

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Teknik untuk pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan pada responden. Metode survei dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa aitem yang mewakili variabel independen dan dependen.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan antar variabel-variabel. Metode tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana lebih menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif bertumpu pada penggunaan tolak ukur dan memahami gejala-gejala sosial sehingga dapat menggunakan angka-angka atau rumus-rumus statistik (Syam, 1990: 11).

B. Identifikasi Variabel

Variabel adalah konstruk atau sifat yang akan dipelajari. Bagian ini Kerlinger menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diambil dari suatu nilai yang berbeda. Dengan demikian variabel itu merupakan suatu yang bervariasi. Dari sini dapat dipahami bahwa variabel

adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkannya.

Dari sini dapat diketahui dan ditetapkan oleh peneliti bahwa dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel :

Variabel X : Persepsi budaya Organisasi

Variabel Y : Loyalitas Karyawan

Variabel X (persepsi budaya organisasi) merupakan variabel dependent dan variabel Y (loyalitas karyawan) merupakan variabel independent dari penelitian ini.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk mengubah konsep - konsep pada variabel yang masih bersifat teoritik menjadi konsep yang dapat diukur secara empiris. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel-variabel penelitian adalah :

1. Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu suatu stimulus yang diterima oleh individu melalui alat reseptor yaitu indera. Alat indera merupakan penghubung antara individu dengan dunia luarnya. Persepsi merupakan stimulus yang diindera oleh individu, diorganisasikan kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari dan mengerti tentang apa yang diindera.

Dengan kata lain persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia. Persepsi merupakan keadaan integrated dari individu terhadap stimulus yang diterimanya. Apa yang ada dalam diri individu, pikiran, perasaan, pengalaman-pengalaman individu akan ikut aktif berpengaruh dalam proses persepsi.

Menurut Kotler (2000) dalam modul Universitas Brawijaya, menjelaskan persepsi sebagai proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti.

Gibson, dkk (1989) dalam dalam modul Universitas Brawijaya, memberikan definisi persepsi adalah proses kognitif yang dipergunakan oleh individu untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya (terhadap obyek). Gibson juga menjelaskan bahwa persepsi merupakan proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Oleh karena itu, setiap individu memberikan arti kepada stimulus secara berbeda meskipun objeknya sama. Cara individu melihat situasi seringkali lebih penting daripada situasi itu sendiri.

Walgito (1993) dalam modul Universitas Brawijaya, mengemukakan bahwa persepsi seseorang merupakan proses aktif yang memegang peranan, bukan hanya stimulus yang mengenainya tetapi juga individu sebagai satu kesatuan dengan pengalaman-pengalamannya, motivasi serta sikapnya yang relevan dalam

menanggapi stimulus. Individu dalam hubungannya dengan dunia luar selalu melakukan pengamatan untuk dapat mengartikan rangsangan yang diterima dan alat indera dipergunakan sebagai penghubung antara individu dengan dunia luar. Agar proses pengamatan itu terjadi, maka diperlukan objek yang diamati alat indera yang cukup baik dan perhatian merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam mengadakan pengamatan. Persepsi dalam arti umum adalah pandangan seseorang terhadap sesuatu yang akan membuat respon bagaimana dan dengan apa seseorang akan bertindak.

2. Budaya Organisasi (Variabel X)

Dimensi budaya organisasi yang digunakan untuk mempermudah penyusunan aitem oleh peneliti dapat diketahui dengan menggunakan skala yang lebih mengarah pada pendapat Hofstede (1994) dalam jurnal Ivo Maharnika yang terdiri atas : *process-result oriented*, *employee-job oriented*, *parochial-professional*, *open-close system*, *loose-tight control*, dan *pragmatic-normative*.

- a. *Process-result oriented* (orientasi pada proses-orientasi pada hasil)

Process oriented : merasa harus selalu menghindari resiko, karena hal yang terenting adalah mengikuti prosedur kerja.

Result oriented : Result : merasa nyaman dengan situasi yang tidak familiar (situasi-situsi yang baru) karena tidak terbentur untuk mengikuti prosedur kerja yang baik.

b. *Employee-job oriented* (orientasi pada karyawan-pekerjaan)

Employee : merasa bahwa masalah pribadi ikut diperhitungkan oleh organisasi, hal itu biasanya terwujud dalam tipe komunikasi yang terjalin antara manajemen dan karyawan yang cenderung memiliki tingkat keterbukaan yang tinggi.

Job : merasa mengalami tekanan kuat dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa bahwa organisasi hanya tertarik pada pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, tidak pada kesejahteraan pribadi dan keluarga.

c. *Parochial-professional*

Parochial : karyawan mendapatkan identitas mereka sebagian besar dari organisasinya, dimana norma-norma organisasi mempengaruhi perilaku mereka di rumah, sama seperti ketika mereka bekerja.

Professional : karyawan merasa bahwa kehidupan pribadi mereka berbeda dengan kehidupan dalam bisnis (organisasi).

d. *Open-close system* (sistem yang terbuka-sistem yang tertutup)

Open : para anggotanya menyadari bahwa organisasi dan orang-orangnya sama-sama terbuka pada pendatang baru dan orang luar.

Closed : Para anggota merasa bahwa kehidupan pribadi berbeda dengan kehidupan dalam bisnis (organisasi).

e. *Loose-tight control* (kontrol yang longgar-kontrol yang ketat)

Loose : bahwa lingkungan kerja sadar akan biaya-biaya perusahaan, itu diaplikasikan dalam penghematan yang maksimal.

Tight : tidak ada seorangpun yang berpikir tentang biaya-biaya perusahaan, usaha penghematan cenderung kurang maksimal.

f. *Pragmatic-normative*

Pragmatic : cenderung menggerakkan pasar. Melihat bahwa semua divisi adalah pemasar, dalam hal ini adalah pemasar nama baik perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan kredibilitas akan output perusahaan (produk perusahaan).

Normative : cenderung menggerakkan pasar. Melihat bahwa semua divisi adalah pemasar, dalam hal ini adalah pemasar nama baik perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan kredibilitas akan output perusahaan (produk perusahaan).

3. Loyalitas Karyawan (variabel Y)

Dimensi yang digunakan dalam variabel loyalitas karyawan ini mengacu pada pendapat yang telah dikemukakan oleh Siswanto (Trianasari, 2005), yang menitik beratkan pada aspek-aspek loyalitas dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain :

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan

kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

- b. Tanggung jawab pada perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- d. Rasa memiliki, adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Hubungan antar pribadi, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang

harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

- f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Dalam penelitian sosial, populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian sebagai suatu populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai LPP TVRI Jawa Timur yang berjumlah 215 orang, 125 orang berada di kantor TVRI Jawa Timur dan untuk 90 orang lainnya merupakan teknisi dan ditempatkan di beberapa wilayah transmitter seluruh jawa timur. Dengan karakteristik pegawai yang terdiri dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan, pegawai honorer maupun pegawai negeri sipil, tingkat usia mulai 20-50 tahun keatas, tingkat pendidikan mulai tingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) hingga Sarjana, dan masa kerja sebagai pegawai di LPP TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya.

Sampel adalah sebagian dari populasi, karena dia merupakan bagian dari populasi, tentulah dia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki

oleh populasinya. Dan sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah 20% jumlah pegawai ditiap bidang atau bagian.

Tekhnik sampling yang akan digunakan oleh peneliti adalah tekhnik sampling *Cluster sampling* karena *Cluster Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana pemilihannya mengacu pada kelompok bukan pada individu.

Tabel 3.1

Kondisi atau Jumlah Pegawai Tiap Bidang/Bagian di LPP TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya

No	Bidang/Bagian	Jumlah	20 %
1	Bidang Berita	35	10
2	Bid.Program dan PU	38	10
3	Bagian Keuangan	17	5
4	Bid. Tekhnik	5	5
5	Bagian Umum	20	5
Jumlah		125	35

E. Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2000:134), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Dan untuk penelitian ini menggunakan jenis instrumen penelitian kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Instrumen dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, untuk variabel x (budaya organisasi) peneliti menggunakan skala semantic differensial dan variabel y (loyalitas karyawan) menggunakan skala likert.

Semantic differential adalah salah satu bentuk instrumen pengukuran yang berbentuk skala, yang dikembangkan oleh Osgood, Suci, dan Tannenbaum. Instrumen ini juga digunakan untuk mengukur reaksi terhadap stimulus, kata-kata, dan konsep-konsep dan dapat disesuaikan untuk orang dewasa atau anak-anak dari budaya manapun juga (Heise, 2006: 1). *Semantic differential* digunakan untuk dua tujuan: (1) untuk mengukur secara objektif sifat-sifat semantik dari kata atau konsep dalam ruang semantik tiga dimensional dan (2) sebagai skala sikap yang memusatkan perhatian pada aspek afektif atau dimensi evaluatif (Issac dan Michael, 1984: 144-145). Osgood dkk (Issac dan Michael, 1984: 145) menemukan tiga dimensi atau faktor utama, yaitu dimensi evaluatif (evaluative), misalnya “bagus-jelek”, dimensi potensi misalnya “keras-lunak”, dan dimensi aktivitas misalnya “cepat-lambat”.

Skala Likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena pendidikan. Dalam skala Likert terdapat dua bentuk pernyataan yaitu pernyataan positif yang berfungsi untuk mengukur sikap positif, dan pernyataan negative yang berfungsi untuk mengukur sikap negative objek sikap.

Skor pernyataan positif dimulai dari 1 untuk sangat tidak setuju (STS), 2 untuk tidak setuju (TS), 3 untuk ragu-ragu (R), 4 untuk setuju (S), dan 5 untuk sangat setuju (SS). Skor pernyataan negative dimulai dari 1 untuk sangat setuju (SS), 2 untuk setuju (S), 3 untuk ragu-ragu (R), 4 untuk tidak setuju (TS), dan 5 untuk sangat tidak setuju (STS). Beberapa peneliti menghilangkan option “Ragu-ragu” dalam instrument penelitian untuk memudahkan peneliti melihat sikap sesungguhnya sesuai angket yang responden isikan.

Sedangkan dalam hal validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini validitas yang akan digunakan adalah validitas isi. Validitas isi merupakan sejauh mana aitem-aitem yang ada dalam alat ukur sesuai dengan variabel yang akan diukur (Hadi, 2000).

1. Skala Persepsi Budaya Organisasi

a. Blue Print Skala Persepsi Budaya Organisasi

Tabel 3.2
Tabel Skala Persepsi Budaya Organisasi

No	Dimensi	Indikator
1	<i>Process-result oriented</i> (orientasi pada proses-orientasi pada hasil)	Process : merasa harus selalu menghindari resiko, karena hal yang terpenting adalah mengikuti prosedur kerja.
		Result : merasa nyaman dengan situasi yang tidak familiar (situasi-situa yang baru) karena tidak terbentur untuk mengikuti prosedur kerja yang baik.
2	<i>Employee-Job Oriented</i> (orientasi pada karyawan-orientasi pada pekerjaan)	Employee : merasa bahwa masalah pribadi ikut diperhitungkan oleh organisasi, hal itu biasanya terwujud dalam tipe komunikasi yang terjalin antara manajemen dan karyawan yang cenderung memiliki tingkat keterbukaan yang tinggi.
		Job : merasa mengalami tekanan kuat dalam menyelesaikan pekerjaan dan merasa bahwa organisasi hanya tertarik pada pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, tidak pada kesejahteraan pribadi dan keluarga.
3	<i>Parochial-Professional</i>	Parochial : karyawan mendapatkan identitas mereka sebagian besar dari organisasinya, dimana norma-norma organisasi mempengaruhi perilaku mereka di rumah, sama seperti ketika mereka bekerja.
		Professional : karyawan merasa bahwa kehidupan pribadi mereka berbeda dengan kehidupan dalam bisnis (organisasi).

No	Dimensi	Indikator
4	<i>Open-Closed System</i> (sistem yang terbuka-sistem yang tertutup)	Open : para anggotanya menyadari bahwa organisasi dan orang-orangnya sama-sama terbuka pada pendatang baru dan orang luar.
		Closed : Para anggota merasa bahwa kehidupan pribadi berbeda dengan kehidupan dalam bisnis (organisasi).
5	<i>Loose-Tight Control</i> (kontrol yang longgar-kontrol yang ketat)	Loose : bahwa lingkungan kerja sadar akan biaya-biaya perusahaan, itu diaplikasikan dalam penghematan yang maksimal.
		Tight : tidak ada seorangpun yang berpikir tentang biaya-biaya perusahaan, usaha penghematan cenderung kurang maksimal.
6	<i>Pragmatic-Normative</i>	Pragmatic : cenderung menggerakkan pasar. Melihat bahwa semua divisi adalah pemasar, dalam hal ini adalah pemasar nama baik perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan kredibilitas akan output perusahaan (produk perusahaan).
		Normative : cenderung menggerakkan pasar. Melihat bahwa semua divisi adalah pemasar, dalam hal ini adalah pemasar nama baik perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan kredibilitas akan output perusahaan (produk perusahaan).

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Budaya Organisasi

Validitas dalam penelitian skala persepsi budaya organisasi ini diperoleh melalui konsultasi peneliti dengan dosen pembimbing skripsi sebagai professional judgement. Uji reliabilitas skala ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, yaitu single trial

administration yang artinya menggunakan satu bentuk tes yang dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek (Azwar, 2010).

2. Skala Loyalitas Karyawan

a. Blue Print Skala Loyalitas Karyawan

Tabel 3.3
Tabel Skala Loyalitas Karyawan

NO	Dimensi	Indikator	Jenis aitem	
			UF	F
1	Taah pada peraturan	Berusaha tepat waktu		1, 5
		Berusaha tidak membolos	8	2
		Meminta ijin ketika berhalangan		3, 7
2	Tanggung jawab pada pekerjaan	Melaksanakan tugas sebaik-baiknya		15, 6
		Menerima konsekuensi		29, 4
3	Kemauan untuk bekerja sama	Menerima tim baru		9, 14
		Berbagi pengalaman dengan pegawai baru	17	10, 30
4	Rasa memiliki	Menjaga sarana-prasarana perusahaan	23	11
		Bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan		13, 18
5	Hubungan antar pribadi	Hubungan sosial antar karyawan	24	16
		Hubungan harmonis dengan atasan		12, 25
		Flexibel terhadap situasi kerja	19	26
		Pengaruh teman kerja		22
6	Kesukaan terhadap pekerjaan	Berkerja maksimal	27	20
		Tidak menuntut gaji diluar gaji pokok		21, 28

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Loyalitas Karyawan

Validitas dalam penelitian skala loyalitas karyawan ini diperoleh melalui konsultasi peneliti dengan dosen pembimbing skripsi sebagai professional judgement dan juga menggunakan software SPSS sebagai pendukung. Dari 30 aitem yang diuji cobakan, terdapat 25 aitem yang valid pada taraf kepercayaan 95% sedangkan 5 aitem lainnya tidak valid. Nomer aitem skala perilaku yang valid sebagai berikut : aitem 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, dan aitem 30.

Dari uji reliabilitas item yang valid pada skala loyalitas karyawan, diperoleh koefisien *alpha cronbach* sebesar 0.8597. angka tersebut dapat dikatakan reliabel karena menurut Azwar (2003), koefisien yang tinggi adalah yang mendekati angka 1.00.

F. Analisis Data

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan statistik deskriptif, sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis data ini akan menggunakan bantuan program komputer SPSS, yang sebelumnya dilakukan uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas, uji linearitas, dan uji homogenitas.