

Dari jumlah populasi yang ada maka jumlah responden yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 200 orang dengan kriteria sudah bekerja di PT Sentosa Bina Makmur minimal 6 bulan dan berusia antara kurang dari 25 Tahun sampai lebih dari 51 Tahun.

Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik penarikan *non probability sampling design* yaitu menggunakan *purposive sampling*. Pengertian *purposive sampling* menurut Sugiyono (2010) yaitu *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan untuk menjadi sampel sebagai berikut: (1) Karyawan aktif PT Sentosa Bina Makmur yang tidak mengambil cuti. (2) Minimal sudah bekerja enam bulan, karena karyawan setidaknya telah mengenal dan merasakan budaya organisasi di PT Sentosa Bina Makmur serta setidaknya sudah cukup timbul rasa keterikatan kerja di perusahaan tersebut.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Jenis skala yang digunakan adalah skala model likert. Skala model likert adalah metode penskalaan pernyataan individu yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentu nilai skalanya (Azwar, 2008). Subjek diberikan empat pilihan dalam merespon pernyataan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Dari hasil uji validitas yang dilakukan, dari 42 item terdapat 30 aitem yang valid dan 12 aitem lainnya tidak valid. 30 aitem yang valid, yaitu item nomor 1, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 29, 30, 32, 33, 35, 37, 39, 40, 41, 42. Sedangkan 12 item yang tidak valid yaitu 2, 4, 7, 12, 13, 15, 25, 28, 31, 34, 36, 38.

Berdasarkan uji validitas maka diperoleh blueprint baru sesuai dengan aitem-aitem yang layak untuk disebar dalam penelitian skala budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 3.4

Blueprint Penelitian Skala Budaya Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Aitem	Jml
1	Toleransi terhadap tindakan berisiko	1. Dorongan untuk bersikap inovatif dan kreatif	1	2
		2. Berani dalam mengambil keputusan dan resiko	2	
2	Arah	1. Kejelasan adanya sasaran perusahaan/organisasi	3,4	5
		2. Kejelasan adanya harapan perusahaan/organisasi	5	
		3. Kejelasan tentang prestasi karyawan	6,7	
3	Integrasi	1. Mampu berkoordinasi dengan unit perusahaan terkait	8	3
		2. Mampu berkoordinasi dengan pimpinan	9	
		3. Mampu berkoordinasi dengan rekan kerja	10	
4	Dukungan dari pimpinan atau manajemen	1. Pemberian arahan komunikasi yang jelas	11,12	6
		2. Pemberian bantuan oleh rekan kerja atau pimpinan	13,14	
		3. Pemberian dukungan oleh rekan kerja atau pimpinan	15,16	
5	Kontrol	1. Pengendalian perilaku karyawan	17,18	3
		2. Pengawasan perilaku karyawan	19	
6	Identitas	1. Tingkat pemahaman terhadap organisasinya	20	3
		2. Keterlibatan identitas perusahaan dalam bekerja	21,22	
7	Sistem imbalan	1. Kesesuaian insentif dengan pekerjaan karyawan	23	2
		2. Pemberian promosi jabatan secara objektif	24	

Tabel 3.6

Blueprint Penelitian Skala Keterikatan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Aitem	Jml
1	<i>Vigor</i>	1. Mencerahkan energi dan mental yang kuat selama bekerja	1, 2, 24	8
		2. Memiliki ketahanan kerja yang baik	3, 4	
		3. Menginvestasikan segala upaya dalam menghadapi kesulitan kerja	5, 6, 25	
2	<i>Dedication</i>	1. Merasakan kebermaknaan kerja	7, 8	9
		2. Antusiasme	9, 10	
		3. Merasa bangga	11, 12	
		4. Inspiratif	13, 14	
		5. Merasa tertantang	15	
3	<i>Absorption</i>	1. Konsentrasi pada tugas dan pekerjaannya	16, 17, 23	11
		2. Serius terhadap pekerjaan	18, 19, 26	
		3. Terlarut dalam tugas dan pekerjaannya	20, 27	
		4. Kesetiaan terhadap tugas dan pekerjaannya	21, 22, 28	

2. Uji reliabilitas

Pada dasarnya suatu alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran dengan konsisten, reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel (Singarimbun dan efendi, 2006). Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran dikatakan sebagai tidak reliabel (Azwar, 2010). Uji reliabilitas instrumen menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,8 dapat dinyatakan bahwa instrumen sangat reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas skala budaya organisasi dan skala keterikatan kerja yang digunakan untuk try out:

besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas, untuk digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel tergantung. Uji korelasi *Regresi Linier Ganda* dipilih dalam penelitian dengan pertimbangan bahwa ketiga variabel penelitian tingkat pengukurannya interval rasio dengan bantuan Program *SPSS For Windows* versi 16,0. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi apabila menggunakan teknis analisis regresi linier ganda, yaitu :

1. Data semua variabel berbentuk data kuantitatif.
2. Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
3. Varian distribusi variabel tergantung harus konstan untuk semua nilai variabel bebas.
4. Hubungan semua variabel harus linier dan semua observasi harus saling bebas (Muhid, 2010).

Untuk memenuhi syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linier berganda maka terlebih dulu dilakukan uji asumsi prasyarat yakni uji normalitas dan linieritas sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. Uji ini menggunakan teknik *Chi-Square* dengan kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah jika signifikansi $> 0,05$ maka sebaran data tersebut berdistribusi normal, dan sebaliknya jika $\leq 0,05$ maka sebaran data tersebut berdistribusi tidak normal.

