



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil pada PT. Astra Graphia Pekanbaru Jalan Sisingamangaraja No. 149 Pekanbaru 28142, Riau

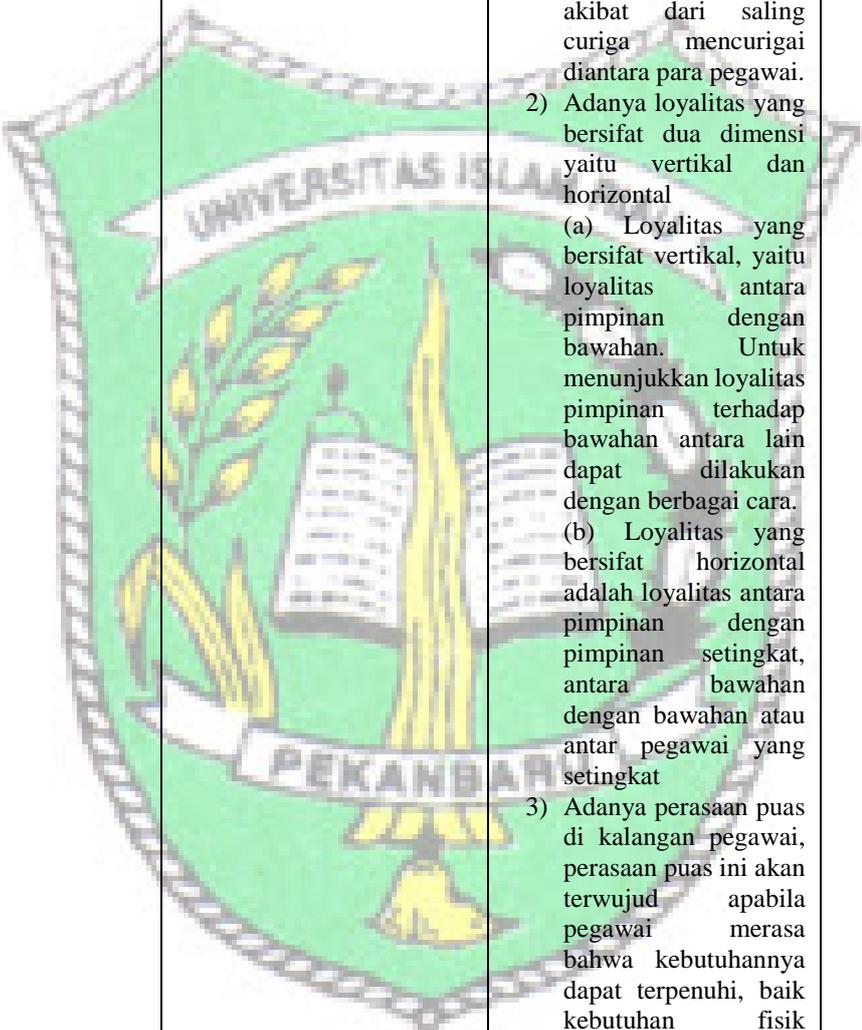
3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel. 3.1. Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|---|--|--|---------|
| <p>Budaya Organisasi (X1)</p> <p>Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudayakan dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja” (Arianto, 2013:195)</p> | <p>1) Dimensi <i>Power Distance</i>, mengindikasikan adanya kenyataan dalam masyarakat bahwa kekuasaan dalam institusi atau organisasi didistribusikan secara tidak merata. Hal ini direfleksikan kedalam tatanilai, jarak kekuasaan digambarkan menempati diantara dua kutub, yaitu small Power distance dan Large power distance.</p> <p>2) Dimensi <i>Uncertainty Avoidance</i> mengindikasikan bahwa adanya perasaan terancam atau situasi tak menentu dan mudah berubah. Para karyawan mencoba menghindari situasi tertentu yang dengan membentuk stabilitas karir, menetapkan peraturan formal, serta tidak toleran terhadap penyimpangan ide dan perilaku. Organisasi dengan <i>Uncertainty Avoidance</i> yang kuat ditandai dengan tingkat kecemasan dan agresifitas tinggi serta kemauan bekerja keras. Budaya dalam dimensi ini membandingkan antara kutub weak <i>Uncertainty Avoidance</i></p> | <p>1. Inovasi dan Pengambilan Resiko (Innovation and Risk Taking) adalah dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat seberapa jauh para anggota organisasi di dorong menjadi inovatif dan pengambilan resiko guna terwujudnya visi.</p> <p>2. Perhatian pada detail (Attention to detail), merupakan tingkat seberapa jauh para anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian untuk detail.</p> <p>3. Orientasi hasil (outcome orientation) ialah tingkat seberapa jauh manajemen fokus pada hasil dari pada teknik dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil-hasilnya.</p> <p>4. Orientasi kepada para individu (people orientation) ialah tingkat seberapa jauh keputusan manajemen memperhitungkan dampaknya pada para individu didalam organisasi.</p> <p>5. Orientasi tim (Team orientation) ialah tingkat seberapa jauh aktivitas pekerjaan diorganisasikan</p> | Ordinal |

| | | | |
|---|--|--|----------------|
| | <p>dan Strong Uncertainty Avoidance.</p> <p>3) Dimensi <i>Individualism</i>, menggambarkan diterapkannya kerangka kerja dan kerangka social dalam organisasi kerja. Dimensi ini digambarkan oleh dua kutub yaitu individualism dan collectivism. Kutub individualism menerapkan kerangka social dan kerangka kerja yang longgar dan karyawan diarahkan untuk mengurus dirinya sendiri dan keluarga, sedangkan collectivism ditandai dengan kerangka social yang ketat dan segala kegiatan dilakukan untuk kepentingan setiap anggota.</p> <p>4) Dimensi <i>Masculinity</i> dan <i>feminism</i>, untuk menetapkan titik dimana budaya organisasi menekankan pada asertif, dominan dan independen. Tingkat maskulin yang tinggi dalam budaya menentukan sikap menonjolkan diri, dominasi dan kebebasan. Sebaliknya tingkat feminisme yang tinggi dalam budaya organisasi dengan menonjolkan saling ketergantungan, belas kasihan, dan pandangan emosional.</p> | <p>kepada tim daripada individual.</p> <p>6. Keagresifan (<i>Aggressiveness</i>) ialah tingkat seberapa jauh para individu agresif dan kompetitif dari pada "easy going". Stabilitas (<i>Stability</i>) ialah tingkat sejauh mana kegiatan organisasi menekankan posisi status quo daripada perubahan organisasi.</p> <p>(Robbin dalam Chatab 2007:27)</p> | |
| <p>Lingkungan kerja (X2)</p> <p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai</p> | <p>1) Lingkungan kerja fisik</p> <p>Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan kinerja dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas</p> | <p>A. Lingkungan kerja fisik: segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja yang antara lain meliputi:</p> <p>1) Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk di dalamnya ruang kerja</p> | <p>Ordinal</p> |

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p>perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p>(Sedarmayanti 2009:92)</p> | <p>ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.</p> <p>2) Lingkungan kerja non fisik lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitas, juga membutuhkan bantuan orang lain. Dengan demikian diharuskan membina hubungan yang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan karena saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi karyawan. Lingkungankerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan, (Sedarmayanti 2009:86)</p> | <p>yang nyaman, dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa betab bekerja.</p> <p>2) Tersedianya beberapa fasilitas:</p> <p>(a) Peralatan kerja yang cukup memadai sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai.</p> <p>(b) Tersedianya tempat-tempat rekresasi, tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin atau kafetaria, tempat ibadah tempat pertemuan dan sebagainya.</p> <p>(c) Tersedianya sarana transportasi khusus antara jemput pegawai</p> <p>3) Letak gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas seperti tersebut di atas diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin dan loyalitas yang tinggi.</p> <p>B. Lingkungan Kerja Psikis: segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, antara lain meliputi :</p> <p>1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam</p> | |
|---|---|---|--|

| | | | |
|---|---|--|----------------|
| |  | <p>menjalankan tugasnya yang meliputi :</p> <p>(a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul dalam menjalankan tugasnya</p> <p>(b) Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil).</p> <p>(c) Merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara para pegawai.</p> <p>2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi yaitu vertikal dan horizontal</p> <p>(a) Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas antara pimpinan dengan bawahan. Untuk menunjukkan loyalitas pimpinan terhadap bawahan antara lain dapat dilakukan dengan berbagai cara.</p> <p>(b) Loyalitas yang bersifat horizontal adalah loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau antar pegawai yang setingkat</p> <p>3) Adanya perasaan puas di kalangan pegawai, perasaan puas ini akan terwujud apabila pegawai merasa bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, lebih-lebih kebutuhan yang bersifat psikologis.</p> <p>(Wursanto 2005:289)</p> | |
| <p>Kinerja (Y) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam</p> | <p>Dimensi :</p> <p>1) Kemampuan Kerja Kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang</p> | <p>4) Kesetiaan Adalah menilai kesetiaan pegawai dalam pekerjaan dan jabatan dalam suatu organisasi.</p> <p>5) Kedisiplinan</p> | <p>Ordinal</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.</p> <p>(Mangkunegara 2008:67)</p> | <p>diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.</p> <p>2) Kuantitas Kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.</p> <p>3) Kualitas Kerja Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.</p> | <p>Adalah menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.</p> <p>6) Kualitas dan Kuantitas kerja. Kualitas kerja merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan. Kuantitas kerja merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.</p> <p>7) Kerja sama. Adalah menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik.</p> <p>8) Tanggung Jawab Adalah menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya</p> <p>Rivai Sagala : (2009)</p> |
|---|---|--|

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Astra Graphia Pekanbaru berjumlah 60 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sugiyono, 2010:115). Pengertian sampel menurut Suharsimi Arikunto (2006:131) “ Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.” Sedangkan menurut Sugiyono (2010:118) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik dan sifat yang mewakili seluruh populasi yang ada.

Dikarenakan jumlah karyawan kurang dari seratus yaitu berjumlah 60 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena itu sampel yang diambil sejumlah populasi yaitu 60 orang. Teknik sampel ini disebut juga teknik sampel jenuh. Menurut sugiyono (2010:124) mengatakan bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, penulis mengambil dari berbagai sumber yang mendukung pembahasan ini adalah:

3.4.1 Data Primer

Adalah data yang dikumpulkan atau data diperoleh langsung dari pengamatan langsung ditempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian yaitu dengan tanya jawab langsung dengan pimpinan serta karyawan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan misalnya kuisisioner, wawancara.

3.4.2 Data Sekunder

Adalah data atau informasi yang didapat dalam bentuk sudah jadi diperoleh dari yang berbagai sumber baik berupa laporan maupun informasi dari pihak perusahaan ataupun pihak yang berhubungan. adapun jenis-jenis data sekunder yaitu realisasi produksi, sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, serta data-data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi lainnya dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara kepada pimpinan dan karyawan untuk mendapatkan informasi.
2. Teknik kuesioner atau angket, yaitu dengan membagikan sejumlah daftar pertanyaan tertulis mengenai sesuatu hal yang terkait dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru.

3.6 Teknik Analisa Data

Sesuai dengan jenis dan sifat penelitian ini, maka seluruh data yang akan dikumpulkan disusun secara sistematis dan deskriptif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja, dan kepuasan kompetensi dan kinerja. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono, 2010:86). Misalnya:

- 1) Untuk variable Lingkungan Kerja.
 - a) Sangat Baik Skor 5
 - b) Baik Skor 4
 - c) Cukup Skor 3
 - d) Kurang Skor 2
 - e) Sangat Kurang Skor 1
- 2) Untuk variable Kinerja dan Budaya Kerja.

| | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju | Skor 5 |
| b) Setuju | Skor 4 |
| c) Kurang Setuju | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dianggap valid jika pernyataan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Dalam hal ini digunakan item pernyataan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur. Untuk mengukur tingkat validitas item – item pernyataan angket terhadap tujuan pengukuran adalah dengan melakukan korelasi antar item pernyataan dengan skor variabel.

Uji reabilitas dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Cara untuk mengukur konsistensi (reabilitas) adalah dengan mengulang pernyataan yang mirip pada urutan pernyataan berikutnya, kemudian dilihat apakah jawaban responden konsisten atau tidak.

2. Uji Regresi

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penulis menggunakan formula regresi linear berganda. Pengaruh antara variabel-variabel tersebut akan diformulasikan ke dalam persamaan yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = *Standar Error*

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi serta koefisien determinasi dan standar *error*nya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) di dalam penulisan ini adalah:

Untuk pengujian yang kedua adalah guna membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut digunakan pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas berperan atau tidak berperan terhadap variabel terikat.

Untuk pengujian ini digunakan uji t, yaitu membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} apakah t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), berarti variabel bebas mempunyai peranan terhadap variabel terikat. Begitu juga sebaliknya apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) berarti variabel bebas tidak berperan terhadap variabel terikat.

