

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang berisikan langkah-langkah yang akan dilakukan dalam mengumpulkan data dengan tujuan dapat menjawab masalah dalam penelitian. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya. Secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah (Sugiyono, 2010:2).

A. Rancangan Penelitian

Di dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu gejala tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 2009:63). Penelitian deskriptif disini menggunakan metode survei yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah (Nazir, 2009:65).

B. Identifikasi Variabel

Menurut Best dalam Narbuko, dkk (2002) variabel penelitian adalah kondisi-kondisi yang oleh peneliti dimanipulasi, dikontrol atau diobservasi dalam suatu penelitian. Oleh karena itu bisa dikatakan bahwa yang dimaksudkan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan penelitian. Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variable yakni Budaya Organisasi.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang didefinisikan dan dapat diamati atau diobservasi (Suryabrata, 2000). Sedangkan menurut Narbuko, dkk (2002) definisi operasional adalah yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi. Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi (Robbins dan Coulter, 2010:63). Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Denison dalam Sobirin (2007:195) yang meliputi:

1. *Involment*, artinya partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam proses pengambilan keputusan.

2. *Consistency*, artinya kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi.
3. *Adaptability*, artinya kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi.
4. *Mission*, artinya tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. "X" sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 80 karyawan PT. "X".

E. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen pengumpulan yang digunakan adalah kuesioner. Dimana kuesioner adalah salah satu alat ukur dalam penelitian untuk melihat fenomena yang ada. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Semua instrumen penelitian ini menggunakan skala likert, skala likert adalah metode penskalaan pernyataan budaya organisasi yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya dengan menggunakan respon yang dikategorikan dalam empat kategori yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk kepentingan penelitian, terdapat 4 alternatif jawaban dengan nilai 1 sampai dengan 4, yaitu sebagai berikut: Nilai 4 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju, Nilai 3 diberikan untuk jawaban Setuju, Nilai 2 diberikan untuk jawaban Tidak Setuju, Nilai 1 diberikan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju.

Menurut Hadi (1996), meniadakan katagori jawaban netral, karena : (a) kategori netral mempunyai arti ganda, dapat diartikan belum dapat memutuskan atau belum memberi jawaban; (b) dapat menimbulkan kecenderungan jawaban ditengah (*central tendensi effect*); (c) maksud kategori sangat setuju adalah melihat kecenderungan pendapat responden kearah setuju atau tidak setuju.

Berdasarkan isinya, terdapat pernyataan yang searah (mendukung) teori secara teknis yaitu pernyataan *favourable*. Sedangkan pernyataan yang tidak mendukung dapat disebut sebagai pernyataan *unfavourable*. Dalam suatu perangkat alat ukur jumlah pernyataan mendukung dan pernyataan tidak mendukung harus seimbang dan jika memungkinkan dibuat sama (Suryabrata, 2005:186). Dengan demikian skala yang digunakan dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 3.1
Skala Likert Penelitian

Jawaban	Skor <i>Favourable</i>	Skor <i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat tidak Setuju (STS)	1	4

Dalam penelitian psikologi ini suatu variabel mungkin saja berkaitan dengan satu variabel. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu, budaya organisasi. Berikut ini adalah skala yang disebarakan menurut indikator-indikator pada variabel:

Tabel 3.2
***Blue Print* Skala Budaya Organisasi**

No.	Indikator	Jumlah Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Involment</i>	2	2	4
2	<i>Consistency</i>	2	2	4
3	<i>Adaptability</i>	2	2	4
4	<i>Mission</i>	2	2	4
TOTAL		8	8	16

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (aitem) dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2009:168). Dalam perhitungan skala ini formula yang digunakan untuk mengukur validitas adalah

konsistensi internal dengan menggunakan formula korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Kriteria penentuan butir yang valid dan yang tidak valid adalah berdasarkan nilai signifikansi dari korelasi antara butir dengan nilai total.

Indeks diskriminasi butir diukur dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*, dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}} \sqrt{\{N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

N : Jumlah subyek

X : Skor item tertentu

ΣX : Jumlah skor tiap-tiap pernyataan

Σy : Hasil kali antara tiap item dengan skor total

Hasil uji coba instrument pada penelitian ini dilakukan kepada 30 karyawan PT. "X". Kuesioner pada variabel Budaya Organisasi (X) berisikan butir soal sebanyak 30 butir soal. Keenambelas butir soal pada masing-masing variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package Social Science* (SPSS) versi 16.0 for windows.

Hasil uji validitas menggunakan *pearson correlation* ditentukan tingkat toleransi kesalahan sebesar 0,05. Hasil nilai korelasi yang

didapatkan pada uji validitas akan dilihat valid tidaknya melalui pedoman sebagai berikut:

- a) Apabila koefisien korelasi (r) memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.
- b) Apabila koefisien korelasi (r) memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$ maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Hasil analisis pada uji coba sebanyak 30 responden, didapatkan bahwa 16 butir soal pada variabel Budaya Organisasi (X) ternyata diperoleh seluruhnya dapat dinyatakan sah/valid dengan nilai signifikan pada koefisien korelasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat digunakan lebih lanjut untuk penelitian. Adapun rincian sebaran aitem sebagai berikut:

Tabel 3.3
Sebaran Aitem Budaya Organisasi

No.	Indikator	Sebaran Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Involment</i>	1,11,19,25	3,5,29	7
2	<i>Consistency</i>	2,8,17,23	7,15,21,27	8
3	<i>Adaptability</i>	9,12,18,22	4,14,20,24	8
4	<i>Mission</i>	6,16,28,30	10,13,26	7
TOTAL		16	14	30

Setelah pada uji coba instrument yang diperoleh bahwa seluruh item valid, kemudian pada penelitian, kuesioner disebarkan kepada 80 karyawan PT. "X". Butir soal pada kuesioner yang disebarkan sebanyak 30 butir soal pada variabel Budaya. Hasil uji validitas variabel budaya organisasi tersebut diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 3.6
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Kesimpulan
<i>Involment</i>	I ₁	0.582	0.000	Valid
	I ₁₁	0.721	0.000	Valid
	I ₁₉	0.526	0.000	Valid
	I ₂₅	0.469	0.000	Valid
	I ₃	0.777	0.000	Valid
	I ₅	0.798	0.000	Valid
	I ₂₉	0.619	0.000	Valid
<i>Consistency</i>	C ₂	0.834	0.000	Valid
	C ₈	0.660	0.000	Valid
	C ₁₇	0.552	0.000	Valid
	C ₂₃	0.520	0.000	Valid
	C ₇	0.537	0.000	Valid
	C ₁₅	0.238	0.033	Valid
	C ₂₁	0.634	0.000	Valid
	C ₂₇	0.844	0.000	Valid
<i>Adaptability</i>	A ₉	0.495	0.000	Valid
	A ₁₂	0.575	0.000	Valid
	A ₁₈	0.656	0.000	Valid
	A ₂₂	0.580	0.000	Valid
	A ₄	0.685	0.000	Valid
	A ₁₄	0.687	0.000	Valid
	A ₂₀	0.477	0.000	Valid
	A ₂₄	0.572	0.000	Valid
<i>Mission</i>	M ₆	-0.137	0.226	Tidak Valid
	M ₁₆	0.359	0.001	Valid
	M ₂₈	0.597	0.000	Valid
	M ₃₀	0.602	0.000	Valid
	M ₁₀	0.528	0.000	Valid
	M ₁₃	0.597	0.000	Valid
	M ₂₆	0.646	0.000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, karena nilai sig lebih kecil dari 0.05 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid, akan tetapi terdapat 1 variabel yang tidak valid yaitu pada variable consistency pada

item ke M_6 , karena memiliki nilai sig. lebih besar dari 0.05, yaitu sebesar 0.226.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan kemudian disusun dalam bentuk kuisisioner (Sujarweni dan Endrayanto 2012:186). Reliabilitas berbeda dengan validitas karena reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi dan lebih memperhatikan masalah ketepatan (Kuncoro, 2009:175).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner yang reliabel adalah kuisisioner yang apabila dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan nilai (skor) yang cenderung tidak berbeda dari penelitian sebelumnya. Menurut Ghazali (2009:45) suatu kuisisioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Menurut Sunyoto (2009:68) pengukuran reliabilitas dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan lebih besar dari 0,60, maka variabel dapat dikatakan reliabel.

- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan lebih kecil dari 0,60, maka variabel dapat dikatakan tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas pada variabel Budaya Organisasi terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Kesimpulan
<i>Involment</i>	0.761	0.6	Reliabel
Consistency	0.751	0.6	Reliabel
Adaptability	0.693	0.6	Reliabel
Mission	0.675	0.6	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel aspek *Involment*, consistency, adaptability dan mission dari budaya organisasi. Karena semua nilai alpha (r_{hitung}) lebih besar dari 0,6, maka seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

F. Analisis Data

Teknik analisa yang digunakan adalah statistik deskriptif. Analisis data diolah secara deskriptif dengan menarasikan informasi yang diperoleh dari responden dan informan. Disamping itu, teknik presentase dan beberapa tabel digunakan juga dengan tujuan untuk membantu mempermudah penyampaian uraian hasil analisis data dan informasi. Interpretasi terhadap data dilakukan berdasarkan besaran presentase jawaban responden.

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner, kemudian dideskripsikan dengan cara menarasikan semua data yang ada menjadi data yang memiliki suatu informasi yang jelas mengenai budaya

organisasi pada PT “X”. Kemudian seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dideskripsikan menggunakan analisis persentase. Untuk menghitung persentase jawaban yang diberikan responden, penulis menggunakan rumus seperti yang dikemukakan Sudjana (2001:129) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi (Frekuensi Jawaban)

N = Jumlah Responden

1. Mean

Jumlah keseluruhan dari skor atau nilai dari satu variabel dibagi oleh keseluruhan anggota atau objek pengamatan disebut *mean*. (Silalahi, 2010, p.364) Untuk jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas *mean* setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh rentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Dengan hasil interval kelas 0,75, maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

Tabel 3.8 Derajat Penilaian Interval Kelas

No.	Interval Rata-rata	Penilaian
1	1,00 - < 1,75	Sangat Tidak Setuju
2	1,80 - < 2,60	Tidak Setuju
3	2,60 - < 3,40	Setuju
4	3,40 - < 4,20	Sangat Setuju

Sumber : Olahan Peneliti (2014)