BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

"Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu", Husein Umar (2005:303).

Objek didalam penelitian ini adalah iklim organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) serta komitmen karyawan (Y). penelitian ini dilakukan di PT. Edward Forrer Bandung.

3.2 Metode Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif.

Sugiyono (2013:56) mengemukakan, penelitian deskriptif adalah "Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih"

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."

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survei yaitu, penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis.

Moh. Nazir (2013:70) menyatakan bahwa "Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan 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, karena langkah dalam melakukan penelitian mengacu kepada desain penelitian yang telah dibuat.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Edward Forrer Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada pada PT. Edward Forrer Bandung
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (variabel X_1) dan Kepuasan Kerja (variable X_2) serta Komitmen Karyawan (variabel Y).

4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada pada PT. Edward Forrer Bandung
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada pada PT. Edward Forrer Bandung
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT. Edward Forrer Bandung
8. Melakukan analisis mengenai informasi tentang iklim organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT. Edward Forrer Bandung
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian

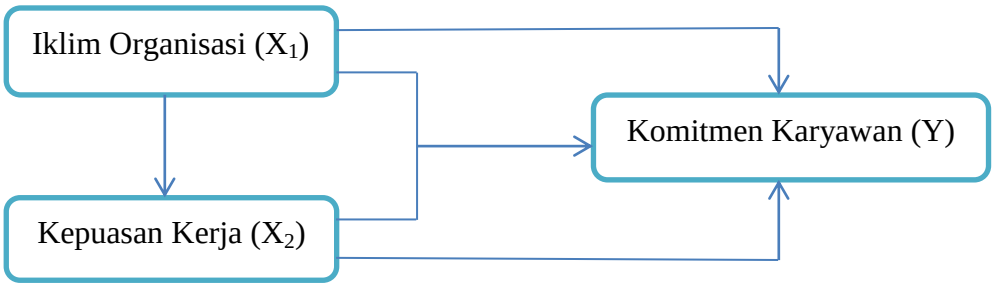
Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT. Edward Forrer	*Cross Sectional*
T – 2	*Descrpitive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Edward Forrer	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Edward Forrer	*Cross Sectional*
T – 4, 5	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Karyawan PT. Edward Forrer	*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas *(independent)* yang memiliki hubungan dengan satu variabel tergantung *(dependen).* Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1

Desain Penelitian

3.2.2 Operasional Variabel

Sugiyono (2013:60), "Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya."

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian.

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan Kepuasan kerja

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

   Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah Komitmen karyawan.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2

Operasional Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. kuesioner	Sumber Data
Iklim Organisasi	iklim organisasi	*Structure* (struktur).	• tekanan dan kebebasan dalam berperilaku serta derajat formalitas dan	O		Karyawan

(X1)	sebagai *"a concept describbing the subjective nature or quality of the organizational environment. Its prpoerties canbe perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire"* . Litwin dan R. A Stringer; 1968 (dalam Wirawan, 2007)		informalitas yang ada dalam lingkungan kerja.	R		PT. Edward Forrer Bandung
		Responsibility (tanggung jawab).	• adanya kepercayaan ketika terlibat dalam pekerjaan-pekerjaan penting.	D		
		Risk (resiko).	• karyawan diberi ruamg untuk melakukan atau mengambil resiko dalam tugas sebagai sebuah tantangan.	I		
		Warmth (kehangatan) .	• kehangatan atau keramahan dalam kelompok sosial informal	N		
		Support (dukungan).	• pemberian dukungan baik dari perusahaan, atasan maupun rekan kerja.	A		
		Standarts (standart).	• kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian terhadap pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik	L		
		Conflict (konflik).	• keterbukaan dari atasan maupun rekan kerja terhadap perbedaan pendapat dan dalam mengatasi masalah. Dimana permasalahan-permasalahan yang muncul akan diselesaikan secara terbuka daripada dibiarkan menguap begitu saja tanpa ada penyelesaian yang jelas.			
		Identity (identitas) Litwin dan stringer (dalam Amstrong, 2000).	• perasaan karyawan mengenai keberadaannya dalam perusahaan. Dimana karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan dan mereka bangga dengan keberadaannya.			

Tabel 3.3

Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. kuesioner	Sumber Data
Kepuasan Kerja (X2)	kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang/tidak senang, puas/tidak puas dalam bekerja. Veithzal Rivai (2004:475)	Isi pekerjaan	• tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.	ORDINAL		Karyawan PT. Edward Forrer Bandung
		Supervisi	• Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan			
		Organisasi dan manajemen	• Perusahaan dan organisasi mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan			
		Kesempatan untuk maju	• Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman, peningkatan kemampuan dan kenaikan pangkat selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya			
		Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif	• Gaji sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan			
		Rekan kerja	• Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan			

			menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan			
		Kondisi pekerjaan. Veithzal (2004:479)	• tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan karyawan			

Tabel 3.4

Operasional Variabel Komitmen Karyawan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. kuesioner	Sumber Data
Komitmen Karyawan (Y)	komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Porter (2001) dalam Temaluru (2001:135)	karakter pekerjaan	• pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu dan keahlian karyawan	O R D I N A L		Karyawan PT. Edward Forrer Bandung
		alternatif mendapat pekerjaan baru	•pekerjaan yang diberikan tidak membuat karyawan berfikir untuk pindah ke perusahaan lain dikarenakan pekerjaan yang diberikan terlalu sulit dan tidak sesuai dengan basic karyawan			
		karakteristik karyawan	• perusahaan sudah sangat paham terhadap keinginan, kapasitas dan kemauan para karyawan			
		dukungan dari perusahaan Mangkunegara (2000:91).	• Perusahaan mendukung para karyawan dari segala aspek dan memperhatikan kebutuhan dan keluhan para karyawan			

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan adalah data primer dan data sekunder.

Sugiyono (2013:193), mengatakan bahwa "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data."

Menggunakan data primer dikarenakan peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan, yang bersumber langsung dari obyek pertama yang akan diteliti. Setelah data terkumpul, kemudian data tersebut diolah menjadi sebuah informasi untuk peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari wawancara, hasil survey (obsevasi), dan pengambilan data langsung.

Sugiyono (2013:193), sumber data sekunder adalah "Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen". Menggunakan data sekunder dikarenakan peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai data-data terkait dengan iklim organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan data yang akan diambil untuk dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Sugiyono (2013:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya..

Berdasarkan pengertian diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Edward Forrer Bandung berjumlah 121 orang, yang dapat dilihat pada table 3.5

Tabel 3.5

Jumlah Karyawan Per Store di PT. Edward Forrer Bandung

NO	Store	Jumlah Karyawan
1	Edward Forrer Fashion & Akar Natural Spa	32
2	Shufflin Fashion Cihampelas Store	9
3	Djoroe Masak Restaurant Jl Veteran	67
4	Kitchen Belle Resto, Salon & Spa Kota Baru	9
5	Progo Property	4
	JUMLAH	**121**

2. Sampel

Sugiyono (2013:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik penarikan *simple random sampling*.

Sugiyono (2013:120), *simple random sampling* merupakan pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Slovin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Juliansyah Noor (2013:158)

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

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

$$n = \frac{121}{1 + 121(0{,}1)^2}$$

$$= 54.7511312217 = 55$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 121 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 55 orang karyawan dengan pembulatan keatas.

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

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

Keterangan :

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 pada setiap store sebagai berikut :

1. Edward Forrer Fashion & Akar Natural Spa

$$n_i = \frac{32}{121} \times 55 = 14{,}54 = 15$$

2. Shufflin Fashion Cihampelas Store

$$n_i = \frac{9}{121} \times 55 = 4{,}09 = 4$$

3. Djoroe Masak Restaurant Jl Veteran

$$n_i = \frac{67}{121} \times 55 = 30{,}45 = 30$$

4. Kitchen Belle Resto, Salon & Spa Kota Baru

$$n_i = \frac{9}{121} \times 55 = 4{,}09 = 4$$

5. Progo Property

$$n_i = \frac{4}{121} \times 55 = 1{,}81 = 2$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka alokasi jumlah sampel minimum pada masing-masing *store* pada PT. Edward Forrer Bandung dapat dilihat secara lengkap pada tabel 3.6 :

Tabel 3.6

Populasi dan Sampel

NO	Bagian	Populasi	sample
1	Edward Forrer Fashion & Akar Natural Spa	32	15
2	Shufflin Fashion Cihampelas Store	9	4
3	Djoroe Masak Restaurant Jl Veteran	67	30
4	Kitchen Belle Resto, Salon & Spa Kota Baru	9	4
5	Progo Property	4	2
JUMLAH		**121**	**55**

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan *(Field Research)*, dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek penelitian demi mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. Edward Forrer Bandung) Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

      Melakukan pengamatan secara langsung di PT. Edward Forrer Bandung demi memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kemudian hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau interview

Merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah. Penulis melakukan hubungan langsung dengan pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab dengan sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan iklim organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data iklim organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai iklim organisasi (X_1), Kepuasan kerja (X_2) maupun komitmen karyawan (Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai-nilai

dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel 3.7

Tabel 3.7

Skala Likert

Jawaban	Bobot Nilai
a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c. Ragu (R)	3
d. Tidak Setuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

- Dokumentasi

  Dokumentasi merupakan cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen-dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai iklim organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.

3.2.4.1 Uji Validitas

Sugiyono (2013:363), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson

x = skor item pertanyaan

y = skor total item pertanyaan

N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji t (taraf signifikan 5%).

Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} : db = n - 2$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

r = koefisien korelasi pearson

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Apabila koefisien korelasinya > 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid,

sedangkan jika korelasinya < 0,30 menunjukan bahwa data tersebut tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya.

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Iklim Organisasi

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Iklim 1	0,701	0,30	Valid
Iklim 2	0,363	0,30	Valid
Iklim 3	0,715	0,30	Valid
Iklim 4	0,445	0,30	Valid
Iklim 5	0,484	0,30	Valid
Iklim 6	0,391	0,30	Valid
Iklim 7	0,484	0,30	Valid
Iklim 8	0,624	0,30	Valid
Iklim 9	0,603	0,30	Valid
Iklim 10	0,481	0,30	Valid
Iklim 11	0,647	0,30	Valid
Iklim 12	0,549	0,30	Valid
Iklim 13	0,541	0,30	Valid
Iklim 14	0,676	0,30	Valid
Iklim 15	0,418	0,30	Valid
Iklim16	0,437	0,30	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan 1	0,621	0,30	Valid
Kepuasan 2	0,353	0,30	Valid
Kepuasan 3	0,573	0,30	Valid
Kepuasan 4	0,573	0,30	Valid
Kepuasan 5	0,637	0,30	Valid
Kepuasan 6	0,352	0,30	Valid
Kepuasan 7	0,454	0,30	Valid
Kepuasan 8	0,544	0,30	Valid
Kepuasan 9	0,644	0,30	Valid

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan 10	0,530	0,30	Valid
Kepuasan 11	0,493	0,30	Valid
Kepuasan 12	0,508	0,30	Valid
Kepuasan 13	0,430	0,30	Valid
Kepuasan 14	0,348	0,30	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 3.10

Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen 1	0,491	0,30	Valid
Komitmen 2	0,540	0,30	Valid
Komitmen 3	0,765	0,30	Valid
Komitmen 4	0,763	0,30	Valid
Komitmen 5	0,529	0,30	Valid
Komitmen 6	0,445	0,30	Valid
Komitmen 7	0,718	0,30	Valid
Komitmen 8	0,604	0,30	Valid

Sumber: Data diolah

Pada ketiga tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai 0,30, hasil uji ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada ketiga variabel valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Susan Stainback (1988) dalam Sugiyono (2013:364) menyatakan bahwa *"Reliability is often defined as the consistency and stability of data or findings. From a positivistic perspective, reliability typically is considered to be synonymous with the consistency of data produced by observations made by different researchers*

(eg interrater reliability), by the same researcher at different times (e.g test retest), or by splitting a data set in two parts (split-half).”

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

$$2\Gamma_b$$

$$1 + \Gamma_b$$

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\Gamma 1 = \frac{2\Gamma_b}{1 + \Gamma_b}$$

Keterangan :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua

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).

Tabel 3.11

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Iklim Organisasi	0,835	0,70	Reliable
Kepuasan Kerja	0,774	0,70	Reliable
Komitmen Karyawan	0,756	0,70	Reliable

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

Method of successive interval (MSI)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variable sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval* (Harun al rasyid).

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

1. Menghitung frekuensi pada setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan
2. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan,dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.
3. Berdasarkan proposal tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata setiap pilihan jawaban.
6. Data penelitian yang telah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta akan ditentukan persamaam yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

1. Analisis Deskriptif atau Kualitatif

Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana iklim organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

1. Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
2. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
3. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
4. Unutk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistic deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
5. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ aktual}{Skor\ ideal}\ x\ 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Umi Narimawati (2007:85), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.12 sebagai berikut:

Tabel 3.12

Kriteria Persentase Tanggapan Responden

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, 2007:85)

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skal likert dengan langkah – langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif. Keseluruhan nilai atau skor yag 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 X_1, X_2, …..X_n dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X_1,Y), (X_2,Y), …..(Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
c) Menentukan skala atau bobot dari masing – masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena itu data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan

data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui "Methode of Successive Interval" (hays, 1969:39). Dengan rumus sebagai berikut :

1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :
   a. Ambil data ordinal hasil kuesioner
   b. Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
   c. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.
   d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.
   e. Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$Means\ of\ Interval = \frac{(Density\ at\ lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(area\ Under\ Upper\ Limit) - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Keterangan :

Mean of Interval	: Rata-rata interval
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

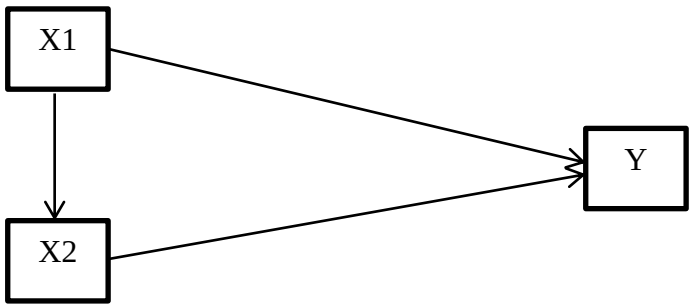
f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

   Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala $_{minimum}$] + 1.

2. Menentukan struktur 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 (Nirwana SK Sitepu 1994:15). Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variable iklim organisasi dan Kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan digunakan analisis jalur.

Streiner (2005), Path analysis merupakan perluasan dari regresi linier berganda, dan yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat structural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2

Model Analisis Jalur

Keterangan :

X_1 : Iklim Organisasi

X_2 : Kepuasan Kerja

Y : Komitmen Karyawan

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana (1989:152) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

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

Dimana :

r = koefisien korelasi

x1 = iklim organisasi

x2 = kepuasan kerja

y = komitmen karyawan

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.13.

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, 2003:15

4. Analisis Determinasi

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

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

Dimana :

d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

3.2.5.2 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji pengaruh iklim organisasi (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y) di PT. Edward Forrer. Berkaitan dengan keberadaan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sampel, maka hipotesis penelitian ini dapat diterjemahkan secara deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

1. **Pengujian Secara Simultan/Total.**

   Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

   H0 : β_1 , β_2, = 0 Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh yang tidak signifikan terhadap Komitmen Karyawan secara simultan.

   Ha : β_1 , β_2, ≠ 0 Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Karyawan secara simultan

   a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{Y.X.....}}{k(1-R^2_{Y.X.....})}$$

   Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai F_{kritis} dengan nilai F_{test} yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *micro-soft.* Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$,

maka H_0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Sudjana (2001 :369), perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson).*

b. Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila F_{hitung}> dari F_{tabel} ($\alpha = 0,05$)

Menurut Guilford (1956:480), bahwa tafsiran koefisien korelasi variabel dalam penelitian dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 3.14

Kategori Korelasi Metode Guilford

Besarnya Pengaruh	Bentuk Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat longgar, dapat diabaikan
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Moderat / Cukup
0,61 – 0,80	Erat
0,81 – 1,00	Sangat erat

Apabila pada pengujian secara simultan H_0 ditolak, artinya sekurang-kurangnya ada sebuah $\beta yxi \neq 0$. Untuk mengetahui βyxi yang tidak sama dengan nol , maka dilakukan pengujian secara parsial.

2. Pengujian Secara Parsial

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

- Hipotesis parsial antara variabel bebas Iklim Organisasi terhadap variabel terikat Komitmen Karyawan.

  H0 : $\beta_1 = 0$: Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan.

  Ha : $\beta_1 \neq 0$: Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan.

- Hipotesis parsial antara variabel bebas Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Komitmen Karyawan.

  H0 : $\beta_2 = 0$: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan.

  Ha : $\beta_2 \neq 0$: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan.

Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{P_{YX1}}{\sqrt{\frac{(1-R^2{}_{XY.....Xk})CRii}{(n-k-1)}}} \quad I = 1,2,3.....,5$$

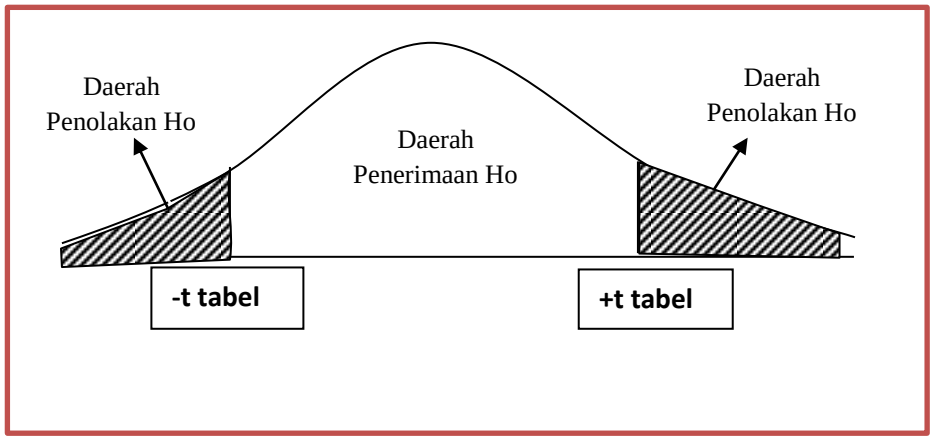
Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

Kriteria Pengujian

H_0 ditolak apabila t_{hitung}< dari t_{tabel} ($\alpha = 0{,}05$)

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

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika $T_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya anatara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.



Gambar 3.3

Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis