

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian membahas tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

3.2. Data dan Sumber Data

Data terbagi menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer bersumber dari responden yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

3.2.1. Data Primer

Hardani, dkk., (2020:247) menyatakan bahwa data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain. Penelitian ini dilakukan dengan cara kuesioner dan wawancara

3.2.2. Data Sekunder

Hardani, dkk., (2020:247) menyatakan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dan orang lain, yang berupa laporan, profil, buku pedoman atau pustaka. Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu data karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hardani, dkk., (2020:120) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi, wawancara serta penyebaran kuesioner.

1. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui suatu pengamatan terhadap objek penelitian yang langsung diamati oleh peneliti (Darwin, dkk., 2021:161).

2. Wawancara

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan sesuai kebutuhan dalam penelitian dan peneliti dapat menerima jawaban secara langsung dengan mencatat atau merekam atas jawaban jawaban tersebut (Darwin, dkk., 2021:159).

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan menyediakan daftar pernyataan atau pertanyaan dalam bentuk angket untuk diisi oleh responden sesuai kebutuhan dari masing-masing variabel (Darwin, dkk., 2021:160).

3.4. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti (Sugiyono, 2020:126). Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subjeknya tidak terlalu banyak.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Baturaja yaitu sebanyak 30 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.5. Metode Analisis

3.5.1. Analisis Kuantitatif

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2020:16). Dengan demikian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang diterapkan. Analisis kuantitatif yang dimaksud dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

3.5.2. Analisis Data

Analisis data dihitung berdasarkan hasil dari kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan *skala likert*, (Sugiyono,2020:146) mengungkapkan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Adapun alternative jawaban menggunakan *skala likert* yakni memberikan skor pada masing- masing pertanyaan. Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan akan diberi skor/ nilai sebagai berikut:

- | | | | |
|----|-----|-----------------------|-------------------|
| 1) | SS | : Sangat Setuju | : Diberi Skor : 5 |
| 2) | S | : Setuju | : Diberi Skor : 4 |
| 3) | RR | : Ragu- Ragu | : Diberi Skor : 3 |
| 4) | TS | : Tidak Setuju | : Diberi Skor : 2 |
| 5) | STS | : Sangat Tidak Setuju | : Diberi Skor : 1 |

3.5.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.3.1. Uji Validitas

Menurut priyatno (2016:143) uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid jika adanya korelasi dengan skor totalnya. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu. Hasil ukur dari pengukuran

tersebut merupakan besaran yang mencerminkan secara tepat fakta atau keadaan sesungguhnya dari apa yang diukur.

Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson dan metode *corrected item total correlation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.5.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2016:154) uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentang (seperti skala Likert 1-5) adalah metode *Cronbach Alpha*.

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item-item yang dimasukkan ke uji reliabilitas adalah semua item yang valid saja, jadi item yang tidak valid tidak diikuti dalam analisis dan juga skor total juga tidak dimasukkan. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran dalam Priyatno (2016:158) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

3.5.4. Transformasi Data

Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal, syarat untuk menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikkan menjadi skala interval, melalui *Method of Successive Interval* (MSI).

Skala interval menentukan perbedaan, urutan dan kesamaan besaran perbedaan dalam variabel, karena itu skala interval lebih kuat dibandingkan skala nominal dan ordinal. Transformasi data dari skala ordinal dan skala interval dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

- a. Perhatikan item pertanyaan dalam kuesioner.
- b. Untuk setiap item tersebut, tentukan beberapa orang responden yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 yang disebut dengan frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden yang disebut dengan proporsi.
- d. Hitung proporsi kumulatif (pk)
- e. Gunakan tabel normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif
- f. Nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai Z
- g. Tentukan nilai interval (skala value) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{(\text{density at lower limit})(\text{density at upper limit})}{(\text{area at lower limit})(\text{area at upper limit})} \dots (1)$$

Dimana :

- *Area under upper limit* : kepadatan batas bawah
 - *Density at upper limit* : kepadatan batas atas
 - *Area at lower limit* : daerah di bawah batas atas
 - *Density under lower limit* : daerah di bawah batas bawah
- h. Sesuai dengan nilai skala ordinal ke interval, yaitu Skala Value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

3.5.5. Uji Asumsi Klasik

Data yang digunakan adalah data primer maka untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan antara lain : uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan tidak menggunakan uji autokolerasi karena uji autokolerasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner dimana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersama yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

3.5.5.1. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016:118), Uji normalitas adalah untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Syarat dalam analisis parametrik yaitu distribusi data harus normal. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (*Analisis Explorer*) untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak. Adapun menurut Priyatno (2016:125) kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika Signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- Jika Signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.5.5.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah

multikolinearitas (Priyatno, 2016:129). Metode uji multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF). Untuk melihat apakah ada gangguan multikolinearitas atau tidak yang diperhatikan.

- Jika nilai nilai *tolerance* berada di atas 0,1 artinya terbebas dari gangguan multikolinearitas.
- Jika angka VIF di tabel koefisien di bawah 10 maka terbebas dari gangguan multikolinearitas

3.5.5.3. Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2016:60) Heterokedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. heteroskedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka peneliti menggunakan Uji Glejser.

Uji Glejser dengan meregresikan masing-masing variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian heteroskedastisitas :

- Jika signifikansi dari variabel bebas $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika signifikansi dari variabel bebas $< 0,05$ berarti terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2016:47) analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi dengan variabel X₁, X₂
- X₁ = Koefisien Kepuasan Kerja
- X₂ = Koefisien Budaya Organisasi
- e = Kesalahan (*error term*)

Analisis regresi berganda ini akan diolah dengan menggunakan software *Statistical Product and Service Solutions*.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1. Uji Signifikansi Secara Individual / Parsial (Uji-t)

Menurut Priyatno (2016:66) uji-t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Tahap-tahap pengujian sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis :

1. Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 , $b_1=0$, artinya, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

H_a , $b_1 \neq 0$, artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja

2. Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0 , $b_2 = 0$, artinya, Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. H_a , $b_2 \neq 0$, artinya, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

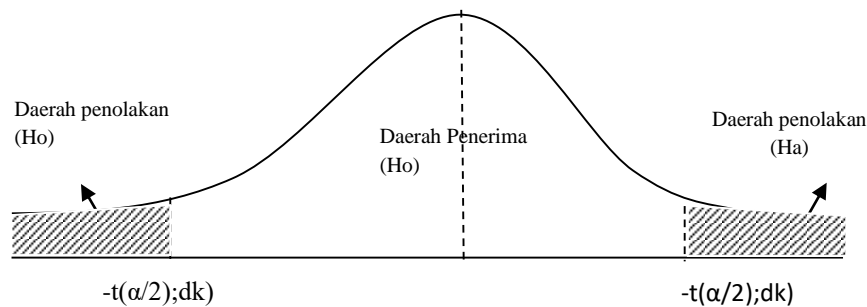
3) Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

t_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS. Tabel distribusi t dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

4) Kreteria pengujian:

- Ho diterima apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
- Ho ditolak apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
- membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

5) Gambar



Gambar 3.1
Kurva Pengujian Hipotesis (Uji t)

6) Menyimpulkan apakah HO diterima atau ditolak

3.7.2. Uji Signifikansi Secara Bersama-Sama / Simultan (Uji-F)

Menurut Priyatno (2016:63) uji F atau uji koefisien regresi secara bersamasama. yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Tahap-tahap pengujian sebagai berikut :

1) Menentukan Hipotesis

Ho: $b_1, b_2 = 0$ artinya, Tidak ada pengaruh Kepuasan kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Ha: $b_1, b_2 \neq 0$ artinya, Ada pengaruh Kepuasan kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0,05 ($\alpha=5\%$) Daerah Penerima (H_0) Daerah penolakan (H_0) Daerah penolakan (H_0)

3) Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} Nilai F_{hitung} diolah menggunakan bantuan program SPSS. Tabel distribusi F dicari pada tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ (uji satu sisi), df 1 (jumlah variabel 1) dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah independen).

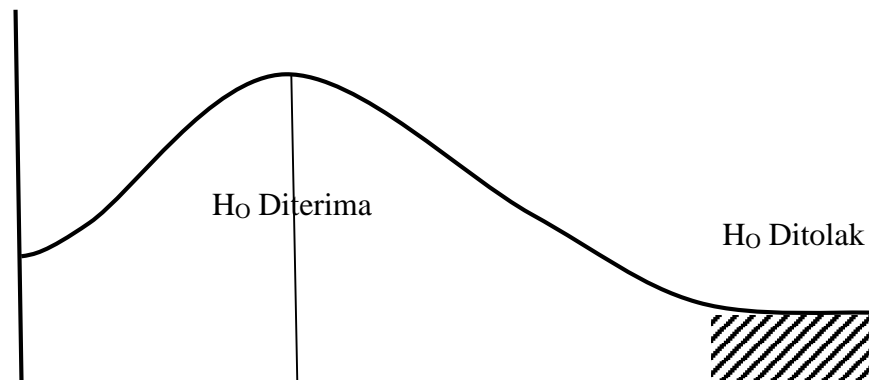
4) Kriteria pengujian:

- H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

- H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

E. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

F. Gambar



Gambar 3.2
Kurva Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

7) Kesimpulan

Menyimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak

3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui kontribusi model variasi data yang ada atau besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Menurut Priyatno (2016:63) Analisis Koefisien Determinasi atau analisis R^2 (R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan H_0 Diterima H_0 Ditolak pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = r^2 \times 100\% \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

R^2 = Determinasi

r^2 = Korelasi

3.8. Batasan Operasional variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Secara teoritis definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati dan diukur. Untuk lebih jelasnya variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada table batasan operasional variabel berikut :

Tabel 3.1
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja (X ₁)	Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Afandi (2018:73)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja <p style="text-align: right;">Afandi (2018:82)</p>
Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya Organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Edison (2022:117)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim <p style="text-align: right;">Edison (2016:131)</p>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2019:182)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas(Jumlah) 3. Waktu (Jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan <p style="text-align: right;">Kasmir (2019:189-193)</p>