

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikembangkan, rancangan penelitian yang akan digunakan adalah penelitian kasus (*case study*), dimana dalam penelitian ini analisis data tidak keluar dari lingkup kasus, bersifat deduktif, berdasarkan teori atau konsep yang bersifat umum yang kemudian diaplikasikan untuk menjelaskan tentang seperangkat data yang diperoleh dari objek penelitian. Oleh sebab itu, penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menarik kesimpulan secara umum, namun hanya akan berlaku pada kasus pada perusahaan yang diteliti.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah **kuantitatif**, karena menggunakan data statistic yang benar-benar terukur dan teramati.

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu :

Variabel bebas (X) : *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel terikat (Y) : Kepuasan kerja

##### 1. Subyek Penelitian

###### b. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan di duga.

Berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subyek di lokasi penelitian. Yang didapat dari hasil wawancara pada tanggal 23 desember 2010 Perusahaan PT. Surya Karang Indah juga tidak luput dari permasalahan dan munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, diantaranya adalah kepuasan kerja, kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja dan penurunan produktivitas kerja. maka populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Karang Indah yang berjumlah dari 100 karyawan

c. Sampel

Sampel adalah sejumlah subyek kurang dari jumlah populasi atau sebagian yang jumlahnya diteliti. Random sampling adalah pengambilan sampel secara random atau tanpa pandang bulu.

Teknik random sampling adalah sampel random jika tiap-tiap individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk ditugaskan menjadi anggota sampel.

Random sampling bertitik tolak pada prinsip matematik yang kokoh karena diuji dalam praktek Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sederhana (simple random), karena teknik random sederhana ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur dalam populasi untuk menjadi sampel yang mana teknik ini dilakukan dengan memilih setiap individu yang

menjadi sampel secara random. Random sederhana ini biasanya dilakukan dengan undian (Ali anwar. 2009). Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 dari karyawan .

### 3 Instrument Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan ini mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti. Instrumen merupakan alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan pengukuran. Tujuan ini harus dicapai dengan menggunakan metode atau cara yang efisien dan akurat. Adapun untuk mengungkap variabel OCB dalam penelitian ini digunakan *Organizational Citizenship Behavior Questioner* (OCBQ) dari Morrison, (1994) yang telah digunakan oleh Kabul Wahtu Utomo dan Muchiri dan dikembangkan lagi oleh Dwi Hardaningtyas

Skala ini mengukur lima dimensi OCB dan sub-subnya sebagai berikut:

- a. Altruisme yaitu : Membantu orang tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasi
  1. Saya bersedia menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat
  2. Saya bersedia membantu rekan kerja yang pekerjaannya overload
  3. Saya bersedia membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta

4. Saya merasa senang mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk
  5. Saya sering meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan permasalahan-permasalahan pekerjaan.
  6. Saya merasa senang menjadi relawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta
  7. Saya merasa senang membantu apabila ada pelanggan atau tamu yang membutuhkan bantuan
- b. Conscientiousness yaitu : perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan sebagainya
1. Saya selalu tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai
  2. Saya selalu tepat waktu, tidak peduli pada musim atau lalu lintas dan sebagainya
  3. Saya berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon pada saat bekerja
  4. Saya merasa senang membantu bila dibutuhkan
  5. Tidak menghabiskan waktu pembicaraan diluar pekerjaan.
  6. Datang segera jika dibutuhkan.
- c. Sportmanship yaitu : kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat
1. Saya akan menjelaskan dengan baik, jika ada yang menanyakan tentang instansi

2. Saya ikhlas dikenai sanksi apabila melakukan kesalahan
  3. Saya merasa senang dengan pekerjaan saya meskipun gajinya tidak seperti yang saya inginkan
  4. Setiap ada masalah di kantor, saya anggap sebagai hal yang positif
- d. Courtest adalah perilaku sopan santun dan suka menghormati orang lain.
1. Saya selalu menjaga image instansi
  2. Saya selalu aktif dalam pertemuan yang diadakan instansi
  3. Membantu kebersamaan secara tim/departemen
- e. Civic virtue yaitu : keterlibatan atau partisipasi sukarela dan dukungan terhadap kehidupan politik (sejarah dan perkembangan) organisasi.
1. Mentinpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan organisasi
  2. Mengikuti perkembangan dan perubahan-perubahan organisasi
  3. Membaca dan mengiuti pengumuman-pengumuman organisai
  4. Membuat pertimbangan dalam berpikir tentang apa yang terbaik buat organisasi.

Data mengenai variabel OCB diperoleh dengan menyebarkan alat ukur skala OCB dengan jumlah aitem 30 butir yang dibagi lima aitem butir pertanyaan *favorable* dan 15 aitem *unfavorabl*. Pernyataan *Favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan *Unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang di ungkap.

*Blue Print OCB*

NO	DIMENSI	NO ITEM		JUMLAH ITEM
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Altruisme</i>	1,12,23	7,18,29	6
2	Counscientiousness	2, 24	8, 30	4
		13,	19,	2
3	<i>Civic Virtue</i>	3,14,25	9,20,28	6
4	<i>Sportmanship</i>	4,15,21	10,26,27	6
5	<i>Courtesy</i>	5,6, 11	16,17,22	6
<b>TOTAL</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrumen ini disusun berdasarkan skala likert, karena skala likert diyakini memiliki beberapa keunggulan, antara lain:

- a. Merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subyek dengan dasar penentuan nilai skalanya, tidak diperlukan adanya keterangan, dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.
- b. Skalanya relatif mudah dibuat
- c. Reliabilitasnya cukup tinggi
- d. Jangka respon yang besar membuat skala likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat dan sikap yang dimiliki subyek.

Adapun petunjuk skoring yang digunakan berdasarkan pernyataan yang *Favourable* dan *Unfavourable* adalah sebagai berikut:

- a. Untuk pernyataan yang *Favourable*
  1. Skor 4 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
  2. Skor 3 untuk jawaban yang setuju (S)
  3. Skor 2 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
  4. Skor 1 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)
- b. Untuk pernyataan *Unfavourable*
  1. Skor 1 untuk jawaban yang sangat setuju (SS)
  2. Skor 2 untuk jawaban yang setuju (S)
  3. Skor 3 untuk jawaban yang tidak setuju (TS)
  4. Skor 4 untuk jawaban yang sangat tidak setuju (STS)

***blue print* kepuasan kerja :**

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			F	UF	
1	Kepuasan dengan Gaji	Jumlah yang sesuai dengan kebutuhan	1, 17	12	3
		Jumlah yang sesuai dengan pekerjaannya	2	3	2
2	Pekerjaan itu sendiri	Merasa senang dengan pekerjaannya	4	13, 20	3
		Menguasai tugas-tugas dari pekerjaannya	14	6, 18	3

3	Rekan sekerja	Menjalin hubungan yang baik	5	15	2
		Menghormati	7	11	2
4	Atasan	Memberikan jenjang karir yang jelas	10	8,19	3
		Memberi kesempatan untuk berkarya	9	16	2
Jumlah			9	11	20

Skala ini untuk mengungkapkan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai diperusahaan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, penghargaan yang didapat dengan bekerjasama dengan pimpinan maupun pegawai lain.

Pengukuran dalam variabel kepuasan kerja menggunakan *Minnesota satisfaction Questionnaire (MSQ)* dari universitas Minnesota Yang dibuat oleh D.J Weiss, R.V. Dawis, G.W. England, & L.H. Lofquist tahun 1967 dan dikembangkan oleh Wexley dan Yulk, tahun 1977 serta telah digunakan oleh banyak peneliti, Moh. As'ad (Psikologi *Industri 1995*). Yang telah dialihbahasakan oleh peneliti Indonesia seperti dalam penelitian Rivai, Kabul Wahyu Utomo dan Muhammad Rifqi.

Aitem *MSQ* jumlahnya 20 aitem dan di ukur dengan 5 skala Likert, dengan penilaian sebagai berikut : Untuk 1= Sangat Tidak Puas (STP), 2= Tidak Puas (TP), 3= Ragu-Ragu (R), 4= Puas (P) DAN 5= Sangat Puas (SP).



## 1. Uji Validitas

Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau hasil ukurnya yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud tes tersebut.

Menurut Sumadi Suryabrata (2000) validitas soal adalah derajat kesesuaian antar suatu soal dengan perangkat soal-soal lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (item-item correlation) yang biasa disebut korelasi biserial. Jadi makin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengena sarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Sciene* (SPSS) versi 11.5 for windows. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi (r hitung harus positif dan lebih besar atau sama dengan r tabel dimana untuk subyek ketentuan  $df = N-2$  pada penelitian ini karena  $N = 100$ , berarti  $100-2 = 98$  dengan menggunakan taraf signifikansi 5 %, maka diperoleh r tabel = 0.195. (Abdul Muhid. 2008)

### Adapun Rumus Korelasi Product Moment

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

N	= Banyaknya Subyek
X	= Angka Pada Variabel
Y	= Angka Ada Variabel Kedua
R <sub>xy</sub>	= Nilai Korelasi Product Moment

Menurut sumadi suryabrata, validitas soal adalah derajat kesesuaian antara sautu soal dengan perangkat soal-soal dengan perangkat saol-soal yang lain. Ukuran soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (item-item Correlation) yang biasa disebut korelasi beserial (sumadi, Suryabrata, 2000). Jadi semakin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengena sarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya di ukur. Kreteria dari validitas setiap item pertanyaan adalah apabila koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) positif dan lebih besar atau sama dari  $r_{table}$  maka item tersebut dikatakan valid dan sebaliknya item  $r_{hitung}$  negative atau lebih kecil dari  $r_{table}$  maka item itu diakatan tidak valid. Selanjutnya apabila terdapat item-item pertanyaan yang tidak memenuhi kreteria validitas (tidak valid) maka item tersebut akan dikeluarkan dari kuesioner. Nilai  $r_{table}$  yang digunakan untuk subyek (N) sebanyak 70 adalah mengikuti ketentuan  $df = N - 2$ , berarti  $70 - 2 = 68$  dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 maka diperoleh  $r_{table} = 0.244$ .

#### **A. Varibel OCB**

Variabel OCB didalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 30 item pertanyaan yang dikembangkan dari *Organizathional cithisanship*

*Behavior Questioner (OCBQ)* yang dibuat oleh Morrison. Dari hasil uji validitas 30 item skala OCB setelah diujicoba pada 70 karyawan PT. Surya Karang Indah, dengan taraf signifikansi 5 % terdapat 13 item yang memiliki nilai korelasi lebih besar dari  $r_{table}$  ( $r = 0.244$ ) yang berarti bahwa item-item tersebut valid dan dapat mengukur variabel OCB dalam penilaian ini yaitu item nomor : 2,3,4,5,8,12,14,16,19,22,23,27, dan 28. sedangkan 17 item yaitu : 4,6,7,9,10,11,13,15,17,18,20,21,24,25,26,29, dan 30. memiliki nilai korelasi yang lebih kecil dari  $r_{table}$  yang berarti item tersebut tidak tepat digunakan untuk mengukur variabel OCB dalam penelitian ini sehingga harus dikeluarkan dari *questioner* (tidak valid).

Item-item skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang valid dapat dilihat dalam table berikut :

No item	Item Corretted	r tabel	Keterangan
OCB2	0.292	0.244	Valid
OCB3	0.300	0.244	Valid
OCB4	0.259	0.244	Valid
OCB5	0.292	0.244	Valid
OCB8	0.349	0.244	Valid
OCB12	0.500	0.244	Valid
OCB14	0.469	0.244	Valid
OCB16	0.26	0.244	Valid
OCB19	0.700	0.244	Valid

OCB22	0.26	0.244	Valid
OCB23	0.453	0.244	Valid
OCB27	0.324	0.244	Valid
OCB28	0.364	0.244	Valid

### A. Varibel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja didalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 20 item pertanyaan yang menggunakan *Minnestofa Satisfaction Questonnare (MSQ)* dari universitas Minnesota. Dari hasil uji validitas 20 item skala kepuasan kerja setelah diujicoba pada 70 karyawan PT. Surya Karang Indah, dengan taraf signifikansi 5 % terdapat 8 item yang memiliki nilai korelasi lebih besar dari  $r_{table}$  ( $r = 0.244$ ) yang berarti bahwa item-item tersebut valid dan dapat mengukur variabel OCB dalam penilaian ini yaitu item nomor : 2,5,9,10,12,15,18, dan 20 sedangkan 12 item yaitu : 1,3,4,6,7,8,11,13,14,16,17, dan 19. memiliki nilai korelasi yang lebih kecil dari  $r_{table}$  yang berarti item tersebut tidak tepat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini sehingga harus dikeluarkan (tidak valid).

Item-item skala kepuasan kerja yang valid dapat dilihat dalam table berikut :

No item	Item Corretted	r tabel	Keterangan
Kep2	0.503	0.244	Valid

Kep5	0.291	0.244	Valid
Kep9	0.496	0.244	Valid
Kep10	0.361	0.244	Valid
Kep12	0.305	0.244	Valid
Kep15	0.312	0.244	Valid
Kep18	0.250	0.244	Valid
Kep20	0.446	0.244	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran dapat di percaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Untuk mencari reliabilitas alat ukur skala kepuasan kerja digunakan rumus alpha. Penggunaan rumus ini didasarkan pada pertimbangan bahwa rumus alpha ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

### Adapun Rumus Alpha

$$R_{11} = \left[ \frac{K}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_1^2} \right]$$

**Keterangan:**

**R11** = Reliabilitas Instrument

**K** = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_h^2$  = Jumlah Varians Butir

$\sigma_1^2$  = Varians Total

Menurut Saifuddin Azwar (2002) tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur akan semakin reliabel. Biasanya koefisien reliabilitas berkisar antara 1 sampai 1.00, jika koefisien mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya.

Berdasarkan hasil uji coba atas 30item pertanyaan OCB, 20 item pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja yang dioalah dengan program SPSS 11.5 didapat nilai *alfa cronach* (*a cronbach*) sebagai berikut :

Variabel	Koefisiensi <i>Cronbach</i>	Keterangan
OCB	0.7001	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.2922	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien *a cronbach* untuk semua variabel penelitian ini lebih dari 0.6 atau mendekati 1, hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini **reliabel**.

#### **F. Uji Normalitas**

uji normalitas adalah pengujian untuk melihat apakah sebaran dari variabel-variabel penelitian sudah mengikuti distribusi kurva normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 11.5. adapun uji normalitas data yang digunakan ini adalah menggunakan *Shapiro wilk*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas adalah

jika signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut adalah normal, dan sebaliknya jika signifikansinya  $< 0,05$  maka data tersebut tidak normal

No	Variabel	Signifikansi	Sebaran	Keterangan
1	OCB	0.097	0.05	Normal
2	Kepuasan Kerja	0.171	0.05	Normal

Pada table di atas, dari uji normalitas yang menggunakan *Shapiro wilk* dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada variabel OCB diperoleh hasil *Shapiro wilk* =  $0.097 > 0.05$  yang berarti sebaran data adalah **normal**.

b) Variabel kepuasan kerja

Pada variabel kepuasan kerja diperoleh hasil *Shapiro wilk* =  $0.171 > 0.05$  yang berarti sebaran data adalah **normal**.

## G. Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil lapangan. Dan juga bagian yang sangat penting karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis tentang hubungan kepuasan kerja dengan OCB.

Maka teknik yang digunakan adalah teknik statistik parametrik (*Product momen*). Pemilihan model ini dengan alasan bahwa peneliti ini bertujuan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel yang mana variabelnya berbentuk interval atau rasio dan kedua variabel ini berdistribusi normal.