

BAB 4

PENGUMPULAN DATA PENELITIAN

4.1. Orientasi Kancah

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti menentukan lokasi atau kancah dari penelitian ini dan mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan jalannya penelitian. Kantor yang berpusat di Jakarta yang berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia.

Organisasi memiliki visi yaitu untuk menjadi lembaga keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif. Selain itu organisasi juga memiliki beberapa misi organisasi yaitu: berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar, mengembangkan sumber daya manusia yang profesional, memberi keuntungan yang maksimal bagi stakeholder, melaksanakan manajemen terbuka, peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan.

Organisasi ini tersebar di seluruh penjuru Indonesia. Penelitian kali ini menggunakan subjek yang bekerja pada bank di Semarang. Peneliti melakukan komunikasi langsung dengan kepala human capital kantor wilayah cabang utama Semarang. Kantor cabang pembantu untuk wilayah Semarang berjumlah 20 dan lima kantor cabang pembantu untuk wilayah di sekitar Semarang.

Organisasi memiliki visi yaitu "*Indonesia's best, ASEAN's prominent*" dan memiliki misi:

1. Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar
2. Mengembangkan sumber daya yang profesional
3. Memberi keuntungan yang maksimal kepada stakeholder
4. Melaksanakan manajemen terbuka

5. Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan

Bank juga memiliki tata nilai utama yaitu: kepercayaan, integritas, profesionalisme, fokus pada pelanggan, dan kesempurnaan. Budaya kerja dan perilaku utama yang diterapkan adalah:

1. Satu hati

- a. Mengutamakan kepentingan organisasi
- b. Kolaborasi
- c. Empati dan saling menghargai

2. Tangguh

- a. Code of conduct dan business ethics
- b. Pola pikir pembelajar
- c. Kerja cerdas, gesit (agile), adaptif, solutif
- d. Intrapreneurship

3. Tumbuh sehat

- a. Berpikir dan bertindak seimbang
- b. Berkesinambungan.

4. Memenuhi kebutuhan pelanggan

- a. Mendalami dan memenuhi kebutuhan pelanggan
- b. Menjaga hubungan dengan pelanggan

5. Bersama membangun negeri

- a. Kontribusi untuk Negeri dan memiliki peran yang seimbang

Berdasarkan penjelasan tersebut, setiap posisi/ divisi memiliki peran yang penting untuk mewujudkan visi dan misi yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empirik hubungan antara budaya organisasi dengan

keterikatan karyawan di bank. Pertimbangan peneliti dalam melakukan penelitian ini antara lain:

- a. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dijelaskan bahwa terdapat permasalahan tentang keterikatan pada karyawan. Hasil dari data tersebut adalah tingginya tingkat *turnover* pada kuartal I.
- b. Belum pernah adanya penelitian di bank dengan judul “Hubungan antara budaya organisasi dengan keterikatan karyawan pada karyawan bank”
- c. Kepala HC wilayah Semarang memberikan ijin untuk diadakannya penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

4.2. Persiapan pengumpulan data penelitian

4.2.1. Penyusunan alat ukur

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu skala UWES (*Utrecht Work Keterikatan Scale*) dan skala budaya organisasi. Skala UWES yang dipakai dalam penelitian ini telah diadaptasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuniatin, Achsani dan Sasongko (2012).

a. Skala keterikatan karyawan

Skala keterikatan karyawan digunakan untuk mengukur tingkat keterikatan pada karyawan. Skala disusun berdasarkan tiga aspek keterikatan yang disebar dalam 17 item pernyataan. Berikut merupakan tabel sebaran nomor item:

Tabel 4.1. Tabel sebaran item skala keterikatan karyawan

| Aspek | Item | Jumlah Item |
|-------------------|------------------|-------------|
| | <i>Favorable</i> | |
| <i>Vigor</i> | 1,4,8,12,15,17 | 6 |
| <i>Dedication</i> | 2,5,7,10,13 | 5 |
| <i>Absorption</i> | 3,6,9,11,14,16 | 6 |
| Total | 17 | 17 |

b. Skala budaya organisasi

Skala budaya organisasi digunakan untuk mengukur tingkat budaya organisasi pada bank. Skala disusun berdasarkan lima aspek budaya organisasi yang disebar dalam 49 item pernyataan. Berikut merupakan tabel sebaran nomor item:

Tabel 4.2. Sebaran item skala budaya organisasi

| Aspek | Item | | Jumlah |
|---------------------------------------|-------------------------|--------------------|-----------|
| | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| <i>Autonomy</i> | 1,2,3,13,14,15,16 | 4,9 | 9 |
| <i>External Orientation</i> | 5,6,7,8,21,22,23,28 | 12,17 | 10 |
| <i>Interdepartmental co-operation</i> | 10,11,18,24,25,26,31,32 | 19,20 | 10 |
| <i>Human Resources Orientation</i> | 27,29,30,33,34,35,36,37 | 37,41 | 10 |
| <i>Improvement Orientation</i> | 38,39,40,42,43,45,46,47 | 44,46,48 | 10 |
| Total | 38 | 11 | 49 |

4.2.2. Permohonan ijin penelitian

Permohonan ijin penelitian dilakukan sebelum peneliti membagikan skala. Proses perijinan diawali dengan mengurus surat ijin penelitian secara resmi di Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang dan telah mendapatkan persetujuan oleh dosen pembimbing skripsi, surat tersebut kemudian diberikan kepada pihak yang bersangkutan.

Organisasi memberikan respon berupa surat ijin penelitian yang diberikan kepada pihak fakultas melalui peneliti. Peneliti dapat bertemu langsung dengan kepala human capital dan meminta ijin secara langsung dan melakukan interview untuk mendapatkan data awal.

4.3. Pengumpulan Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling* yang berarti teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu secara kebetulan/

insidental bertemu dengan peneliti dan dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang tersebut kebetulan memiliki kecocokan untuk menjadi sumber data. Pembagian skala dilakukan pada tanggal 27 September-20 Oktober 2019. Peneliti menyerahkan *link google form* kepada PIC yaitu kepala HC kantor cabang utama Semarang, lalu PIC membagikan *link* tersebut melalui grup *whatsapp* karyawan-karyawan bank. Hingga tanggal 20 Oktober terdapat 53 responden yang telah mengisi skala yang dibagi oleh peneliti dalam bentuk *google form*.

Tabel 4.3. Daftar pengisi skala

| No. | | Rincian | Total |
|-----|---------------------|-----------|----------|
| 1. | Jenis Kelamin | Pria | 22 orang |
| | | Perempuan | 31 orang |
| 2. | Masa Kerja | 1-2 tahun | 12 orang |
| | | 2-3 tahun | 9 orang |
| | | 3-4 tahun | 1 orang |
| | | 4-5 tahun | 3 orang |
| | | >5 tahun | 28 orang |
| 3. | Pendidikan Terakhir | SMA | 1 orang |
| | | Diploma | 47 orang |
| | | S1 | 3 orang |
| | | S2 | 2 orang |

4.4. Uji validitas dan reliabilitas alat ukur

4.4.1. Validitas dan reliabilitas skala keterikatan karyawan

Berdasarkan hasil penghitungan validitas terhadap skala keterikatan yang digunakan dalam penelitian ini yang diadaptasi dari UWES pada penelitian ini memunculkan skor reliabilitas sebesar 0,952 pada putaran pertama sehingga terdapat 17 item yang valid dan tidak terdapat item yang gugur. Hasil selengkapnya dari pengujian validitas skala keterikatan karyawan dapat dilihat pada lampiran C-1.

4.4.2. Validitas dan reliabilitas skala budaya organisasi

Berdasarkan hasil penghitungan validitas terhadap skala budaya organisasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa skor reliabilitasnya sebesar 0,954 pada putaran pertama dan terdapat lima item yang gugur dan 44 item yang valid. Lalu dilakukan putaran kedua sehingga tidak terdapat item yang gugur dan menghasilkan skor reliabilitas sebesar 0,966. Hasil selengkapnya dari pengujian validitas skala budaya organisasi dapat dilihat pada lampiran C-2, sedangkan sebaran item yang valid dan gugur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Sebaran item valid skala budaya organisasi

| Aspek | Item | | Jumlah Item Valid |
|---------------------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------|
| | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| <i>Autonomy</i> | 1,2,3*,13,14,15,16 | 4*,9 | 7 |
| <i>External Orientation</i> | 5,6,7,8,21,22,23,28 | 12,17 | 10 |
| <i>Interdepartmental co-operation</i> | 10,11,18,24,25,26,31,32 | 19,20 | 10 |
| <i>Human Resources Orientation</i> | 27,29,30,33,34,35,36,49 | 37,41* | 9 |
| <i>Improvement Orientation</i> | 38,39,40,42,43,45,46 | 44*,46,48* | 8 |
| Total | 37 | 7 | 44 |

Keterangan: nomor item dengan (*) adalah item yang gugur