo Cabang Bandung	*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung. Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2010:58) adalah : "Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya." Sesuai judul yang diungkapkan oleh Penulis yaitu pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)

   Variabel independen yaitu variabel bebas yang biasa juga mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini

adalah Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Kedua variabel tersebut menggunakan skala ordinal dengan data-data diperoleh dari hasil kuesioner dan wawancara.

2. Variabel Dependen (Y)

   Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi variabel lainnya. Dalam Penelitian ini variabel dependen yaitu Keterikatan Karyawan (Y). Data-data diperoleh dari hasil keusioner dan wawancara di PT Sucofindo Cabang Bandung.

Agar lebih jelas berikut indikator-indikator yang di tuangkan dalam tabel Operasionalisasi variabel .

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner
Budaya Organisasi (X1)	**Schein (2002:12)** Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi, terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Pola-pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota baru dalam organisasi.	1. Gaya Kepemimpinan – Mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai	Tingkat kesesuaian mempengaruhi bawahan	Ordinal	1
		– Sikap yang diterapkan pimpinan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.	Tingkat kesesuaian sikap pimpinan	Ordinal	2
		2. Pola Komunikasi – Penyampaian pesan atau informasi antar karyawan	Tingkat kesesuaian penyampaian pesan	Ordinal	3

		dilakukan dengan tepat			
		– Tersampaikannya pesan atau informasi	Tingkat kesesuaian tersampaikannya pesan atau informasi	Ordinal	4
		– Penerimaan pesan atau informasi sudah dipahami	Tingkat kesesuaian pemahaman pesan atau informasi	Ordinal	5
		3. Gaya Pengambilan Keputusan – Menyelesaikan masalah yang timbul diperusahaan.	Tingkat kesesuaian menyelesaikan masalah	Ordinal	6
		– Mengalokasikan sumber daya dengan baik.	Tingkat kesesuaian mengalokasikan sumber daya.	Ordinal	7
		4. Penggunaan informasi – Memberikan kejelasan mengenai apa yang dihadapi perusahaan.	Tingkat kesesuaian pemberian kejelasan	Ordinal	8
		5. Konsekuensi kegagalan – Berusaha meminimalisir kegagalan	Tngkat kesesuaian meminimalisir kegagalan	Ordinal	9
		6. Norma Dan Perilaku			

		– Melaksanakan aturan yang ada.	Tingkat kesesuaian melakukan aturan	Ordinal	10
		– Pelanggaran aturan menyebabkan sanksi tertentu	Tingkat kesesuaian toleransi pelanggaran	Ordinal	11
		7. Simbol – Memahami nilai-nilai pada simbol	Tingkat kesesuaian memahami nilai-nilai	Ordinal	12
		8. Cerita, Mitos dan Tradisi – Memahami tradisi perusahaan	Tingkat kesesuaian pemahaman tradisi	Ordinal	13
Kepuasan Kerja (X2)	**Locke (dalam Mankunegara, 2004)** Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan ini lebih mencerminkan persepsi tenaga kerja terhadap pengalaman dalam kerja sekarang dan masa lampau dibandingkan dengan harapan-harapannya dalam pekerjaan di masa yang akan datang.	1. Gaji – Memberikan gaji yang adil	Tingkat gaji	Ordinal	14
		– Tunjangan kepada setiap karyawan	Tingkat kesesuaian tunjangan	Ordinal	15
		2. Aplikasi Pekerjaan – Kesempatan untuk belajar	Tingkat Kesesuaian kesempatan belajaar	Ordinal	16
		– Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	Tingkat kesesuaian pertanggung jawaban karyawan	Ordinal	17

		3. Rekan Kerja – Menunjukan sikap bersahabat	Tingkat kesesuaian dalam bersikap	Ordinal	18
		– menunjukan sikap saling mendukung	Tingkat kesesuaian dalam bersikap	Ordinal	19
		4. Pengembangan Karier – Memberikan promosi kepada karyawan	Tingkat kesesuaian pemberian promosi	Ordinal	20
		– Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai	Tingkat kesesuaian penempatan karyawan	Ordinal	21
		5. Lingkungan Kerja – Lingkungan kerja yang kondusif	Tingkat kesesuaian lingkungan kerja	Ordinal	22
Keterikatan Karyawan (Y)	**Schaufeli dan Bakker, Rothbard (dalam Saks, 2006:601)** *Keterikatan Karyawan* sebagai keterlibatan psikologis yang lebih lanjut. mengacu pada ketersediaan kognitif dan total waktu yang digunakan seorang karyawan dalam	*1. Persistence* – Mengerjakan tugas hingga tuntas	Tingkat kesesuaian pengerjaan tugas hingga tuntas	Ordinal	23
		– Berusaha untuk bekerja lebih keras dari waktu ke waktu	Tingkat kesesuaian pengerjaan tugas dalam waktu lama.	Ordinal	24

	memikirkan dan menjalankan perannya. .	*2. Proactive* – Berani mengambil tindakan	Tingkat kesesuaian pengambilan tindakan	Ordinal	25
		– Tidak bersikap pasif terhadap perusahaan.	Tingkat kesesuaian dalam bersikap	Ordinal	26
		3. Role Expansion – Melaksanakan pendelegasian tanggung jawab yang diberikan	Tingkat kesesuaian pendelegasian tanggung jawab	Ordinal	27
		– Perluasan tugas karyawan	Tingkat kesesuaian perluasan tugas	Ordinal	28
		4. Adaptability – Mengantisipasi perubahan	Tingkat kesesuaian mengantisipasi perbahan	Ordinal	29
		– Merespon perubahan	Tingkat kesesuaian merespon perubahan	Ordinal	30

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah ordinal. Pengertian skala ordinal menurut Sugiono (2009) adalah sebagai berikut ;

“Skala ordinal, adalah skala yang berjenjang dimana sesuatu lebih atau kurang dari yang lain. Data yan diperoleh dari pengukuran dengan skala ini disebut dengan data ordinal yaitu data yang berjenjang yang jarak antara satu dengan yang lain tidak sama. Dari pengertian diatas tujuan dari penggunaan skala ordinal adalah memperoleh informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala *likert.* Menurut Sugiono (2009:73) skala likert adalah sebagai berilut ;

“Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pertanyaan (item positif) atau tidak mendukung pernyataan (item negatif). Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Pilihan Jawaban Kuisioner Positif

Keterangn	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2011

Sedangkan atas pilihan jawaban untuk kuisioner yang diajukan untuk pernyataan negatif adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4
Pilihan Jawaban Kuisioner Negatif

JAWABAN RESPONDEN	SKOR
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

Sumber : Sugiyono, 2011

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian mengenai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sucofindo adalah data primer dan sekunder.

Menurut Sogiyono (2009:137) data primer adalah: "sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data ". Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sample, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel berdasarkan sensus.

1. Populasi

Menurut Umi Narimawati (2008:161), populasi adalah : "Objek atau Subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian" Populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan dan pimpinan PT. Sucofindo Cabang Bandung. Dengan jumlah seluruhnya 59 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Adapun definisi sampel menurut Sugiyono adalah "Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, meskipun jumlah sampel relatif kecil tetapi harus dapat mewakili ciri-ciri dan sifat-sifat keseluruhan populasi".(Sugiyono ,2008 : 74).

Adapun pengambilan sampel dilakukan adalah dengan teknik sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2009 : 122) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Sucofindo Cabang Bandung yang berjumlah 59 orang.

3.2.4 Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu :

1. Data Primer, yaitu merupakan data informasi yang diperoleh pengamatan langsung pada pelanggan yang menjadi objek penelitian
2. Data sekunder, yaitu merupakan data yang diperoleh dari perusahaan,buku-buku, laporan-laporan ilmiah.

Data-data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan cara ;

1. Kuesioner, yaitu dengan membagikan angket kepada karyawan yang ada di PT Sucofindo Cabang Bandung
2. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada pihak yang terkait dengan perusahaan .

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah :

1. Studi Pustaka (*Library Research*)

   Yaitu mengumpulkan data dan mempelajari atau membaca pendapat para yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti untuk memperoleh landasan teori – teori yang dapat menunjang penelitian. Sehingga penelitian yang dilaksanakan mempunyai landasan teori yang kuat dan menunjang.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

   Dalam teknik ini peneliti langsung terjun ke lapangan untuk mengumpulkan, mengelola, dan menganalisis data yang diperlukan.

Adapun studi lapangan yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

a. Observasi

   Yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung terhadap objek penelitian dengan mengunjungi perusahaan.Data atau informasi yang

diperoleh didapat secara langsung dari sumber – sumber tertulis yang diberikan perusahaan.Pengamatan langsung ini dimaksudkan untuk melengkapi data yang diperlukan serta membandingkan keterangan yang diperoleh sebelumnya dengan ketepatan data yang ada diperusahaan.

b. Wawancara

Penulis mengadakan wawancara langsung dengan pihak perusahaan yang berwenang dalam bidang yang berhubungan dengan masalah yang dibahas sehingga memperoleh data – data yang diperlukan.

c. Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan dan menganalisa data – data penting tentang perilaku konsumen,kuesioner yang dianggap reliabel, maka kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, maka kuesioner tersebut dinyatakan dapat diandalkan untuk mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur dan telah absah, serta konsisten untuk mengukur gejala yang sama. Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan dinyatakan keseluruhan variabel adalah reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian selanjutnya.

Untuk menilai kuesioner valid dan reliabel maka perlu di lakukan uji Validitas dan Reliabilitas.

3.2.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data , menurut Sugiyono (2009;121) menjelaskan mengenai validitas adalah sebagai berikut ; "Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak di ukur".

Dari definisi diatas validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat tes (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur

Tabel 3.5
Standar Penilaian untuk validitas

	Validity
Good	0,50
Acceptable	0,30
Marginal	0,20
Poor	0,10

Sumber *:* Barker *et al*, 2002:70

Adapun rumus untuk uji validitas adalah sebagai berikut ;

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)-(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[n\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}\right]\left[\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}\right]}}$$

r = Koefisien korelasi *pearson*

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

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 ≥ 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 Budaya Organisasi

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,478	0,30	Valid
Item 2	0,496	0,30	Valid
Item 3	0,525	0,30	Valid
Item 4	0,426	0,30	Valid
Item 5	0,415	0,30	Valid
Item 6	0,565	0,30	Valid
Item 7	0,452	0,30	Valid
Item 8	0,375	0,30	Valid
Item 9	0,394	0,30	Valid
Item 10	0,326	0,30	Valid
Item 11	0,371	0,30	Valid
Item 12	0,428	0,30	Valid
Item 13	0,495	0,30	Valid

Dari tabel 3,6 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 budaya organisasi valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 14	0,429	0,30	Valid
Item 15	0,409	0,30	Valid
Item 16	0,595	0,30	Valid
Item 17	0,512	0,30	Valid
Item 18	0,353	0,30	Valid
Item 19	0,355	0,30	Valid
Item 20	0,366	0,30	Valid
Item 21	0,543	0,30	Valid
Item 22	0,372	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 kepuasan kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Kuesioner Keterikatan Karyawan

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Keterikatan Karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 23	0,462	0,30	Valid
Item 24	0,459	0,30	Valid
Item 25	0,684	0,30	Valid
Item 26	0,504	0,30	Valid
Item 27	0,544	0,30	Valid
Item 28	0,515	0,30	Valid
Item 29	0,462	0,30	Valid
Item 30	0,482	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 keterikatan karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2002;112)" Reliabilitas adalah pengukuran yang berkali-kali menghasilkan data yang sama atau koefisien." Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto "Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat pada tingkat keterandalan sesuatu."

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau

kekonsistensian alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Cara kerja dari Uji Reliabilitas adalah sebagai berikut;

a. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II.
b. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan kelompok II.
c. Korelasikan skor total kelompok I dan skor total kelompok II.

$$\frac{2\,Ґb}{1 + Ґb}$$

d. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut ;

$$Ґ1 = \frac{2Ґ_b}{1 + Ґ_b}$$

Dimana :

Γ1 = Reliabilitas internal seluruh item

Γ*b* = Korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistik, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliable).

Tabel 3.9
Standar Penilaian Untuk Reliabilitas

	Reability
Good	0,80
Acceptable	0,70
Marginal	0,60
Poor	0,50

Sumber : Barker et al, (2002:70)

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,797	0,70	reliabel
Kepuasan Kerja	0,703	0,70	reliabel
Keterikatan Karyawan	0,815	0,70	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah andal karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

3.2.4.3 Uji MSI

Untuk memenuhi syarat data yang digunakan terhadap data yang diperoleh dari kuesioner dengan skala pengukuran ordinal terlebih dahulu di transformasikan menjadi skala pengukuran interval menggunakan *Method Succesive Interval (*MSI).

Adapun untuk melakukan transformasi data melalui Method of Successive Interval (MSI) dengan langkah kerja sebagai berikut (Harun Al-Rasyid ; 2003) :

1. Ambil data ordinal hasil kuesioner. Untuk setiap butir pernyataan tentukan

berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi.

2. Setiap frekuensi dibagi banyak responden dan hasilnya disebut proporsi (P). Setiap pertanyaan, dihitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi komulatifnya.
3. Menjumlahkan proporsi secara berurutan untuk setiap responden sehingga diperoleh proporsi kumulatif (pk).

   Pk1 = 0 + P1

   Pk2 = P1 + Pk1

   Pk3 = Pk1 + Pk2
4. Tentukan nilai batas untuk Z pada setiap pilihan jawaban. (Untuk data n>30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal).
5. Untuk setiap nilai Z tentukan nilai *Density* dengan rumus

$$Fd = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{1}{2}Z^2}$$

6. Menghitung scale value (SV) untuk masing-masing responden dengan rumus :

$$SVi = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana:

Density at Lower Limit = Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = Kepadatan batas atas

Area Under Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Under Lower limit = Daerah di bawah batas bawah

7. Merubah scale (SV) terkecil menjadi sama dengan satu (1) dan mentransformasikan masing-masing skala menurut perubahan skala terkecil sehingga diperoleh transformed scale value (TSV). Nilai Transformasi = Nilai Skala + **I**Nilai Skala Minimum**I** + 1

3.2.5 Rancangan Analisis dan pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Rancangan analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil observasi lapangan, dan dokumentasi dengan carara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam 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 deskriftif (kualitatif) dan verifikatif (kuantitatif).

1. Analisis Deskriptif / Kualitatif

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 variabel 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 :

$$SkorTotal = \sum_{i=1}^{5} f_i \, xX_i$$

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
Budaya Organisasi	1	20-35	Budaya Organisasi Sangat Rendah
	2	36 - 51	Budaya Organisasi Rendah
	3	52 - 67	Budaya Organisasi Cukup
	4	68 - 83	Budaya Organisasi Tinggi
	5	84 - 100	Budaya Organisasi 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
Keterikatan Karyawan	1	20-35	Keterikatan Karyawan Sangat Rendah
	2	36 – 51	Keterikatan Karyawan Rendah
	3	52 – 67	Keterikatan Karyawan Cukup
	4	68 – 83	Keterikatan Karyawan Tinggi
	5	84 – 100	Keterikatan Karyawan Sangat Tinggi

Selanjutnya setelah dilakukan kategorisasi skor total, dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan hipotesis satu sampai dengan tiga. 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 variabel budaya organisasi, kepuasan kerja serta *employee engagement.*

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

1. **Hipotesis 1**

$H_0 : \mu_1 \leq 68$ budaya organisasi tidak tinggi

$H_1 : \mu_1 > 68$ budaya organisasi tinggi

2. Hipotesis 2

$H_0 : \mu_2 \leq 68$ kepuasan kerja karyawan tidak tinggi

$H_1 : \mu_2 > 68$ kepuasan kerja karyawan tinggi

3. Hipotesis 3

$H_0 : \mu_2 \leq 68$ keterikatan karyawan tidak tinggi

$H_1 : \mu_2 > 68$ keterikatan karyawan tinggi

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan system yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert de ngan langkah-langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

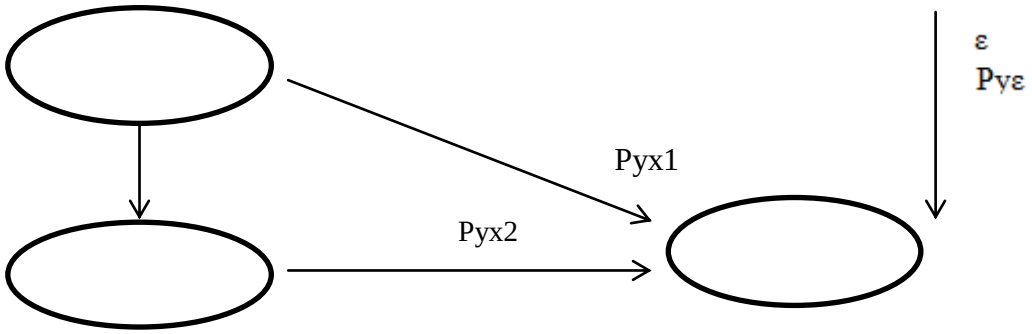
Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
b. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X1, X2 ….Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y), ,….(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner

merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka ntuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "*Methode of Successive Interval*" (hays, 1969:39).

d. Menentukan struktur hubungan

e. Menentukan stuktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian (Nirmana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakkan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung dilakukan analisis jalur (path analysis).



Gambar 3.2

Struktur pengaruh X1,X2 terhadap Y

Keterangan :

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Kepuasan Kerja

Y : Keterikatan Karyawan

ε : Nilai Sisa (residu)

Bentuk persamaan untuk diagram diatas sebagai berikut :

$Y = Pyx1\ X1 + Pyx2\ X2 + \varepsilon$

Analisis Korelasi

Menghitung pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel X dan Variabel Y, yaitu dengan Rumus

$$r = \frac{n(\Sigma\ XiYi) - (\Sigma\ Xi)(\Sigma y)}{\sqrt{\{\ n(\Sigma Xi^2) - (\Sigma\ Xi)^2\}\ \{n(\Sigma\ yi^2) - (\Sigma yi)^2\}}}$$

Dimana : $-1 \leq r \leq +1$

r = Koefisien Korelasi
x = Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja
y = Keterikatan Karyawan
n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan :

Tabel 3.13
Tingkat Keeratan Korelasi

0 – 0.20	Sangat rendah (hampir tidak ada hubungan
0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
0.41 – 0.60	Korelasi sedang
0.61 – 0.80	Cukup tinggi
0.81 – 1	Korelasi tinggi

(Sumber : Syahri Alhusin, 2003 : 157)

3. Analisis determinasi

Persentase peranan semua bariabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regrasi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari R^2 = SS_{reg}/SS_{tot}

K*d* = r^2 X 100 %

Dimana :

d : koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji stasistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi.

1. Pengujian secara parsial

Melakukan uji-t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut

Rumus iji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{PYX1}{\sqrt{\frac{(1 - R^2\ XY.....Xk)\ CRii}{(n - k - 1)}}} \quad I = 1,2,3,\ldots\ldots,5$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

Hipotesis :

H01 ; p = 0, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung.

H11 ; p ≠ 0, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung.

H02 ; p= 0, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung.

H12 ; p ≠, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keterikatan Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung.

H03 ;= 0, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. Sucofindo Cabang Bandung.

H13 ; p≠, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Sucofindo Cabang Bandung

- Kriteria pengujian

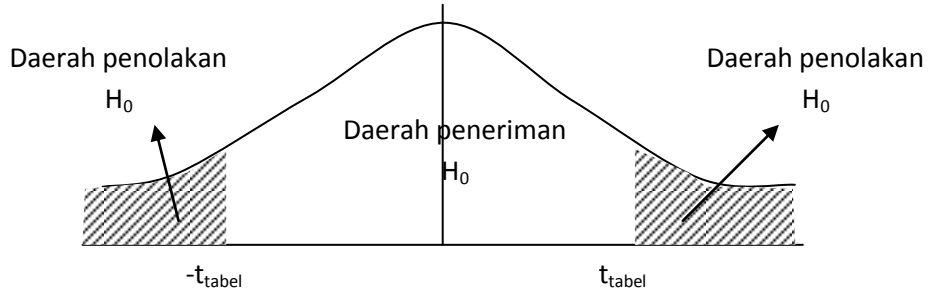
H0 ditolak apabila t_{hitung} < dari t_{tabel} (α= 0,05)

- Kriteria penarikan pengujian

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α= 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada didaerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.

b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada didaerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.3

Daerah penerimaan dan penolakan Ho

Sumber: Sugiyono (2009:185)