

## BAB III

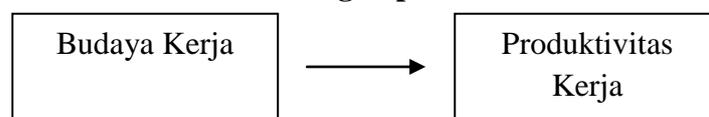
### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Penerapan suatu metode yang digunakan dalam penelitian merupakan faktor penting, kesalahan dalam menetapkan suatu metode akan memberikan akibat pengambilan data yang salah serta mempengaruhi pada hasil penelitian, sehubungan dengan itu peneliti menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang satu dengan yang lain (Azwar, 2007 : 5). Dalam penelitian ini variabel yang ingin diketahui yaitu hubungan antara budaya kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang.

Dalam menganalisis data digunakan perhitungan statistik *korelasi product-moment*, sehingga penelitian ini dimaksud untuk mengungkap fenomena yang terjadi dan menyesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian metode kuantitatif.

**Bagan 1**  
**Rancangan penelitian**



## **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi atau hubungan antara dua variabel yang akan diteliti. Penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel *independent* (variabel bebas) yang dinotasikan dengan “X” dan variabel *dependent* (variabel terikat) yang dinotasikan dengan “Y” (Azwar, 2002).

Variabel dapat dibedakan antara variabel *dependent* atau variabel terikat dan variabel *independent* atau variabel bebas. Variabel terikat yaitu variabel yang menjadi terikat atau variabel yang dipengaruhi. Sedangkan variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi variabel terikat (Kasiram, 2008 : 219).

Peneliti mengambil judul hubungan budaya kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang.

## **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan pengertian operasional dari variabel-variabel penelitian dan menyamakan persepsi serta menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian:

### **1. Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang

seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Budaya kerja memiliki beberapa unsur dan dijadikan sebagai indikator penelitian yaitu, anggapan dasar tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, perilaku ketika bekerja, lingkungan kerja dan alat kerja, dan etos kerja

## 2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan. Dalam pengukuran produktivitas kerja menurut Simamora (2004 : 612) meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

### **D. Subyek Penelitian**

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang yang terletak di Jl. Bandung No. 40 Malang. Lokasi ini dipilih dengan alasan bank tersebut adalah salah satu bank syariah yang merupakan unit bisnis dari bank konvensional. Selain itu, dilihat dari perkembangannya, PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang menunjukkan perkembangan yang pesat dan merupakan lembaga keuangan yang memiliki

predikat berprestasi ini dapat dilihat dari banyaknya penghargaan yang diterima. Diantaranya pada tahun 2008 PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang mendapatkan penghargaan “*Islamic Finance Award & Cup 2008*,” sebagai peringkat kedua bank syariah yang memiliki aset lebih dari Rp. 500 Miliar.

#### **E. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil untuk diteliti adalah seluruh karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang. Dari data yang diperoleh ada sebanyak 50 orang karyawan yang tercatat sebagai karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel populatif karena sampel yang diambil sama besarnya dengan jumlah populasi. Ciri-ciri populasi penelitian ini adalah:

- a. Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang seluruh departemen
- b. Telah masuk kedalam karyawan tetap minimal 6 bulan

Menurut Arikunto (2006 : 134) pedoman yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, adalah apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang diambil adalah antara 10-15% atau 20-25%, setidaknya tergantung dari :

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana

2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data.
3. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar, maka hasilnya akan lebih baik.

#### **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah sesuatu yang penting dalam penelitian. Dengan metode penelitian yang dirancang secara tepat maka akan dapat membuktikan sejauh mana penelitian tersebut sesuai dengan keadaan yang diteliti. Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data berupa :

1. Angket (Kuesioner)

Menurut Arikunto (2006 : 152) Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Keuntungan penggunaan teknik angket adalah sebagai berikut:

- a. Tidak memerlukan hadirnya peneliti
- b. Dapat dibagikan secara serentak kepada responden
- c. Dapat dijawab responden menurut kecepatannya masing-masing, dan menurut waktu senggang responden.
- d. Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas jujur dan tidak malu-malu menjawab

- e. Dapat dibuat terstandar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

Skala yang dipergunakan untuk mengukur budaya kerja dari subjek penelitian adalah skala yang disusun oleh penulis berdasarkan 5 aspek budaya kerja. Kriterianya semakin tinggi skor yang dipilih subjek semakin tinggi pula tingkat budaya kerja. Skala dibuat pertanyaan dan respon jawaban dari 1 sampai 4 poin dengan kriteria ekstrim positif dan ekstrim negatif, yaitu :

**Tabel 3.1**  
**Poin dan Skor untuk Respon Jawaban Penelitian**

No	Respon	Skor	
		Favourable	Unfavourable
1	Sangat Sesuai	4	1
2	Sesuai	3	2
3	Tidak Sesuai	2	3
4	Sangat Tidak Sesuai	1	4

Adapun angket yang peneliti gunakan adalah angket tentang skala budaya kerja dan produktivitas kerja yaitu:

- a. Skala Budaya Kerja

*Blueprint* budaya kerja didasarkan aspek-aspek budaya kerja Ndraha yang terdiri dari lima aspek yaitu, anggapan dasar tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, perilaku ketika bekerja, lingkungan kerja dan alat kerja, dan etos kerja. Adapun *Blue Print* untuk mengetahui dukungan sosial adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Blue Print Budaya Kerja**

Konsep	Variable	Indikator	Nomor Aitem		total
			F	UF	
Budaya Kerja	Anggapan dasar tentang bekerja	Bekerja dengan ketulusan hati	1	2	2
	Sikap terhadap pekerjaan	Suka akan bekerja dibandingkan kegiatan lain	3	7	2
		Mengabdikan diri secara maksimal pada pekerjaan	4		1
		Profesionalisme	5	6, 8	3
	Perilaku terhadap pekerjaan	Rajin dalam melakukan pekerjaan	9, 10, 14	12	4
		Pelayanan	15, 16	13	3
		Teliti dalam bekerja	11		1
	Lingkungan kerja dan alat kerja	Karyawan merasa nyaman ditempat kerja	17		1
		Karyawan merasa aman ditempat kerja	18,21		2
		Fasilitas ditempat kerja memadai	19		1
		Bank menggunakan teknologi baru	20		1
		Karyawan menggunakan alat kerja yang ada di bank	21		1
	Etos Kerja	Adanya kebersamaan di tempat kerja	23, 28		2
		Adanya penghargaan pada karyawan yang berprestasi	24, 25		2
		Adanya kerja sama dalam bekerja	26, 27		2
Total					28

b. Skala produktivitas kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja dari subjek penelitian adalah skala yang disusun peneliti berdasarkan beberapa aspek menurut Simamora (2004 : 612) yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Adapun blueprint dari skala konflik peran ganda sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Produktivitas Kerja**

Konsep	Variable	Indikator	Nomor Aitem		total
			F	UF	
Produktivitas Kerja	Kuantitas Kerja	Hasil yang dicapai lebih baik	1, 3, 4	5, 6, 8	6
		Peningkatan pendapatan	2	7	2
	Kualitas Kerja	Standar hasil kerja	9, 11, 12, 15	14	5
		Pelayanan baik	10	13, 16	3
	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	17, 18, 19, 20	21, 22, 23, 24	8
	Total				

## 2. Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Arikunto, 2006 : 155). Metode wawancara ini digunakan untuk mendapatkan data awal mengenai budaya kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Selain hasil itu, metode wawancara juga digunakan sebagai data tambahan atau data pendukung dalam pembahasan.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya merupakan barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah,

dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Arikunto, 2006 : 158). Metode dokumentasi disini adalah dengan melihat dokumen-dokumen yang berkaitan dengan subyek penelitian. Dalam hal ini adalah dengan meminta data jumlah subyek penelitian pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang dan data-data lain yang berhubungan dengan penelitian.

## G. Validitas Dan Realibilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 2006 : 275). Untuk mengukur validitas suatu angket digunakan teknik product moment dari Karl Person, digunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Korelasi Product Moment

N = Jumlah Koresponden

$\sum X$  = Jumlah item

$\sum Y$  = Nilai total angket

Perhitungan validitas ini menggunakan komputer seri program SPSS (*statistical product and service solution*) 16,0 for windows.

## 2. Realibilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Dimana instrument tersebut tidak bersifat tendensius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2006). Untuk menentukan reabilitas dari setiap item maka penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Chronbach* sebagai berikut:

$$r^{11} = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma x^2}{\sigma y^2} \right)$$

Keterangan :

$r^{11}$  = Reliabilitas

K = Banyak butir pertanyaan

$\sigma x^2$  = Jumlah varians butir pernyataan

$\sigma y^2$  = Varians total

Perhitungan reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan komputer program SPSS (*statistical product and service solution*) 16.0 *for windows*. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentan 0 sampai 1,000. Semakin tinggi koefisien realibilitas mendekati angka 1,000 berarti semakin besar reliabilitasnya.

## H. Metode Analisis Data

Pengertian analisa data merupakan proses mengorganisasikan dan pengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar , sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja . Berikut ini merupakan teknik data yang meliputi:

### 1. Analisa Norma.

Untuk mengetahui tingkat budaya kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka akan digolongkan berdasarkan klasifikasi berikut ini, Kemudian dilakukan kategorisasi dengan rumus berikut ini (Azwar, 1999 : 109) :

**Tabel 3.4**  
**Kategorisasi Skala**

<b>Kategori</b>	<b>Rumus</b>
Tinggi	$(\mu+1,0\sigma) \leq X$
Sedang	$(\mu-1,0\sigma) \leq X < (\mu+1,0\sigma)$
Rendah	$X < (\mu-1,0\sigma)$

Sedangkan rumusan untuk menghitung mean hipotetik ( $\mu$ ) adalah sebagai berikut (Azwar, 1999 : 109) :

$$\mu = i_{\min} \times (\text{Titik tengah skor item})$$

Keterangan :

$\mu$  = Rerata hipotetik

$i_{\min}$  = Skor minimal

Dan rumus untuk menghitung deviasi standart hipotetik ( $\sigma$ ) adalah sebagai berikut:

$$\sigma = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$$

Keterangan :

$\sigma$  = Deviasi standart hipotetik

$X_{\max}$  = Skor maksimal subjek

$X_{\min}$  = Skor minimal subjek

## 2. Analisis *Product Moment Pearson*.

Untuk menganalisis hubungan antara budaya kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan maka rumus yang digunakan dalam menganalisa hubungan kedua variabel tersebut adalah *Product Moment Pearson*.

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi x dan y

N = Jumlah subjek

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total

Besar kecilnya korelasi selalu dinyatakan dalam angka. Angka korelasi ini disebut koefisien korelasi. Koefisien korelasi selalu bergerak diantara 0,000 dan  $\pm 1,000$ . Lebih jelas taraf signifikan dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.5**  
**Taraf Signifikan**

No	Angka Korelasi	Taraf Signifikansi
1	$p \leq 0,050$	Signifikan
2	$p > 0,050$	Tidak Signifikan