

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup penelitian

3.1.1 Profil PT. Nutrifood Indonesia

PT Nutrifood Indonesia merupakan Perseroan Terbatas yang terletak di Jakarta dan didirikan dengan Akte Notaris No. 5 tanggal 2 Februari 1979 oleh Notaris Wijoto Djojebantolo, SH dan disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan No. Y.A No.5/386/2 tanggal 2 November 1980, didirikan oleh Bapak Haribudianto Darmawan, Msc. Dengan dibantu oleh beberapa karyawan yang mengelola bagian administrasi, keuangan, pemasaran, dan lain-lain.

PT Nutrifood Indonesia adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di industri produk olahan pangan. Sampai saat ini PT Nutrifood Indonesia masih berfokus pada produk makanan dan minuman dimulai dari proses produksi sampai dengan pengiriman produk tersebut ke distributor. Produk-produk yang dihasilkan dapat dikelompokkan dalam tiga jenis, yaitu kelompok minuman berbentuk serbuk, kelompok *ready to drink* dan kelompok makanan dan minuman untuk kesegaran, kesehatan, dan *appearance*. Pengembangan produk baru akan tetap diarahkan pada produk-produk makanan dan minuman.

3.1.2 Visi dan Misi PT. Nutrifood Indonesia

Visi dan Misi dari PT. Nutrifood Indonesia yaitu Nutrifood berusaha untuk menjadi pionir dan pemimpin pasar dalam memberikan solusi atau cara yang tepat kepada pelanggan untuk meraih kehidupan yang lebih sehat, lebih nikmat dan penuh arti, baik untuk saat ini maupun di masa mendatang.

” Inspiring a Nutritious Life “

Untuk mewujudkan misi tersebut, Nutrifood berusaha memahami pelanggan dalam setiap fase kehidupan yang dialaminya, mengidentifikasi kebutuhan unik mereka, dan memberikan solusi; terutama melalui produk dan pelayanan bernutrisi untuk meraih kehidupan yang lebih sehat dan berkualitas. Nutrifood hadir untuk menginspirasi kehidupan yang bernutrisi.

3.1.3 Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Nutrifood Indonesia yang berlokasi di Jl. Rawabali II/No. 3, Kawasan Industri Pulo Gadung, Jakarta Timur. Lokasi ini merupakan lokasi yang diperuntukkan untuk kegiatan perkantoran yaitu tempat dari kantor PT Nutrifood Indonesia. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2012.

3.1.5 Batasan penelitian

Penelitian ini memiliki batasan penelitian pada variabel budaya organisasi (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y).

3.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan melihat pengaruh budaya organisasi sebagai variabel bebas (X_1), komitmen organisasi sebagai variabel bebas (X_2) dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Menurut Sugioyono (2008) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”.

3.3 Konseptual dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Konseptual Variabel Penelitian

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah pola yang mengacu ke sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang digunakan bersama dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai panduan para anggota dalam berperilaku. Dimensi yang digunakan dalam budaya organisasi seperti budaya organisasi berorientasi tujuan dan budaya organisasi berorientasi karyawan.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Dimana dimensi dari komitmen organisasi meliputi

identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaan yang dikombinasi dari seluruh penilaian emosional yang positif dan suasana hati mereka saat bekerja. dimensi yang digunakan berdasarkan lima faktor penentu kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pendapatan
3. Promosi
4. Atasan
5. Rekan Kerja

3.3.2 Operasional Variabel Penelitian

Untuk mengukur variabel penelitian secara benar maka terlebih dahulu peneliti harus mengoperasionalkan variabel penelitian ke dalam bentuk dimensi dan indikator. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1), dimana dimensi yang digunakan merujuk pada penelitian menurut Robbins, Schwartz, Eldrige dan komitmen organisasi (X_2), dimana dimensi yang digunakan merujuk pada penelitian menurut Allen dan Mayer, Spector, Suleyman. Sedangkan variabel

dependen yaitu kepuasan kerja (Y) dimensi yang digunakan merujuk pada penelitian Robbins & Judge, Kreiner, Luthans. Berikut adalah tabel operasionalisasi variabel penelitian X_1 , X_2 dan Y:

Tabel 3.1 Operasional Variabel X_1

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Budaya Organisasi (X1) budaya organisasi adalah sebuah persepsi yang mengacu ke sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang digunakan bersama dalam suatu organisasi dengan berorientasi pada tujuan dan berorientasi pada karyawan. (Robbins, Schwartz, & Eldrige)	Berorientasi tujuan	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1,2	Interval 7 poin
		2. Perhatian terhadap detail	3	
		3. Berorientasi kepada hasil	4	
	Berorientasi karyawan	1. Berorientasi kepada manusia	5	
		2. Berorientasi tim	6	
		3. Agresifitas	7	
		4. Stabilitas	8	

Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel 3.2 Variabel Operasional X_2

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Komitmen Organisasi (X2) komitmen organisasi adalah suatu kekuatan yang melibatkan individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan berkomitmen pada perusahaan yang dibagi menjadi 3 bagian, yaitu afektif, kontinuen, dan normatif. (Meyer & Allen, Spector, Suleyman)	Afektif	1. Kerja keras	9	Interval 7 poin
		2. Kedekatan Emosional	10	
		3. Menikmati posisi kerja	11	
	Kontinuen	1. Kebutuhan untuk bertahan	12	
		2. Kesempatan dipromosikan	13	
		3. Tidak ada alternatif	14	
Normatif	1. Kewajiban	15		

		2. Tanggung jawab atas pekerjaan	16	
--	--	----------------------------------	----	--

Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel 3.3 Variabel Operasional Y

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Kepuasan kerja (Y) Kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor pekerjaan itu sendiri, pendapatan, promosi, atasan, rekan kerja yang dapat memberikan tingkat kepuasan. (Robbins & Judge, Kreiner, Luthans)	Pekerjaan itu sendiri	1. Sesuai dengan keahlian	16	Interval 7 poin
		2. Pekerjaan yang menarik	17	
		3. Sesuai dengan prinsip	18	
	Pendapatan	1. Gaji	19	
		2. Tunjangan	20	
		3. Pembayaran gaji tepat waktu	21	
	Promosi	1. Sistem promosi	22	
		2. Kejelasan prosedur promosi	23	
	Atasan	1. Dukungan Atasan	24	
		2. Pengawasan	25	
		3. Perlakuan adil	26	
	Rekan Kerja	1. Dukungan rekan kerja	27	
		2. Kemudahan dalam bekerjasama	28	
		3. Saling menghargai	29	

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.3.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menggunakan skala Likert dalam interval 1 – 7 untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan jawaban sangat setuju dengan silai 7 (tujuh). Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur. Ketika menggunakan skala Likert, skor dari

distribution, yang terakhir 45 sample dari *divisi manufacturing*. Oleh karena itu setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam rangka menentukan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus slovin (Umar, 2008) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (Ne)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{115}{1 + 115 (0,05)^2} \\ &= 89,32 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin tersebut maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 89,32 yang dibulatkan menjadi 90 responden.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan menggunakan data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian (Sekaran, 2003).

Data primer dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dan mendalam. Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti secara spontanitas menanyakan pertanyaan kepada responden.

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pernyataan tertutup.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari hasil penelitian kepustakaan (*library research*) dan data perusahaan. Penelitian kepustakaan adalah cara memperoleh data dengan

mengumpulkan data-data dari berbagai sumber buku, jurnal, artikel, karya ilmiah, skripsi, dan tesis yang berhubungan dengan materi penelitian. Selain itu data yang didapat dari tempat penelitian.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Umar (2008), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan korelasi *product moment* (Umar, 2009). Kriteria pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008), uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Menurut Nannuly (Umar, 2008), uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan lebih dari 0.8 adalah baik. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2008), uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Menurut Ghozali (2010), model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-*

smirnov dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $> 0,05$.

3.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Umar (2008), uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi, jika besar VIF < 5 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Umar, 2008).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas (Umar, 2008). Menurut Priyatno (2010), prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa

digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi.

3.6.2.4 Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2010), uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS, dengan kriteria dua variabel. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

3.6.3 Analisis Regresi

3.6.3.1 Uji t

Menurut Priyatno (2010), uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Nilai t_{hitung} dicari dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar error variabel i

Hipotesis 1:

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H_a: Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2:

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

H_a: Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria

1. H₀ diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H₀ ditolak jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.6.3.2 Uji F (Regresi Simultan)

Menurut Priyatno (2010), uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) secara bersamaan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi
 n : Jumlah data atau kasus
 k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

H_a : Ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Kriteria

1. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Priyatno, 2010). Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{(ry_{X_1})^2 + (ry_{X_2})^2 - 2(ry_{X_1})(ry_{X_2})(rx_{1X_2})}{1 - (rx_{1X_2})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

ry_{X_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

ry_{X_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

rx_{1X_2} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

3.6.3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Priyatno (2010), analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat). Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif (Priyatno, 2010). Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat
 X : Variabel bebas
 a : Konstanta
 b : Koefisien regresi

3.6.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2010), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010). Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' : Variabel terikat
 a : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien regresi
 X_1 : Variabel bebas
 X_2 : Variabel bebas