

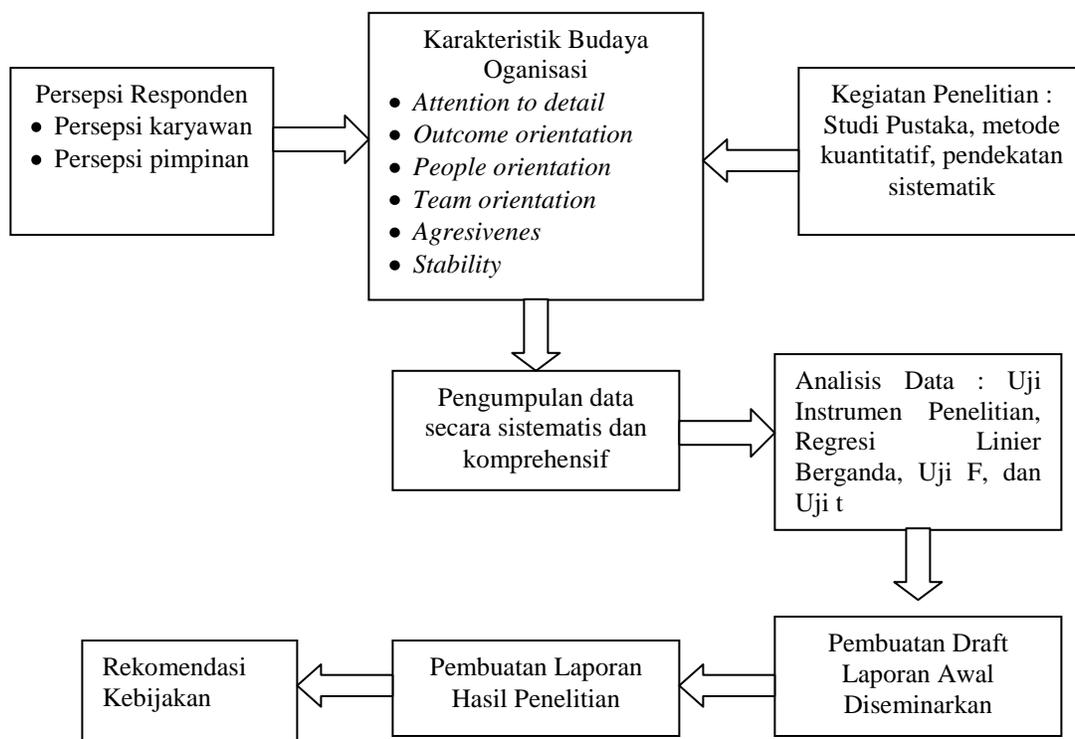
### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. KERANGKA PENELITIAN

Kerangka penelitian pada dasarnya merupakan *guidline* untuk mempermudah alur pelaksanaan penelitian dan sekaligus memberikan gambaran tentang proses metode penelitian secara runtut dan jelas (Denzin dan Lincoln, 1994). Selain itu, kerangka pemikiran juga bisa menjadi rujukan terhadap hasil akhir yang diharapkan dari penelitian (Patton, 1989). Sehingga kerangka penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 3.1  
Kerangka Penelitian



## **B. JENIS PENELITIAN DAN POPULASI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berkarakter probabilistik. Penelitian probabilistik berupaya menguji sebuah atau beberapa teori ke dalam lapangan atau obyek penelitian yang berbeda, sehingga hasilnya memungkinkan berbeda atau menguatkan teori-teori tersebut. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode survey.

Penelitian ini juga mengambil studi kasus pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surakarta dan sekaligus seluruh karyawan dijadikan responden, sehingga penelitian ini tidak mengambil sampel melainkan populasi. Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang utama, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam hal laporan tentang pribadi, sikap, dan pendapatnya terhadap beberapa variabel yang menjadi topik penelitian. Kuisisioner yang digunakan dalam studi ini dikembangkan oleh para ahli dalam bidang perilaku organisasional, dengan beberapa penyesuaian sehubungan dengan subyek penelitian yang dipilih.

## **C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

### *a. Corporate Culture*

Menurut Freemont Kast E. dan Rosenzweig (dalam Stephen Robbins, 2003) budaya perusahaan atau (*corporate culture*) sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Sedangkan menurut Schein (dalam Stephen Robbins, 2003) mendefinisikan budaya sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk

mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut.

Pengukuran variabel ini mengadopsi instrumen yang digunakan Stephen Robbins (2003) dengan alternatif jawaban pada pertanyaan ini terdiri dari 7 skala Likert dengan nilai 1 untuk sangat tidak setuju dan 7 terhadap jawaban sangat setuju. Adapun bvariabel dalam penelitian ini antara lain :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Indikator variabel ini antara lain :
  - 1) Ide-ide inovatif karyawan
  - 2) Pengembangan ide atau gagasan dalam proses pekerjaan
  - 3) Perlindungan terhadap resiko kerja
  - 4) Penyelesaian suatu pekerjaan tidak memandang resiko besar/kecil.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci, yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail. Indikator variabel ini :
  - 1) Pemenuhan peraturan kerja yang telah ditetapkan
  - 2) Ketelitian dalam pelaksanaan kerja
  - 3) Petunjuk kerja apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan
  - 4) Kesempatan untuk merencanakan dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

Indikator variabel ini :

- 1) Pengutamakan hasil pekerjaan yang bagus
- 2) Pemberian bantuan atau arahan dari pimpinan dalam penyelesaian tugas yang anda kerjakan
- 3) Komunikasi antara anda dan atasan berjalan dengan baik
- 4) Perhatian kesejahteraan dan pengembangan karya anda oleh pihak manajemen.

d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi. Indikator variabel ini :

- 1) Pembuatan keputusan perusahaan memperhatikan data atau Informasi dari karyawan,
- 2) Penetapan aturan kebijaksanaan perusahaan yang standar atau biasa
- 3) Adanya sanksi atau hukuman yang tegas terhadap kesalahan yang dilakukan oleh karyawan
- 4) Dukungan pihak manajemen dalam kerjasama tim

e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu. Indikator variabel ini :

- 1) Pembagian tugas yang adil pada anggota lain dalam perusahaan
- 2) Adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja dalam penyelesaian tugas
- 3) Para anggota tim memiliki semangat kerjasama dalam satu tim perusahaan

- 4) Adanya sistem yang saling membantu antara satu bagian dengan bagian yang lain dalam perusahaan.
- f. Keagresifan. Se jauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai. Indikator variabel ini :
- 1) Penghargaan perusahaan apabila anda berprestasi dengan baik
  - 2) Adanya kritik atas pekerjaan yang merupakan dorongan untuk bekerja baik
  - 3) Adanya promosi yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan mendorong karyawan bersemangat dalam bekerja
  - 4) Adanya motivasi dari perusahaan untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik
- g. Stabilitas. Se jauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan. Indikator variabel ini :
- 1) Kebanggaan karyawan menjadi karyawan di perusahaan ini
  - 2) Kebetahan karyawan dalam bekerja karena perusahaan menciptakan suasana kekeluargaan
  - 3) Perasaan karyawan merasa ikut memiliki perusahaan dalam bekerja
  - 4) Adanya harapan karyawan dalam bekerja yang baik pada perusahaan
- b. Kinerja karyawan
- Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Indikasi dalam variabel ini diwakili oleh pertanyaan yang terkait menurut model Schuller dan Hubber (1993) yaitu :

1. *Traits-based criteria*, berfokus pada karakteristik pegawai antara lain kemampuan berkomunikasi, kemampuan memimpin dan kesetiaan atau loyalitas pada perusahaan.
2. *Behavior-based criteria*, memfokuskan pada bagaimana suatu pekerjaan dilakukan. Sehingga proses perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Termasuk dalam hal ini kecepatan, ketelitian dan kerapian dalam penyelesaian pekerjaan.
3. *Outcomes-based criteria*, memfokuskan pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan dan bukan pada cara atau proses menghasilkannya. Bagaimana karyawan menjalankan tugasnya, seberapa jauh penyimpangannya antara rencana dan realisasi kerjanya.

#### **D. SUMBER DAN PENGUMPULAN DATA**

Sumber data dalam penelitian ini :

1. Data Primer, data primer yang diperlukan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua bagian. Pertama, data yang meliputi identitas karyawan, terdiri antara lain umur responden, jenis kelamin, jabatan dan masa kerja karyawan. Kedua, data mengenai persepsi responden terhadap beberapa variabel penelitian dari kuisioner tersebut.
2. Data Sekunder, data sekunder meliputi antara lain kondisi lingkungan sosial, organisasi PDAM Kota Surakarta.

Sedangkan cara pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara :

1. Kuisisioner, kuisisioner digunakan untuk mengungkap persepsi karyawan terhadap atribut konflik dan motivasi kerja. Pembuatan kuisisioner berupa pertanyaan atau pernyataan bersumber dari kuisisioner para ahli peneliti organisasional.
2. Studi Pustaka, Peneliti mengumpulkan data-data sekunder yang berhubungan dengan obyek penelitian antara lain dari berbagai perpustakaan, dan Humas PDAM Kota Surakarta.
3. Observasi, observasi dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian yaitu PDAM Kota Surakarta. Observasi ini dilakukan dalam rangka menghasilkan data kualitatif yang mendukung hasil analisis kuantitatif.

## **E. UJI INSTRUMEN PENELITIAN**

### **1. Uji Validitas**

Singarimbun dan Effendi (1995) mengemukakan bahwa teknik untuk mengetahui korelasi antara masing-masing pertanyaan (item) dengan skor total adalah menggunakan rumus teknik *product moment*. Untuk mengetahui tingkat validitas item maka nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan angka kritik pada tabel korelasi  $r$ . Cara melihat angka kritik adalah dengan melihat baris  $N-2$  apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka pertanyaan yang telah disusun untuk mengumpulkan data dianggap mempunyai validitas konstruk, dengan perkataan lain pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Metode yang dipakai untuk mengukur reliabilitas adalah ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha ( $\alpha$ ), semakin besar nilai alpha (mendekati nilai satu) maka instrumen penelitian tersebut semakin reliabel.

## F. TEKNIK ANALISIS

Tehnik analisis yang dipakai adalah Regresi Berganda, dimana untuk mengetahui pengaruh variabel budaya perusahaan (variabel independen) terhadap variabel kinerja karyawan (variabel dependen). Model dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan regresi berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + b_7 X_7 + e$$

Keterangan :

$X_1 = Innovation$  dan *risk taking*

$X_2 = Attention to detail$

$X_3 = Outcome orientation$

$X_4 = People orientation$

$X_5 = Team orientation$

$X_6 = Agresiveness$

$X_7 = Stability$

Y = Kinerja karyawan

e = *Error disturbance*

Kemudian untuk mengetahui kemaknaan nilai koefisien korelasi masing-masing variabel maka dilakukan uji F (serentak) dan uji t (parsial).

#### **G. UJI ASUMSI KLASIK**

1. Uji Normalitas, uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model persamaan regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam hal ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode grafik.
2. Heteroskedastisitas, penyimpangan asumsi yang disebabkan oleh adanya varians variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Akibatnya penaksir atau estimator yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel besar maupun sampel kecil. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan melihat *coefficient correlation rho Spearman's*, dimana kalau lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
3. Multikolinearitas, untuk mengetahui pengaruh multikolinearitas dalam penelitian ini dipergunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Pendeteksian multikolinearitas dapat dilakukan apabila nilai VIF dibawah 10 berarti bebas multikolinearitas (Imam Ghozali, 2000).
4. Autokoreasi, pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Tidak terjadi autokorelasi jika memenuhi syarat dari Durbin-Watson yaitu :  $d_u < d_{hitung} < (4 - d_u)$ .