

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi). Di katakan pendekatan kuantitatif, sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun kelapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek perhitungan, rumus, dan kepastian data numberik.

Hasil penelitian ini menggunakan statistik untuk menjawab hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain. Sehingga proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah menggunakan konsep atau teori yang mana dapat dirumuskan hipotesis (dugaan sementara). Sementara itu penelitian kuantitatif secara khusus dikaitkan dengan proses induksi enumeratif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan angka dan melakukan abstraksi berdasarkan generalisasi.

B. Identifikasi Variabel

Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu:

Variabel bebas (X1) : Kepuasan Kerja

Variabel bebas (X2) : Komitmen Organisasi

Variabel Terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari ketiga variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2003) merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima, kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaran dan ketidaksukaran diikaitkan dengan karyawan yang erat kaitanya dengan imbalan–imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Ada lima dimensi pengukuran kepuasan kerja yang relevan dengan penelitian ini yaitu pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), gaji (*Pay*), kesempatan promosi (*Promotion*), pengawasan (*supervision*), suasana kerja (*work condition*). (Luthans, 1992) Adapun tipe skala yang digunakan dalam penelitian ini skala tipe kepuasan kerja.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Marthis&Jackson (2008) adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dengan organisasi. Komitmen organisasi dapat diukur dengan tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif menurut Allen&Meyer (dalam Kinicki, 2007) Adapun tipe skala yang digunakan dalam penelitian ini skala tipe komitmen organisasi.

c. *Organizational citizenship behavior (OCB)*

Perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan perusahaan melainkan sebagai pilihan personal menurut Organ (dalam Podsakoff, dkk, 2000). Luthans (2006) menjelaskan bahwa dimensi dari OCB adalah altruisme (misalnya, membantu rekan kerja tidak sehat), kesungguhan (misalnya, lembur untuk menyelesaikan proyek), kepentingan umum (misalnya, rela mewakili perusahaan untuk program bersama), sikap positif (misalnya, ikut menanggung keagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota), dan sopan (misalnya, memahami dan berempati walaupun saat dikritik). Adapun skala yang

digunakan dalam penelitian ini skala tipe *organizational citizenship behavior* (OCB)

D. Populasi

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007).

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi CV. Boga Lestari Sidoarjo yakni berjumlah 148 karyawan produksi yang bekerja di CV. Boga Lestari Sidoarjo dengan rincian berjumlah 132 karyawan laki-laki dan 16 karyawan perempuan.

Karena pengambilan sampel dilakukan oleh pihak HRD sendiri tanpa melibatkan peneliti serta berdasarkan pertimbangan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya penelitian namun, penelitian ini tetap mempertimbangkan persoalan keakuratan data dengan memberikan karakteristik sampel penelitian kepada pihak HRD.

Karakteristik subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Karyawan dari CV. Boga Lestari Sidoarjo baik laki-laki ataupun wanita bagian produksi.

- b. Karyawan produksi berusia diatas 21 tahun dan telah bekerja diatas satu tahun. Bahwa menurut Crijns periode atau tahap perkembangan manusia pada usia 21 tahun keatas disebut masa dewasa. Tugas perkembangan masa ini yaitu mengelola kehidupan keluarga, menilai, dan memantapkan pekerjaan, mengambil tanggung jawab sebagai warga masyarakat dan negara, menemukan kelompok sosial bagi dirinya. Sehingga dalam masa ini terbentuk kematangan berfikir karena dituntut oleh standar kehidupan (Desmita, 2007)

Karena dalam penelitian ini menggunakan sampel karyawan produksi dengan kriteria yang sudah disebutkan diatas ternyata dari hasil penelitian seluruh populasi karyawan produksi memenuhi kriteria yang sudah ditentukan sehingga dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi dari karyawan bagian produksi.

Pada teknik ini, instrumen penelitian atau kuesioner diberikan kepada kepada semua karyawan produksi yang berjumlah 148 karyawan, yang mana hal ini telah memenuhi kriteria untuk kebanyakan penelitian.

E. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti mengambil lokasi penelitian di CV. Boga Lestari yang berlokasi di Jalan Tropodo I No. 129 Waru, Sidoarjo. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 9 Juli sampai dengan 10 Juli 2014.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga skala yaitu skala kepuasan kerja, skala komitmen organisasi, dan skala OCB.

1. Skala Kepuasan Kerja

a. Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima, kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaran dan ketidaksukaran diikaitkan dengan karyawan yang erat kaitanya dengan imbalan–imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

b. Indikator Kepuasan kerja

Kepuasan diukur menggunakan skala yang meliputi lima dimensi, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, suasana kerja. Alat ukur kepuasan kerja yang diadaptasi dari dimensi kepuasan kerja yang dikemukakan Luthans. Semakin tinggi skor yang didapat maka semakin puas seseorang terhadap

pekerjaannya, semakin rendah skor yang didapat maka semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya.

c. *Blueprint* skala kepuasan kerja

Blueprint skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.1 Blue Print skala kepuasan kerja

No	Dimensi	Indikator	Item		Σ
			F	UF	
1	Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan menyediakan tugas yang menarik	1,10,11	20	4
		Kesempatan menerima tanggung jawab	2,21	-	2
		Kepuasan terhadap kesesuaian akan jenis pekerjaan yang dilakukan	3,12,22	25	4
2	Gaji	Kepuasan atas besar gaji yang diterima	4,13	26	3
		Kepuasan atas adanya insentif yang diterima	14,27	-	2
3	Promosi	Jaminan karir yang baik	5,15	24,28	4
		Kepuasan akan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi	6,16,29	39	4
4	Pengawasan	Kepuasan atas petunjuk dalam pelaksanaan kerja	7,23	30	3
		Kepuasan atas pemberian dukungan terhadap pegawai / individu	17,40		2
		Komunikasi terjalin dengan baik	8,18	31,38	4
5	Suasana Kerja	Kenyaman dalam bekerja	9,19	33	3
		Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	32,35,36	34,37	5
TOTAL			28	12	40

d. *Skoring* Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja terdiri dari 40 item pernyataan yang terdiri dari 28 item pertanyaan *favourable* dan 12 item pernyataan *unfavourable*. Kedua belas indikator diatas diuraikan dalam format

skala *Likert*. Skala yang akan disajikan tersebut dibedakan menjadi dua kelompok item (pernyataan), yaitu aitem *favourable* dan item *unfavourable*. Item *favourable* yaitu item yang mempunyai nilai positif atau sesuai dengan pertanyaan yang sebenarnya sedangkan item yang *unfavourable* yaitu item yang bertentangan dengan pernyataan yang sebenarnya. Menurut Azwar (2012) Pilihan-pilihan jawaban yang disediakan selalu bersifat simetrikal, yaitu jenjang ke arah positif sama banyak dengan jenjang ke arah negatif. Di samping itu, umumnya pilihan dibuat dalam jumlah ganjil dengan pilihan tengah merupakan pilihan netral. Berkenaan dengan pilihan tengah ini kiranya ada dua hal yang patut diperhatikan :

1. Silang pendapat mengenai perlu-tidaknya (bahkan cenderung ke arah kontroversi mengenai boleh-tidaknya) menyediakan pilihan dipicu oleh kekhawatiran sementara orang yang berpendapat bahwa bila pilihan tengah atau netral disediakan maka kebanyakan subyek akan cenderung untuk menempatkan pilihannya di kategori tengah tersebut, sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif. Dengan kata lain dikhawatirkan responden yang diperoleh tidak cukup bervariasi (Nussbeck, 2009). Sebenarnya, kekhawatiran tersebut kurang beralasan karena :
 - a. Kecenderungan subyek untuk memilih pilihan tengah lebih disebabkan kalimat dalam aitem itu sendiri yang tidak

cukup sensitif untuk memancing respon yang berbeda dari subyek. Bila aitem ditulis dengan benar, variasi jawaban akan keluar dengan sendirinya.

- b. Kalau pilihan tengah tidak disediakan, sedangkan subyek memang benar-benar merasa dirinya berada diantara “ya” dan “tidak” atau di antara “setuju” dan “tidak setuju” jawaban apa yang harus dipilih ? memilih “setuju” berarti ia menjawab tidak benar, memilih “tidak setuju” pun berarti ia berbohong. Bagaimana dengan validitas respon seperti itu ?
- c. Belum ada bukti empirik yang mendukung kekhawatiran tersebut.

- 2. Pilihan tengah harus diwujudkan sebagai N (=Netral) atau tidak menentukan pendapat. Jangan memberikan pilihan tengah sebagai R (=Ragu-ragu) karena respon yang kita inginkan adalah respon yang diyakini oleh subyek. Sekalipun subyek memilih respon N atau memilih respon tidak menentukan pendapat namun pilihan itu harus merupakan pilihan yang diyakini olehnya. Artinya ia percaya kalau dirinya memang berada pada posisi tengah, ia yakin bahwa dirinya netral, bukan memilih jawaban tengah dikarenakan ragu-ragu. Memilih respon negatif atau respon positif pun sama tidak adanya bila dilakukan tidak dengan keyakinan atau diberikan oleh responden secara sembarangan.

Dengan berbagai pendapat di atas maka peneliti memilih format skala likert yang bergerak dari satu sampai lima. Pernyataan yang tergolong *favourable* atau positif, subjek akan memperoleh skor 5 untuk jawaban sangat sesuai (SS), skor 4 untuk jawaban sesuai (S), skor 3 untuk jawaban netral (N), skor 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS) dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Pertanyaan yang tergolong *unfavourable* atau negatif, subjek akan memperoleh skor 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS) skor 2 untuk jawaban sesuai (S) skor 3 untuk menjawab netral (N), skor 4 untuk jawaban tidak sesuai (TS) dan skor 5 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.2 Skoring skala kepuasan kerja

Kategori	Skor skala	
	F	UF
SS	5	1
S	4	2
N	3	3
TS	2	4
STS	1	5

e. Uji Daya Diskriminasi Item dan Uji Estimasi Reliabilitas Skala

Kepuasan Kerja

1) Uji Daya Diskriminasi Skala Kepuasan Kerja

Validitas berasal dari kata validity sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur.(Azwar,2011)

Fungsi perhitungan validitas adalah untuk mengetahui apakah skala tersebut mampu menghasilkan data yang akurat sesuai

dengan tujuan ukurnya. Tidak ada batasan universal yang menunjuk pada angka minimal yang harus dipenuhi agar suatu skala dikatakan valid (Azwar, 2010).

Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas aitem berdasarkan pendapat Azwar (2007) bahwa suatu aitem dikatakan memiliki indeks daya beda baik apabila $r_{ix} \geq 0,30$. Apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 atau 0,20. Adapun standart yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah 0,25.

Uji validitas skala kepuasan kerja ini dilakukan pada 148 karyawan produksi CV. Boga Lestari Sidoarjo.

Standar yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah 0,25. Setelah dianalisis, ditemukan beberapa aitem dengan daya diskriminasi rendah. Aitem yang diterima adalah aitem yang memiliki daya diskriminasi di atas 0,25 sedangkan aitem yang mempunyai daya diskriminasi kurang dari 0,25 menunjukkan aitem tersebut tidak valid.

Dari hasil uji validitas skala kepuasan kerja pada 148 subyek penelitian, terdapat 26 item yang memiliki daya diskriminasi tinggi yaitu item nomor 1, 2, 3, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 19, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 31, 34, 36, 37, 39, 40. Item

yang memiliki daya diskriminasi rendah ada 14 aitem yaitu nomor 4, 6, 9, 13, 17, 18, 20, 22, 28, 30, 32, 33, 35, 38.

Hasil dari uji daya diskriminasi item yang telah dilakukan terhadap item-item yang terdapat pada skala kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 3.3 Indeks Diskriminasi Item Skala Kepuasan Kerja

Nomor Aitem	Corrected Item Total Correlation	Daya Diskriminasi Aitem
Aitem 1	0.547	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 2	0.435	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 3	0.541	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 5	0.612	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 7	0.677	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 8	0.466	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 10	0.411	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 11	0.481	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 12	0.425	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 14	0.357	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 15	0.620	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 16	0.404	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 19	0.555	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 21	0.405	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 23	0.414	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 24	0.429	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 25	0.506	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 26	0.451	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 27	0.374	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 29	0.382	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 31	0.255	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 34	0.543	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 36	0.378	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 37	0.669	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 39	0.620	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 40	0.379	Daya diskriminasi tinggi

2) Uji Estimasi Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi 2 kali atau lebih atau dapat dipercaya (apabila dalam beberapa kali pengukuran diperoleh hasil yang relative sama). Untuk menghitung reliabilitas alat pengumpulan data (uji reliabilitas) digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dengan perhitungan menggunakan SPSS Versi 16.

Tinggi rendahnya yang dihasilkan dari kaidah reliabilitas Guilford dan pendapat Azwar(2003) yang menyatakan bahwa semakin tinggi koefisien reliabilitas yang mendekati 1,00 berarti semakin baik, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4 Kaidah Reliabilitas guilford

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat reliabel	> 0.9
Reliabel	0.7-0.9
Cukup reliabel	0.4–0.7
Kurang reliabel	0.2–0.4
Tidak reliabel	< 0.2

Berikut tabel skala kepuasan kerja:

Tabel 3.5 Hasil Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Variabel	Reliabilitas
Kepuasan kerja	0.898

Berdasarkan hasil analisis koefisien *alpha cronbach* reliabilitas skala kepuasan kerja sebesar 0.898, jadi berdasarkan tabel kaidah reliabilitas guilford diatas dapat disimpulkan bahwa skala kepuasan kerja adalah **reliabel**.

2. Skala Komitmen Organisasi

a. Definisi Operasional Skala Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dengan organisasi. Komitmen organisasi dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala komitmen organisasi.

b. Indikator Skala Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diukur menggunakan skala yang mempunyai tiga aspek yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif. Alat ukur komitmen organisasi diadaptasi dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen&Meyer. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka komitmen organisasi juga semakin kuat.

c. *Blueprint* Skala Komitmen Organisasi

Blueprint skala komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut :

Tabel 3.6 Skala Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Item		Σ
			F	UF	
1	Komitmen Afektif	Merasa nyaman dengan pekerjaannya	1,2,10,11	19,20	6
		Kebermaknaan organisasi	3,12,13,22	25,29	6
2	Komitmen Berkelanjutan	Kerugian meninggalkan organisasi	4,5,14,26,27	33	6
		Kesadaran menjadi bagian organisasi	15,37	30,36	4
		Kebahagiaan hidup di organisasi	6,35,39,40	32,38	6
3	Komitmen Normatif	Kesesuaian antara tujuan individu dengan tujuan organisasi	7,16,17,28	31,34	6
		Kesediaan untuk berusaha demi organisasi	8,9,18,21,23	24	6
Total			28	12	40

d. *Skoring* Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi terdiri dari 40 item pernyataan yang terdiri dari 28 item pertanyaan *favourable* dan 12 item pernyataan *unfavourable*. Ketujuh indikator diatas diuraikan dalam

format skala *Likert*. Skala yang akan disajikan tersebut dibedakan menjadi dua kelompok item (pernyataan), yaitu aitem *favourable* dan item *unfavourable*. Item *favourable* yaitu item yang mempunyai nilai positif atau sesuai dengan pernyataan yang sebenarnya sedangkan item yang *unfavourable* yaitu item yang bertentangan dengan pernyataan yang sebenarnya. Menurut Azwar (2012) Pilihan-pilihan jawaban yang disediakan selalu bersifat simetrikal, yaitu jenjang ke arah positif sama banyak dengan jenjang ke arah negatif. Di samping itu, umumnya pilihan dibuat dalam jumlah ganjil dengan pilihan tengah merupakan pilihan netral. Berkenaan dengan pilihan tengah ini kiranya ada dua hal yang patut diperhatikan :

1. Silang pendapat mengenai perlu-tidaknya (bahkan cenderung ke arah kontroversi mengenai boleh-tidaknya) menyediakan pilihan dipicu oleh kekhawatiran sementara orang yang berpendapat bahwa bila pilihan tengah atau netral disediakan maka kebanyakan subyek akan cenderung untuk menempatkan pilihannya di kategori tengah tersebut, sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif. Dengan kata lain dikhawatirkan responden yang diperoleh tidak cukup bervariasi (Nussbeck, 2009). Sebenarnya, kekhawatiran tersebut kurang beralasan karena :

- a. Kecenderungan subyek untuk memilih pilihan tengah lebih disebabkan kalimat dalam aitem itu sendiri yang tidak cukup sensitif untuk memancing respon yang berbeda dari subyek. Bila aitem ditulis dengan benar, variasi jawaban akan keluar dengan sendirinya.
 - b. Kalau pilihan tengah tidak disediakan, sedangkan subyek memang benar-benar merasa dirinya berada diantara “ya” dan “tidak” atau di antara “setuju” dan “tidak setuju” jawaban apa yang harus dipilih ? memilih “setuju” berarti ia menjawab tidak benar, memilih “tidak setuju” pun berarti ia berbohong. Bagaimana dengan validitas respon seperti itu ?
 - c. Belum ada bukti empirik yang mendukung kekhawatiran tersebut.
2. Pilihan tengah harus diwujudkan sebagai N (=Netral) atau tidak menentukan pendapat. Jangan memberikan pilihan tengah sebagai R (=Ragu-ragu) karena respon yang kita inginkan adalah respon yang diyakini oleh subyek. Sekalipun subyek memilih respon N atau memilih respon tidak menentukan pendapat namun pilihan itu harus merupakan pilihan yang diyakini olehnya. Artinya ia percaya kalau dirinya memang berada pada posisi tengah, ia yakin bahwa dirinya netral, bukan memilih jawaban tengah dikarenakan ragu-ragu.

Memilih respon negatif atau respon positif pun sama tidak adanya bila dilakukan tidak dengan keyakinan atau diberikan oleh responden secara sembarangan.

Dengan berbagai pendapat di atas maka peneliti memilih format skala likert yang bergerak dari satu sampai lima. Pernyataan yang tergolong *favourable* atau positif, skor 5 untuk jawaban sangat sesuai (SS), skor 4 untuk jawaban sesuai (S), skor 3 untuk jawaban netral (N), skor 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS) dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Pertanyaan yang tergolong *unfavourable* atau negatif, subjek akan memperoleh skor 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS) skor 2 untuk jawaban sesuai (S) skor 3 untuk menjawab netral (N), skor 4 untuk jawaban tidak sesuai (TS) dan skor 5 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.7 Skoring skala komitmen organisasi

Kategori	Skor skala	
	F	UF
SS	5	1
S	4	2
N	3	3
TS	2	4
STS	1	5

e. Uji Daya Diskriminasi Item dan Uji Estimasi Reliabilitas

Skala Komitmen Organisasi

1) Uji Daya Diskriminasi Skala Komitmen Organisasi

Validitas berasal dari kata validity sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. (Azwar, 2011)

Fungsi perhitungan validitas adalah untuk mengetahui apakah skala tersebut mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya. Tidak ada batasan universal yang menunjuk pada angka minimal yang harus dipenuhi agar suatu skala dikatakan valid (Azwar, 2010).

Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas aitem berdasarkan pendapat Azwar (2007) bahwa suatu aitem dikatakan memiliki indeks daya beda baik apabila $r_{ix} \geq 0,30$. Apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 atau 0,20. Adapun standart yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah 0,25.

Uji validitas skala komitmen organisasi ini dilakukan pada 148 karyawan produksi CV. Boga Lestari Sidoarjo.

Standar yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah 0,25. Setelah dianalisis, ditemukan beberapa aitem dengan daya diskriminasi rendah. Aitem yang diterima adalah aitem yang memiliki daya diskriminasi di atas 0,25 sedangkan aitem yang mempunyai daya diskriminasi kurang dari 0,25 menunjukkan aitem tersebut tidak valid.

Dari hasil uji validitas skala komitmen organisasi, terdapat 27 item yang memiliki daya diskriminasi tinggi yaitu item nomor 1, 2, 4, 6, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 27,

28, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 40. Item yang memiliki daya diskriminasi rendah ada 13 aitem yaitu nomor 3, 5, 8, 11, 13, 22, 25, 26, 29, 30, 31, 34, 39. Hasil dari uji daya diskriminasi item yang telah dilakukan terhadap item-item yang terdapat pada skala komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 3.8 Indeks Diskriminasi Item Skala Komitmen Organisasi

Nomor Aitem	Corrected Item Total Correlation	Daya Diskriminasi Aitem
Aitem 1	0.588	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 2	0.548	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 4	0.481	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 6	0.371	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 7	0.289	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 9	0.358	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 10	0.671	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 12	0.282	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 14	0.386	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 15	0.344	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 16	0.713	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 17	0.446	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 18	0.321	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 19	0.608	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 20	0.597	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 21	0.320	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 23	0.399	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 24	0.565	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 27	0.661	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 28	0.303	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 32	0.258	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 33	0.630	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 35	0.612	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 36	0.669	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 37	0.493	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 38	0.314	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 40	0.466	Daya diskriminasi tinggi

2) Uji Estimasi Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi 2 kali atau lebih atau dapat dipercaya (apabila dalam beberapa kali pengukuran diperoleh hasil yang relative sama). Untuk menghitung reliabilitas alat pengumpulan data (uji reliabilitas) digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dengan perhitungan menggunakan SPSS Versi 16.

Tinggi rendahnya yang dihasilkan dari kaidah reliabilitas Guilford dan pendapat Azwar(2003) yang menyatakan bahwa semakin tinggi koefisien reliabilitas yang mendekati 1,00 berarti semakin baik, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.9 Kaidah Reliabilitas guilford

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat reliabel	>0.9
Reliabel	0.7 - 0.9
Cukup reliabel	0.4 – 0.7
Kurang reliabel	0.2 – 0.4
Tidak reliabel	< 0.2

Berikut tabel skala komitmen organisasi:

Tabel 3.10 Hasil Reliabilitas Skala Komitmen organisasi

Variabel	Reliabilitas
Komitmen organisasi	0.901

Hasil analisis koefisien *alpha cronbach* reliabilitas skala komitmen organisasi sebesar 0.901, jadi berdasarkan tabel kaidah reliabilitas guilford diatas dapat disimpulkan bahwa skala kepuasan kerja adalah **reliabel**.

3. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

a. Definisi Operasional Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan perusahaan melainkan sebagai pilihan personal.

b. Indikator Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Dimensi yang terdapat dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu altruisme, kesungguhan, kepentingan umum, sikap sportif, dan sopan. Alat ukur diadaptasi dari dimensi OCB yang dikemukakan oleh Luthans. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula perilaku OCB.

c. *Blueprint* Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Blueprint skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut :

Tabel 3.11
Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

No.	Dimensi	Indikator	Item		Σ
			F	UF	
1	Altruisme	Menggantikan rekan kerja yang absen / cuti	1,11,20	10	4
		Membantu menggunakan peralatan dalam bekerja	2,12,37	5,15,40	6
2	Kesungguhan	Kesadaran akan pekerjaan	3,39,42	6	4
		Penggunaan waktu kerja	13,16,31,34	19	5
3	Kepentingan umum	Menjalin komunikasi dengan baik	4,7	-	2
		Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja	8,14,23	17,21,32	6
4	Sikap sportif	Menjalankan tugas tanpa komplain	18,35	-	2
		Menerima kebijakan baru	22,24	9	3
5	Sopan	Menghargai pendapat orang lain	26,27,38,41	-	4
		Berempati membantu memajukan perusahaan	28,29,33,36	25,30	6
TOTAL			30	12	42

d. Skoring Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Skala komitmen organisasi terdiri dari 42 item pernyataan yang terdiri dari 30 item pertanyaan *favourable* dan 12 item pernyataan *unfavourable*. Sepuluh indikator diatas diuraikan dalam format skala *Likert*. Skala yang akan disajikan tersebut dibedakan menjadi dua kelompok item (pertanyaan), yaitu aitem *favourable* dan item *unfavourable*. Item *favourable* yaitu item yang mempunyai nilai positif atau sesuai dengan pertanyaan yang sebenarnya sedangkan item yang *unfavourable* yaitu item yang bertentangan dengan pernyataan yang sebenarnya.

Menurut Azwar (2012) Pilihan-pilihan jawaban yang disediakan selalu bersifat simetrikal, yaitu jenjang ke arah positif sama banyak dengan jenjang ke arah negatif. Di samping itu, umumnya pilihan dibuat dalam jumlah ganjil dengan pilihan tengah merupakan pilihan netral. Berkenaan dengan pilihan tengah ini kiranya ada dua hal yang patut diperhatikan :

1. Silang pendapat mengenai perlu-tidaknya (bahkan cenderung ke arah kontroversi mengenai boleh-tidaknya) menyediakan pilihan dipicu oleh ke khawatiran sementara orang yang berpendapat bahwa bila pilihan tengah atau netral disediakan maka kebanyakan subyek akan cenderung untuk menempatkan pilihannya di kategori tengah tersebut, sehingga data mengenai perbedaan di antara responden menjadi kurang informatif.

Dengan kata lain dikhawatirkan responden yang diperoleh tidak cukup bervariasi (Nussbeck, 2009). Sebenarnya, kekhawatiran tersebut kurang beralasan karena :

- a. Kecenderungan subyek untuk memilih pilihan tengah lebih disebabkan kalimat dalam aitem itu sendiri yang tidak cukup sensitif untuk memancing respon yang berbeda dari subyek. Bila aitem ditulis dengan benar, variasi jawaban akan keluar dengan sendirinya.
 - b. Kalau pilihan tengah tidak disediakan, sedangkan subyek memang benar-benar merasa dirinya berada diantara “ya” dan “tidak” atau di antara “setuju” dan “tidak setuju” jawaban apa yang harus dipilih ? memilih “setuju” berarti ia menjawab tidak benar, memilih “tidak setuju” pun berarti ia berbohong. Bagaimana dengan validitas respon seperti itu ?
 - c. Belum ada bukti empirik yang mendukung kekhawatiran tersebut.
2. Pilihan tengah harus diwujudkan sebagai N (=Netral) atau tidak menentukan pendapat. Jangan memberikan pilihan tengah sebagai R (=Ragu-ragu) karena respon yang kita inginkan adalah respon yang diyakini oleh subyek. Sekalipun subyek memilih respon N atau memilih respon tidak menentukan pendapat namun pilihan itu harus merupakan pilihan yang

diyakini olehnya. Artinya ia percaya kalau dirinya memang berada pada posisi tengah, ia yakin bahwa dirinya netral, bukan memilih jawaban tengah dikarenakan ragu-ragu. Memilih respon negatif atau respon positif pun sama tidak adanya bila dilakukan tidak dengan keyakinan atau diberikan oleh responden secara sembarangan.

Dengan berbagai pendapat di atas maka peneliti memilih format skala likert yang bergerak dari satu sampai lima. Pernyataan yang tergolong *favourable* atau positif, skor 5 untuk jawaban sangat sesuai (SS), skor 4 untuk jawaban sesuai (S), skor 3 untuk jawaban netral (N), skor 2 untuk jawaban tidak sesuai (TS) dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Pertanyaan yang tergolong *unfavourable* atau negatif, subjek akan memperoleh skor 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS) skor 2 untuk jawaban sesuai (S) skor 3 untuk menjawab netral (N), skor 4 untuk jawaban tidak sesuai (TS) dan skor 5 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

Tabel 3.12
Skoring skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kategori	Skor skala	
	F	UF
SS	5	1
S	4	2
N	3	3
TS	2	4
STS	1	5

e. **Uji Daya Diskriminasi Item dan Uji Estimasi Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

1) **Uji Daya Diskriminasi Skala**

Validitas berasal dari kata validity sejauh mana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur.(Azwar,2011)

Fungsi perhitungan validitas adalah untuk mengetahui apakah skala tersebut mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya.Tidak ada batasan universal yang menunjuk pada angka minimal yang harus dipenuhi agar suatu skala dikatakan valid (Azwar, 2010).

Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas aitem berdasarkan pendapat Azwar (2007) bahwa suatu aitem dikatakan memiliki indeks daya beda baik apabila $r_{ix} \geq 0,30$. Apabila jumlah aitem yang valid ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat menurunkan sedikit kriteria dari 0,30 menjadi 0,25 atau 0,20. Adapun standart yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah 0,25.

Uji validitas skala *organizational citizenship behavior* ini dilakukan pada 148 karyawan produksi CV.Boga Lestari Sidoarjo.

Standart yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah 0,25. Setelah dianalisis, ditemukan beberapa aitem dengan daya diskriminasi rendah. Aitem yang diterima adalah aitem yang memiliki daya diskriminasi tinggi di atas 0,25 sedangkan aitem

yang mempunyai daya diskriminasi kurang dari 0,25 menunjukkan aitem tersebut tidak valid.

Dari hasil uji validitas skala *organizational citizenship behavior*, terdapat 28 item yang memiliki daya diskriminasi tinggi yaitu item nomor 1, 2, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 32, 33, 34, 40, 41, 42. Item yang memiliki daya diskriminasi rendah ada 14 aitem yaitu nomor 3, 4, 6, 14, 16, 22, 28, 29, 31, 35, 36, 37, 38, 39. Hasil dari uji daya diskriminasi item yang telah dilakukan terhadap item-item yang terdapat pada skala OCB sebagai berikut:

Tabel 3.13 Indeks Diskriminasi Item Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Nomor Aitem	Corrected Item Total Correlation	Daya Diskriminasi Aitem
Aitem 1	0.320	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 2	0.432	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 5	0.602	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 7	0.646	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 8	0.370	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 9	0.359	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 10	0.320	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 11	0.483	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 12	0.491	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 13	0.422	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 15	0.435	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 17	0.286	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 18	0.541	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 19	0.676	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 20	0.541	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 21	0.324	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 23	0.439	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 24	0.268	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 25	0.521	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 26	0.352	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 27	0.411	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 30	0.567	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 32	0.660	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 33	0.377	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 34	0.647	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 40	0.701	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 41	0.461	Daya diskriminasi tinggi
Aitem 42	0.416	Daya diskriminasi tinggi

2) Uji Estimasi Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi 2 kali atau lebih atau dapat dipercaya (apabila dalam beberapa kali pengukuran diperoleh hasil yang relative sama). Untuk menghitung reliabilitas alat pengumpulan data (uji reliabilitas) digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dengan perhitungan menggunakan SPSS Versi 16.0

Tinggi rendahnya yang dihasilkan dari kaidah reliabilitas Guilford dan pendapat Azwar(2003) yang menyatakan bahwa semakin tinggi koefisien reliabilitas yang mendekati 1,00 berarti semakin baik, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.14 Kaidah Reliabilitas guilford

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat reliabel	>0.9
Reliabel	0.7 - 0.9
Cukup reliabel	0.4 – 0.7
Kurang reliabel	0.2 – 0.4
Tidak reliabel	< 0.2

Berikut tabel skala *organizational citizenship behavior*:

Tabel 3.15 Hasil Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel	Reliabilitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0.899

Berdasarkan hasil analisis koefisien *alpha cronbach* reliabilitas skala kepuasan kerja sebesar 0.899, jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa skala *organizational citizenship behavior* adalah **reliabel**.

F. Analisis Data

Analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah *Analisis Regresi Linier Ganda* yang merupakan mengestimasi besarnya koefisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linier, yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*), dan untuk digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel tergantung (*dependent*) (Muhid,2010). Analisis data ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 16.0

Sebelum analisis data itu akan dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat antara lain :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan Program *Statistical Package For Science* (SPSS) for Windows versi 16.00 yaitu uji *Analisis Regresi Linier Ganda* dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi > 0,05 maka dikatakan distribusi normal, begitu pula sebaliknya jika

signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal. Berikut adalah tabel hasil penghitungannya:

Tabel 3.16 Uji Normalitas Skala Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Organizational citizenship Behavior

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.000	Tidak Berdistribusi Normal
Komitmen Organisasi	0.028	Tidak Berdistribusi Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.200	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel 3.15 dapat dilihat bahwa signifikansi variabel kepuasan kerja $0.000 < 0.05$ dan variabel komitmen organisasi $0.028 < 0.05$ maka data tidak berdistribusi normal sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* $0.200 \geq 0.05$ maka data berdistribusi normal. Sesuai dengan kaidah yang telah ditentukan, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka distribusi data tersebut dikatakan **normal**. Dikarenakan data variabel Y tersebut berdistribusi normal, maka peneliti tetap menggunakan analisis statistik parametrik dengan uji *Analisis Regresi Linier Ganda*.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas dari Program *Statistical Package For Science (SPSS) for Windows* versi 16.00. Penggunaan *Uji Linieritas Hubungan* digunakan untuk memastikan apakah derajat hubungannya linier atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan yaitu jika signifikansi $p < 0.05$, maka hubungannya adalah linier dan sebaliknya jika signifikansi $p > 0.05$, maka hubungannya adalah tidak linier.

Berikut adalah tabel hasil penghitungannya:

Tabel 3.17 Hasil Uji Linieritas Skala Kepuasan kerja dan *Organizational citizenship Behavior*

	R Squared	F	Signifikansi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Kepuasan kerja	0.627	237.729	0.000

Berdasarkan uji linieritas hubungan diatas, maka diperoleh harga R Squared = 0,627 dengan F = 237.729 dan signifikansi = 0.000 < 0,05, maka dapat diartikan hubungan kedua variabel adalah **linier**.

Tabel 3.18 Hasil Uji Linieritas Skala Komitmen organisasi dan *Organizational citizenship Behavior*

	R Squared	F	Signifikansi
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> dan Komitmen Organisasi	0.700	305.031	0.000

Berdasarkan uji linieritas hubungan diatas, maka diperoleh harga R Squared = 0,700 dengan F = 305.031 dan signifikansi = 0.000 < 0,05, maka dapat diartikan hubungan kedua variabel adalah **linier**

Jika sudah dilakukan uji prasyarat yakni uji normalitas data serta uji linieritas data dan hasilnya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan hubungan antara variabel menunjukkan linier, maka dilanjutkan dengan menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka uji hipotesis dengan menggunakan Program *Statistical Package For Science* (SPSS) for Windows versi 16.00 yaitu uji *Analisis Regresi Linier Ganda* antara satu variabel dengan variabel lain atau lebih dari dua variabel.