

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah “suatu ilmu atau studi mengenai sistem atau tata cara untuk melaksanakan penelitian”. Jadi yang dibahas adalah metode-metode ilmiah untuk melaksanakan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian diartikan sebagai “cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif (*eksploratif*) dengan metode penelitian studi kasus yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan menguraikan secara menyeluruh dan diteliti sesuai dengan masalah yang akan dipecahkan yaitu menganalisis mode budaya *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) guna meningkatkan kinerja pegawai PT. Oriental Jaya Mandiri Indah.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di PT. Oriental Jaya Mandiri Indah. Subjek penelitian ini dilakukan pada karyawan kurir PT. Oriental Jaya Mandiri Indah. Sumber data yang digunakan adalah data

primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Januari 2023. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2017:80), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Oriental Jaya Mandiri Indah.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2016: 118), dalam penelitian kuantitatif, “sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut". Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari jumlah populasi. Penentuan sampel dan penelitian ini sangat dibutuhkan untuk kejelasan penyebaran kuisioner yang akan dilakukan.

Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, maka diperlukan teknik *sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil, Sugiyono (2017;46)

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan *sampling jenuh*, dikarenakan jumlah karyawan PT. Oriental Jaya Mandiri Indah berjumlah 50 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dengan kata lain data kuantitatif adalah data kualitatif yang dirubah ke dalam bentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif berupa jumlah pelanggan, dan hasil angket. Sumber data dalam penelitian ini berupa:

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penulis melalui wawancara langsung di lapangan. Untuk mendapatkan data dalam penelitian tersebut penulis melakukan wawancara, observasi, dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Oriental Jaya Mandiri Indah.

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan informasi dan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden untuk kemudian dijawab oleh responden.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab atau dilengkapi oleh responden. Skala yang sering digunakan dalam penyusunan *kuesioner* adalah skala ordinal atau sering disebut skala *likert* yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2016:93).

Skala *likert* dengan menggunakan lima alternatif jawaban dirasakan sebagai hal yang tepat. Skala *likert* dikatakan ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang “lebih tinggi” dari Setuju, dan Setuju “lebih tinggi” dari Ragu-Ragu atau Netral.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi, analisis industri oleh media, situs web, internet dan data lainnya yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan segala usaha yang dilakukan oleh penulis untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan,

ensiklopedia dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

E. Operasional Variabel

Untuk memudahkan pengukuran suatu variabel penelitian maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu digeneralisasi dan dirumuskan terlebih dahulu, sehingga baik buruknya pengukuran tersebut tergantung sepenuhnya pada baik tidaknya operasional yang disusun.

Agar tidak menimbulkan penafsiran berbeda, maka variabel pemetaan budaya organisasi dioperasionalkan sebagai berikut: pengelompokkan budaya organisasi PT. Oriental Jaya Mandiri Indah saat ini dan yang diharapkan berdasarkan kulturnya yaitu kultur *klan*, *adhokrasi*, *market*, dan *hierarki* sehingga diperoleh gambaran profil budaya organisasi PT. Oriental Jaya Mandiri Indah yang terfokus pada enam karakteristik budaya organisasi yaitu: karakteristik dominan, kepemimpinan organisasi, pengelolaan karyawan, perekat organisasi, penekanan strategis dan kriteria keberhasilan.

Berdasarkan definisi operasional, maka Dimensi dan Indikator Variabel Pemetaan Budaya Organisasi adalah sebagai berikut

Tabel 4
Operasional Variabel

Dimensi	Indikator			
	<i>Clan</i>	<i>Adhocracy</i>	<i>Market</i>	<i>Hierarchy</i>
Karakteristik Dominan	Seperti Keluarga	Dinamis dan Entrepreneurial	Orientasi Pada Tujuan	Tempat Terstruktur dan terkendali
Kepemimpinan Organisasi	Mentor fasilitator	Inovativ dan berani mengambil resiko	Agresif dan berorientasi pada hasil	Koordinator mengatur dan berorientasi pada efisiensi
Pengelolaan Pegawai	<i>Team work</i> , konsensus dan partisipasi	<i>Risk taking</i> , memberi kebebasan dan keunikan	Kompetitif, tuntutan tinggi dalam prestasi	Memberi rasa aman, stabilitas hubungan
Perekat Organisasi	Kesetiaan dan rasda saling percaya	Komitmen untuk menciptakan inovasi dan perkembangan	Presentasi dan pencapaian hasil, agresif dan kemenangan	Peraturan dan kebijakan formal
Penekanan Strategis	Pengembangan SDM, kepercayaan yang tinggi, keterbukaan serta partisipasi	Penemuan SDM baru, mencoba hal-hal baru	Kompetensi dan prestasi. Mencapai target	Efisiensi, stabilitas, kontrol dan kelancaran
Kriteria Keberhasilan	Pengembangan SDM, team work, komitmen anggota dan kepedulian terhadap anggota	Produk/layanan terbaru. Pemimpin dalam layanan/produk	Memenangkan kompetisi, menjadi pemimpin di pasar yang kompetitif	Efisiensi dapat diandalkan, jadwal rutin dan produk dengan biaya rendah

F. Teknik Analisis Data .

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai budaya *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) pada PT. Oriental Jaya Mandiri Indah.

2 Analisis Budaya Organisasi Menggunakan Model *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI).

Instrumen yang digunakan dalam mengolah data dalam penelitian ini adalah OCAI (*Organizational Culture Assessment Instrument*). Instrumen ini berupa kuesioner yang memerlukan jawaban dari responden dengan enam pertanyaan. Tujuan dari instrumen ini adalah mengidentifikasi budaya organisasi yang sedang berjalan saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan oleh responden untuk organisasi ke depannya. Enam pertanyaan pada kuesioner mewakili enam kunci budaya organisasi.

3. Karakteristik Dominan.

Dimensi ini menunjukkan kondisi lingkungan organisasi, apa yang dirasakan oleh anggota organisasi saat mereka berada di dalam organisasi tersebut. Dengan perhitungan sistematis pada instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) akan menghasilkan gambaran budaya apa yang dominan pada lingkungan organisasi.

4. Kepemimpinan Organisasi.

Dimensi ini menunjukkan model kepemimpinan yang ada di dalam organisasi, persepsi para anggota organisasi tentang kepemimpinan yang ada. Dengan perhitungan sistematis instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) pada dimensi ini akan terlihat budaya apa yang menjadi dasar dari kepemimpinan organisasi tersebut.

5. Pengelolaan Karyawan.

Dimensi ini menunjukkan bagaimana pengelolaan anggota di dalam sebuah organisasi. Dengan perhitungan sistematis instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) pada dimensi ini akan terlihat budaya apa yang mendasari pengelolaan anggota organisasi.

6. Perikat Organisasi.

Dimensi ini menunjukkan faktor yang mendorong anggota organisasi berada di dalam organisasi. Dengan perhitungan sistematis instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI), budaya yang menjadi faktor perikat anggota organisasi akan dapat dilihat.

7. Penekanan Strategis.

Dimensi ini menunjukkan bagaimana organisasi menitik beratkan strategi yang dijalankan. Dengan perhitungan sistematis instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) pada dimensi ini akan terlihat budaya yang dominan pada penekanan strategi organisasi.

8. Kriteria Keberhasilan.

Dimensi ini menunjukkan hal apa saja yang menjadi kriteria keberhasilan di dalam organisasi. Dengan perhitungan sistematis instrumen *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) pada dimensi ini akan terlihat budaya yang dominan dan mendasari kriteria keberhasilan

Model *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI), merupakan salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi budaya pada suatu organisasi. Pada lembar kuesioner yang telah disediakan, responden diminta untuk memberikan skor pada setiap dimensi budaya yang ada berdasarkan kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan pada lima tahun yang akan datang. *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) memiliki enam dimensi dimana setiap dimensi terdiri dari empat pernyataan (A=4, B=3, C=2, dan D=1), dan responden diminta memberikan skor hingga 100 pada setiap dimensinya. Hasil penilaian responden terhadap keenam dimensi budaya yang ada tersebut akan dirata-ratakan berdasarkan klasifikasi empat pernyataan (A=4, B=3, C=2, dan D=1). Berikut merupakan contoh tabel hasil penjumlahan rata-rata skor budaya organisasi:

Tabel 5

Contoh Tabel Hasil Penjumlahan Rata-Rata Skor Budaya Organisasi

No	Budaya Saat Ini	Budaya yang Diharapkan
A		
B		
C		
D		
Total		

G. Pengambilan Kesimpulan Model *Organizational Culture Assessment*

Instrument (OCAI)

Mengambil kesimpulan, dilakukan perhitungan terhadap 6 pertanyaan yang masing-masing pertanyaan memiliki 4 jawaban (A=4, B=3, C=2, D=1) yang mengarah pada kesimpulan empat budaya organisasi yaitu:

1. Kultur Klan (*Clan Culture*).

Model atau jenis budaya organisasi yang dicirikan dengan tempat kerja yang menyenangkan, seperti sebuah keluarga besar. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menjalankan peran mentor, bahkan sebagai “orang tua” bagi bawahannya. Perikat di organisasi ini adalah loyalitas dan tradisi.

2. Kultur Adhokrasi (*Adhocracy Culture*)

Model atau jenis budaya organisasi ini dicirikan dengan tempat kerja yang dinamis, dan entrepreneurial. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mempunyai visi jauh ke depan, inovatif, dan berani mengambil resiko. Perikat di organisasi ini adalah komitmen pada peluang untuk melakukan eksperimen dan inovasi terus menerus.

3. Kultur *Market* (*Market Culture*)

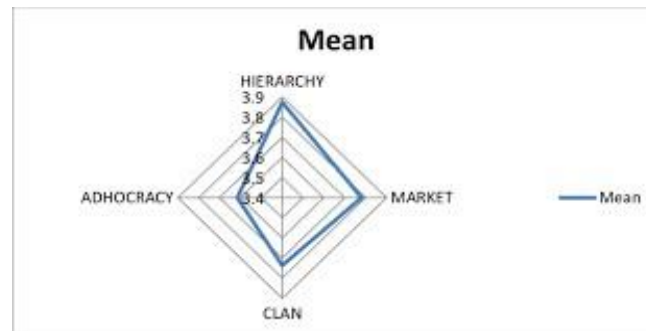
Model atau jenis budaya organisasi ini dicirikan dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang keras hati, suka bekerja keras, dan gesit. Perikat dalam organisasi ini adalah keinginan untuk memenangkan persaingan. Kriteria sukses biasanya dilihat pangsa pasar dan posisi bersaing.

4. Kultur Hierarki (*Hierarchy Culture*).

Model atau jenis budaya organisasi ini dicirikan dengan tempat kerja yang formal dan tersruktur. Selain itu budaya organisasi ini juga sangat menekankan pentingnya struktur yang baik dan rapi dalam organisasi. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Pemimpin yang efektif adalah koordinator yang baik. Memelihara kelancaran di perusahaan adalah hal yang teramat penting. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya berpusat pada pengendalian dan kontrol yang ketat. Langkah selanjutnya, semua kuesioner di jumlahkan hasilnya kemudian dicari rata-rata penilaian untuk setiap jawaban :

- a. A (*Clan*),
- b. B (*Adhokrasi*),
- c. C (*Market*)
- d. D (*Hierarki*).

Penjumlahan juga dibedakan berdasarkan kecenderungan budaya saat ini dan budaya yang diharapkan skor akan diinterpretasikan ke dalam sebuah *chart* dengan tipe radar pada *Microsoft Excel 2010* sehingga dapat terlihat dengan jelas kecenderungan budaya yang terjadi saat ini dan budaya yang diharapkan. Budaya yang terjadi saat ini akan terlihat melalui garis berwarna biru, sementara budaya yang diharapkan ditandai oleh garis berwarna merah. Berikut contoh pada gambar di bawah ini:



Sumber: Hasil Penelitian Sri Ulina (2019)

Gambar 4
 Profil Budaya *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI)

Kemudian akan didapat hasil gambaran budaya organisasi dari kuesioner yang disebar kepada Pimpinan, Kepala Bagian, dan Staff Pegawai, dan gambaran budaya akan menggambarkan profil budaya organisasi saat ini dan profil budaya organisasi yang diharapkan lima tahun yang akan datang berdasarkan persepsi pemimpin.

Tabel 6
 Contoh Hasil Kuesioner *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) Pimpinan

No	Budaya Saat Ini	Budaya yang Diharapkan
<i>Clan</i>	20	40
<i>Adhocracy</i>	30	30
<i>Hierarchy</i>	30	20
<i>Market</i>	20	20
Total	100	100



Gambar 5

Contoh Hasil Kuesioner *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) Pimpinan

Profil budaya organisasi saat ini dan profil budaya organisasi yang diharapkan lima tahun yang akan datang berdasarkan persepsi staff pegawai.

Tabel 7

Contoh Hasil Kuesioner *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) Kepala Bagian

No	Budaya Saat Ini	Budaya yang Diharapkan
<i>Clan</i>	30	25
<i>Adhocracy</i>	20	25
<i>Hierarchy</i>	20	25
<i>Market</i>	30	25
Total	100	100



Gambar 6

Contoh Hasil Kuesioner *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) Staff Pegawai

Setelah gambaran profil budaya organisasi dapat digambarkan dari persepsi pimpinan, kepala bagian dan staff pegawai hasil *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) diselaraskan dengan nilai kinerja saat sekarang dan dikaji untuk masa datang dengan budaya yang ada dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.