

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dalam bentuk korelasional, yang akan melihat kemampuan prediksi dari variabel independent terhadap variabel dependent. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya (Creswell, 2010). Jadi penelitian ini akan menggunakan data yang berbentuk angka.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen : Iklim Organisasi

Variabel Dependen : kinerja karyawan

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Iklim organisasi adalah keadaan kualitas lingkungan internal atau psikologik di dalam organisasi perusahaan yang dipersepsikan oleh setiap karyawan dan di asumsikan memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan. Komponen iklim organisasi adalah : konformitas, tanggungjawab, standar pelaksanaan pekerjaan, imbalan, kejelasan keorganisasian, hubungan interpersonal dan semangat kelompok, dan kepemimpinan.
2. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar

hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Komponen dari kinerja karyawan meliputi : kualitas, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, keterpercayaan, ketepatan waktu, dan kebebasan.

D. Populasi dan Sampel penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 2003 : 271) sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil poupopulasi yang diteliti. Menurut Arikunto (2002 : 108) jika jumlah responden < 100, maka sampel diambil semua dan menjadi penelitian populatif. Sedangkan untuk responden yang > 100, maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-25%.

Dalam penelitian ini mengambil penelitian populasi, karena apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2002 :108). Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berprofesi sales di PT Bangkit era jaya bersama dengan jumlah sample 63.

Untuk mengetahui Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Karyawan peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan angket yang akhirnya diketahui ada tidaknya hubungan iklim organisasi dengan kinerja karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah berdirinya lembaga yang diteliti, latar belakang objek penelitian dan keadaan lingkungan di PT Bangkit era jaya bersama sumenep dan beberapa data yang menunjang dalam penelitian ini.

2. Angket

Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan modul skala likert sebagai alat ukur untuk angket iklim organisasi dan kinerja karyawan. Pada skala likert ini diadakan empat macam pilihan jawaban yaitu: SS,S,TS,STS. Butir-butir yang ada terdiri dari butir-butir yang bersifat positif (*favorable*) dan bersifat negatif (*unfavorable*) terhadap masalah yang hendak diteliti. Angket ini berbentuk pernyataan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert. Skor tiap aitem bergerak dari angka 4 sampai 1 bentuk butir positif (*favorable*) sebaliknya untuk butir-butir negatif (*unfavorable*) berkisar 1 sampai 4.

F. Instrumen Penelitian dan Jenis Data

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan berupa skala. Skala adalah kumpulan pernyataan -pernyataan mengenai suatu obyek tertentu dimana respon subyek pada setiap pernyataan dapat disimpulkan mengenai arch dan intensitas individu yang akan di ukur (Azwar, 2002: 95). Sedangkan menurut Kerlinger (2000: 775) skala adalah sehimpunan butir verbal yang untuk setiap butirnya seorang individu memberikan jawaban dengan menyatakan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan, atau menjawab dengan cara lain.

Menurut Azwar (2000: 5) skala sebagai alat ukur psikologis memiliki beberapa karakteristik, antara lain:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
 2. Skala psikologis selalu terdiri dari banyak item, karena atribut psikologis diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku, dan indikator-indikator perilaku diterjemaahkan dalam bentuk item -item.
 3. Respon subyek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban "benar' atau "salah".
- Angket adalah sejumlah pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Angket dapat dipakai untuk menyebut metode maupun instrumen (Arikunto, 2002: 128).

Perskalaan pada angket menggunakan skala model *Likert*. Pada model Likert ini perangsangnya adalah pernyataan, dimana indikator variabel dijadikan titik tolak untuk menyusun daftar yang berisi serangkaian pernyataan tertulis

(aitem-aitem), yang akan dijawab dan diisi oleh tiap subjek. Respon yang diharapkan diberikan oleh subjek nantinya adalah taraf kesetujuan atau ketidaksetujuan (Suryabrata, 2005: 186).

Pada saat akan menyusun pernyataan, perlu dilakukan penyusunan kisi-kisi (*blue print*) untuk merumuskan setepat mungkin ruang lingkup dan tekanan tes dan bagian-bagiannya, sehingga perumus tersebut dapat menjadi petunjuk yang efektif bagi siperakit soal. Adapun *Blue print* untuk Iklim Organisasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

1. Skala Iklim organisasi

Data iklim organisasi diperoleh dengan menggunakan angket iklim organisasi yang dikumpulkan dari respon subjek terhadap daftar pertanyaan mengenai iklim organisasi. Angket ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana iklim di dalam organisasi itu baik atau kondusif atau dimensi-dimensi dari iklim organisasi itu berfungsi dengan baik. Artinya, semakin tinggi skor angket iklim organisasi maka enunjukkan semakin baik atau kondusif iklim organisasi, sebaliknya semakin rendah skor angket iklim organisasi maka menunjukkan semakin tidak baik atau tidak kondusif iklim organisasinya. Skala diadaptasi dari Zainuddin Ruhyani (2014:104). Dengan teori yang dikemukakan oleh Kolb dan Rubin (1984:133) adalah konformitas, tanggungjawab, standar pelaksanaan pekerjaan, imbalan, kejelasan, keorganisasian, hubungan interpersonal, dan semangat kelompok, serta kepemimpinan.

Instrumen ini terdiri dari 47 item, diambil dari penelitian Zainuddin Ruhyani (2014). Ketujuh dimensi iklim organisasi ini dapat dilihat dengan jelas pada tabel spesifikasi iklim organisasi berikut ini:

Tabel. 1

Blue Print Iklim Organisasi

No	F a k t o r	<i>Favourable item</i>	<i>Unfavourable item</i>	Jumlah
1.	Konformitas	2,8,16,24,28,30	33	7
2.	Tanggungjawab	5,10,15,18,23,26,41	39	8
3.	Standar Pelaksana Pekerjaan	7,14,22,32,36,40	34,37	8
4.	Imbalan	3,6,12,20	27	5
5.	Kejelasan Keorganisasian	1	21,29,31,42	5
6.	Hubungan Interpersonal dan Semangat Kelompok	4,9,11,13,19,25,38	17,35	9
7.	Kepemimpinan	43, 44,45,46,	47	5
	J u m l a h	35	12	47

Angket iklim organisasi ini merupakan angket pilihan yang disusun berdasarkan aitem yang seiring dengan pernyataan atau *favourable item* dan aitem yang tidak seiring dengan pernyataan atau *unfavourable item*. Angket iklim organisasi ini terdiri dari empat yaitu sering sekali, sering, jarang, tidak pernah. Pada jenis aitem yang seiring pernyataan (*favourable item*), nilai tertinggi ada pada pilihan sering sekali dengan skor = 4, sering = 3, jarang = 2, tidak pernah= 1. Sebaliknya untuk jenis aitem yang tidak seiring dengan pernyataan (*unfavourable item*), nilai tertinggi ada pada pilihan tidak pernah. Jadi pilihan sering sekali mendapat skor = 1, sering = 2, jarang = 3, tidak pernah = 4.

2. Skala Kinerja Karyawan

Data kinerja karyawan diperoleh dengan menggunakan angket

kinerja karyawan yang dikumpulkan dari respon subjek terhadap daftar pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Angket ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan di dalam organisasi itu baik atau kondusif. Artinya, semakin tinggi skor angket kinerja karyawan maka menunjukkan semakin baik kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah skor angket kinerja karyawan maka menunjukkan semakin tidak baik atau kinerja karyawan. Skala Diadaptasi dari Yanuar Yogatama (2013). enam indikator sebagaimana dikemukakan oleh Deasler (2007:316) yaitu kualitas, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, keterpercayaan, ketepatan waktu, dan kebebasan.

Instrumen ini terdiri dari enam dimensi kinerja karyawan dengan disertakan indikator penilaian dari setiap dimensi tersebut. Keenam dimensi kinerja karyawan dapat dilihat pada spesifikasi tabel kinerja karyawan berikut ini:

Tabel.2
Blue Print Kinerja Karyawan

Dimensi	Indikator	No.Pertanyaan
Kualitas	Memenuhi Standar kerjayang ditentukan	1
	Profesionalisme.	2
Produktifitas	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3
	Target kerja	4
Pengetahuan pekerjaan	Pengetahuan dan penguasaan kerja	5
Dapat Dipercaya	Kemampuan Bekerjasama	6
	Disiplin kerja	7
Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu Kehadiran	8
	Frekuensi kehadiran	9
Kebebasan	Kemampuan melakukan inisiatif kerja	10

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan dua hal yang saling berkaitan dan sangat berperan dalam menentukan kualitas suatu alat ukur karena sejauh mana kepercayaan dapat diberikan pada kesimpulan suatu penelitian tergantung antara lain pada validitas dan reliabilitas alat ukurnya.

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur (Ancok, 1985), dan merupakan skala yang disusun berdasarkan kawasan ukur yang teridentifikasi dengan baik dan dibatasi dengan jelas (Azwar, 1999). Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila tes tersebut mengukur apa yang dimaksud untuk diukur atau bisa dikatakan alat ukur yang valid adalah apabila alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat dan cermat dalam pengukurannya.

Alat pengukuran dalam penelitian ini disusun berdasarkan pada konstruk (teoritik). Senada dengan Azwar, Hadi (1981) mengatakan bahwa kesahihan suatu alat ukur adalah seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap dengan jeli gejala-gejala atau bagian-bagian yang hendak diukur dan seberapa jauh alat ukur dapat mengungkap apa yang diteliti dapat menunjukkan dengan sebenarnya status atau keadaan gejala atau bagian gejala yang diukur.

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan maka digunakan program SPSS, sehingga didapatkan butir-butir yang memenuhi syarat yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk

mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner iklim organisasi, dan kinerja karyawan maka peneliti mengadakan uji coba skala penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Bangkit Era Jaya Bersama Cabang Sumenep.

1. Uji Validitas Alat Ukur

Uji validitas menunjuk pada sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan mengukur apa yang hendak diukur (Azwar, 2007). Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi mempunyai kesalahan-kesalahan yang kecil sehingga angka yang dihasilkannya merupakan angka yang sebenarnya. Untuk mengkaji validitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti melihat instrumen berdasarkan arah isi yang disebut dengan validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgment* (Azwar, 2007).

Setelah melakukan validitas isi, dilanjutkan dengan melakukan uji daya beda aitem. Uji daya beda aitem dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur.

Pengujian daya beda aitem ini dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor pada setiap aitem dengan suatu kriteria yang relevan yaitu distribusi skor instrumen itu sendiri. Komputasi ini menghasilkan koefisien korelasi aitem total dengan aitem total yang dapat dilakukan dengan menggunakan formula koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (Azwar, 2007). Uji daya beda aitem ini dilakukan pada semua instrumen yang digunakan pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya (Azwar, 2007). Dari sejumlah aitem yang terpilih memiliki daya beda aitem yang tinggi dilakukan komputasi untuk memperoleh koefisien reliabilitas. Reliabilitas instrumen yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi aitem-aitem tes dalam menjalankan fungsi ukurnya secara bersama-sama.

Uji reliabilitas instrumen ini menggunakan pendekatan *Internal Consistency* yang prosedurnya hanya memerlukan satu kali penggunaan tes kepada sekelompok individu sebagai sampel. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisiensi tinggi (Azwar, 2007). Teknik yang digunakan adalah koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (Azwar, 2007). Penghitungan daya beda aitem dan koefisien reliabilitas dalam uji coba ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Azwar, 2007). Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas, dengan angka antara 0,70 - 1,00. Bila koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 berarti terdapat koefisien hasil ukur yang semakin sempurna (Azwar, 2007).

H. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuan adalah untuk mendapat kesimpulan dari hasil penelitian.

Sebelum masuk pada perhitungan klasifikasi, terlebih dahulu dicari perhitungan rata-rata skor kelompok (M) dan deviasi standar kelompok (SD) dengan rumusan:

Rumus mencari standar deviasi:

$$SD : \frac{\sqrt{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}}{N - 1}$$

Keterangan:

SD : Standar Deviasi

X : skor X

N : Jumlah responden

Rumus mencari Mean:

$$M : \frac{\sum x}{N}$$

Keterangan:

M : Mean

N : Jumlah Total

X : Banyaknya nomor pada vribel X

Rumus persentase digunakan untuk menghitung jumlah persentase subyek dalam kategori tinggi, sedang dan kategori rendah.

$$\text{Persentase : } P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = angka persentase

F = frekuensi

N = jumlah frekuensi

Setelah ini untuk melihat ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan peneliti menggunakan analisis *product moment*. Analisis korelasi digunakan untuk menjelaskan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (dalam Arikunto, 2002: 146) sebagai berikut:

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

Dengan pengertian:

r_{xy} : koefisien korelasi antara x dan y r_{xy}

N : Jumlah Subyek

X : Skor item

Y : Skor total

ΣX : Jumlah skor items

ΣY : Jumlah skor total

ΣX^2 : Jumlah kuadrat skor item

ΣY^2 : Jumlah kuadrat skor total

(Suharsimi Arikunto, 2002 : 146).

