

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang dilandaskan pada filsafat positivisme, yang melibatkan studi terhadap populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data dengan pendekatan kuantitatif atau statistik, dan bertujuan untuk mendeskripsikan serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional, penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata, 2018). Adapun pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Departemen di PT. X. Kedudukan masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (Y) : *Organizational Citizenship Behavior*
2. Variabel Bebas (X) : Kepuasan Kerja

## B. Definisi Operasional

### 1. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, dengan tulus dan senang hati, tanpa perlu adanya perintah atau pengawasan dari perusahaan untuk memberikan pelayanan yang baik. *Organizational citizenship behavior* diukur melalui aspek-aspek yang dikemukakan oleh Organ dkk. (2006) yaitu altruisme (*altruism*), kesadaran (*conscientiousness*), sportivitas (*sportmanship*), kesopanan (*courtesy*), dan kebajikan kewargaan (*civic virtue*).

### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun berdasarkan berbagai aspek kondisi pekerjaan di perusahaan tempatnya bekerja. Kepuasan kerja diukur melalui aspek-aspek yang dikemukakan oleh Spector (1994) yang aspeknya meliputi gaji, kesempatan mendapat promosi, tunjangan tambahan, atasan, penghargaan dari perusahaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi dalam perusahaan.

## C. Populasi dan Teknik Sampel

### 3. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 orang di Departemen dengan status operator *supporting* dikarenakan operator *supporting* memiliki tingkat *grade* atau pencapaian puncak karir yang lebih rendah jika dibandingkan dengan bagian lain.

### 4. Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan dengan status operator *supporting* di Departemen yaitu berjumlah 82 orang, yang artinya penelitian ini menggunakan teknik sensus atau *sampling* total, dimana seluruh anggota pada populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

## D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara atau strategi yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Tujuan dari teknik ini adalah untuk mendapatkan informasi yang dapat dipercaya, termasuk bahan-bahan, keterangan, kenyataan, dan data. Dalam konteks penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipilih adalah skala psikologi. Instrumen skala psikologi merupakan daftar pertanyaan yang mendeskripsikan mengenai aspek kepribadian individu dari indikator perilaku guna memperoleh jawaban yang tidak secara langsung menggambarkan keadaan diri responden yang biasanya tidak disadari (Azwar, 2020).

Menurut Azwar (2020) skala psikologi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada subjek untuk mengungkap indikator perilaku dari atribut yang hendak diukur kepada subjek untuk dijawabnya. Skala psikologi bertujuan untuk mencapai tujuan pengukuran dengan melakukan analisis statistika. Skala psikologi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala *organizational citizenship behavior* yang terdiri dari beberapa aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* merupakan aitem yang berisi konsep keperilakuan yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur, sedangkan aitem *unfavorable* merupakan aitem yang berisi konsep bertentangan atau tidak mendukung ciri perilaku yang dikehendaki oleh indikator keperilakuan (Azwar, 2020).

Skala kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada penelitian ini menggunakan skala dengan jenis *likert*. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Penyebaran skala pada penelitian ini dibantu dengan menggunakan media *jotform*.

## 5. Skala Psikologi

### a. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *organizational citizenship behavior* (OCB) yang peneliti konstruksi berdasarkan aspek-aspek *organizational citizenship behavior* yang dikemukakan oleh Organ dkk. (2006) yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Aitem dalam skala ini berjumlah 20 aitem. *Blueprint* skala *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada halaman berikutnya.

**Tabel 3. 1 Blueprint Skala *Organizational Citizenship Behavior***

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Favo</b>	<b>Unfavo</b>	<b>Σ</b>
<i>Conscientiousness</i>	a. Ketaatan dan kepatuhan pada peraturan organisasi	1	6	<b>2</b>
	b. Melakukan pekerjaan diluar pekerjaan formal yang melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki organisasi	11	16	<b>2</b>
<i>Altruism</i>	a. Membantu tugas rekan kerja dalam bekerja	2	7	<b>2</b>
	b. Mengerjakan tugas rekan kerja yang tidak hadir	12	17	<b>2</b>
<i>Civic virtue</i>	a. Terlibat dalam kegiatan organisasi	3	8	<b>2</b>
	b. Peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi	13	18	<b>2</b>
<i>Sportmanship</i>	a. Adanya toleransi terhadap kekurangan organisasi	4	9	<b>2</b>
	b. Menjaga nama baik organisasi	14	19	<b>2</b>
<i>Courtesy</i>	a. Mencegah timbulnya masalah yang terkait pekerjaan dengan rekan kerja	5	10	<b>2</b>
	b. Membantu memberikan saran kepada rekan kerja yang kesulitan terhadap masalah/tugas	15	20	<b>2</b>
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

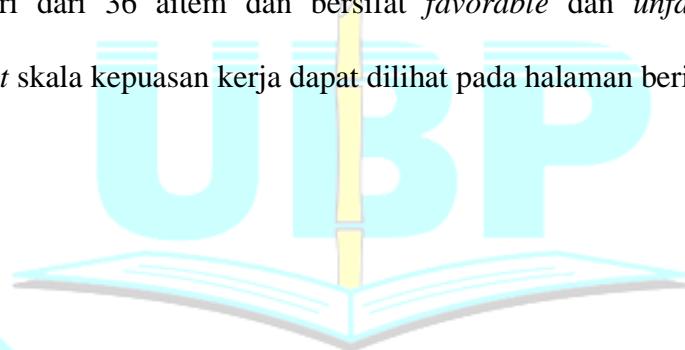
Format skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Sementara nilai yang diberikan untuk setiap alternatif jawaban dapat dilihat pada halaman berikutnya.

**Tabel 3. 2 Skor Skala *Organizational Citizenship Behavior***

<b>Respon jawaban</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Tidak Sesuai (SS)	4	2
Cukup Sesuai (CS)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

b. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala adopsi *Job Satisfaction Survey (JSS)* milik Spector (1994). Skala ini terdiri dari 36 aitem dan bersifat *favorable* dan *unfavorable*. *Blueprint* skala kepuasan kerja dapat dilihat pada halaman berikutnya.



**Tabel 3. 3 Blueprint Skala Kepuasan Kerja**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Favo</b>	<b>Unfavo</b>	<b>Σ</b>
<i>Pay</i>	Kesesuaian gaji dan kenaikan gaji yang diterima	1, 28	10, 19	4
<i>Promotion</i>	Kesempatan promosi	11, 20, 33	2	4
<i>Supervision</i>	Interaksi dengan atasan dan fungsi dari atasan	3, 30	12, 21	4
<i>Fringe Benefits</i>	Manfaat yang diberikan perusahaan	13, 22	4, 29	4
<i>Contingent Rewards</i>	Penghargaan (imbalan) atas pencapaian kerja yang baik	5	14, 23, 32	4
<i>Operating Conditions</i>	Prosedur dan peraturan (kondisi kerja) yang ada di dalam perusahaan	15	6, 24, 31	4
<i>Coworkers</i>	Kerja sama dengan rekan kerja dan rasa puas terhadap kompetensi yang dimiliki rekan kerja	7, 25	16, 34	4
<i>Nature of Work</i>	Kesesuaian akan jenis pekerjaan yang dilakukan	17, 27, 35	8	4
<i>Communication</i>	Komunikasi di dalam perusahaan	9	18, 26, 36	4
<b>Total</b>				<b>36</b>

Alat ukur ini juga menggunakan format skala *likert* namun dengan enam opsi jawaban sesuai dengan tata cara skoring *Job Satisfaction Survey* (*JSS*) dari Spector (1994) yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sementara nilai yang diberikan untuk setiap alternatif jawaban dapat dilihat pada halaman berikutnya.

**Tabel 3. 4 Skor Skala Kepuasan Kerja**

<b>Respon jawaban</b>	<b>Favorable</b>	<b>Unfavorable</b>
Sangat Setuju (SS)	6	1
Setuju (S)	5	2
Cukup Setuju (CS)	4	3
Kurang Setuju (KS)	3	4
Tidak Setuju (TS)	2	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	6

## E. Metode Analisis Instrumen

### 6. Validitas Isi

Validitas mengacu pada seberapa akurat suatu tes atau skala dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Pengujian validitas yang dipakai kemudian akan dilakukan secara empirik dan dikenal secara tradisional yaitu uji validitas isi (Azwar, 2019).

Penelitian ini akan menggunakan perhitungan koefisien validitas isi Aiken's V. Aiken's V adalah rumus yang digunakan untuk menghitung validitas isi berdasarkan penilaian dari para ahli (*expert judgement*) terhadap sejumlah aitem yang mencerminkan skala pengukuran. Rumus Aiken's V adalah sebagai berikut:

$$V = \sum s/[n(c - 1)]$$

Keterangan:

$lo$  = Angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini = 1)

$c$  = Angka penilaian validitas yang tertinggi (dalam hal ini = 5)

$r$  = Angka yang diberikan oleh seorang penilai

$s$  =  $r - lo$

$n$  = Banyaknya SME/penilai

## 7. Analisis Aitem

Validitas aitem yang digunakan dianalisis melalui analisis aitem atau daya diskriminasi aitem. Diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan daya yang tidak memiliki atribusi yang di ukur (Azwar, 2020). Dalam penelitian ini, kriteria pemilihan aitem didasarkan pada nilai *corrected item-total correlation* dengan nilai batas 0,3 ( $p > 0,3$ ). Hasil analisis aitem dinyatakan memiliki daya beda yang baik apabila memiliki nilai lebih dari 0,3 ( $p > 0,3$ ) (Azwar, 2020). Korelasi aitem dihitung menggunakan rumus *corrected item-total correlation* dengan bantuan program SPSS versi 25.

## 8. Reliabilitas

Hasil suatu pengukuran dikatakan reliabel hanya jika pengukuran dilakukan beberapa kali pada subjek dalam kelompok yang sama, tetapi diperoleh hasil yang relatif sama, kecuali aspek yang diukur oleh subjek

tidak berubah (Azwar, 2019). Penghitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Cronbach's Alpha* melalui bantuan program *software* SPSS versi 25. Sementara klasifikasi reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah klasifikasi reliabilitas menurut *Guillford* (dalam Parinata & Puspaningtyas, 2021) yaitu:

**Tabel 3. 5 Klasifikasi Reliabilitas *Guillford***

No	Koefisien Korelasi	Kualifikasi
1	0,91 - 1,00	Sangat Tinggi
2	0,71 - 0,90	Tinggi
3	0,41 - 0,70	Cukup Tinggi
4	0,21 - 0,40	Rendah
5	Negatif - 0,20	Sangat Rendah

## F. Teknik Analisis Data

### 9. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah data berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau terdistribusi normal (Nuryadi dkk., 2017). Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 dengan kriteria kenormalan uji signifikansi = 0,05. Jika  $\text{Sig} > 0,05$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, dan jika  $\text{Sig} < 0,05$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Sugiyono, 2019).

## 10. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan pengujian asumsi yang wajib dilakukan apabila dalam pengujian hipotesis akan menggunakan teknik analisis regresi linear (Sibarani, 2019). Pengujian linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, dengan membandingkan *p-value* dan signifikansi (0,05) antar variabel (Rangkuti & Wahyuni, 2016). Jika nilai *linearity Sig*  $< 0,05$  maka dapat dikatakan linier, namun apabila nilai *linearity Sig*  $> 0,05$  maka tidak linier (Sugiyono, 2019).

## 11. Uji Hipotesis

Penelitian ini memiliki maksud untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Departemen di PT. X. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Adanya hubungan fungsional atau kausal antara satu variabel independen dan satu variabel dependen dapat dievaluasi dengan menggunakan teknik regresi linear (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear sederhana akan dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 25, dengan rumus yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

## G. Analisis Data Tambahan

### 12. Uji Koefisien Determinasi

Nilai dari koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel independen (X) kepuasan kerja terhadap variabel dependen (Y) *organizational citizenship behavior* (Sugiyono, 2019). Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$KD$  = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi

### 13. Kategorisasi

Kategorisasi ditujukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum

berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2018). Adapun penggolongan subjek kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* terdiri dari dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Lalu penggolongan kategori menurut Azwar (2018) yaitu:

**Tabel 3. 6 Klasifikasi Kategorisasi Kepuasan Kerja**

Rumus	Kategorisasi
$X \geq \mu$	Tinggi
$X < \mu$	Rendah

Keterangan:

$X$  : Skor Setiap Responden

$\mu$  : Mean Teoritik

**Tabel 3. 7 Klasifikasi Kategorisasi OCB**

Rumus	Kategorisasi
$X \geq \mu$	Tinggi
$X < \mu$	Rendah

Keterangan:

$X$  : Skor Setiap Responden

$\mu$  : Mean Teoritik