

## BAB IV

### PERSIAPAN DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

#### A. Orientasi Kanchah Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti perlu memahami kanchah atau tempat penelitian dan persiapan segala hal yang berkaitan dengan jalannya penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Komitmen Organisasi dan Intensi *Turnover* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

PT. Nayati Indonesia merupakan perusahaan yang telah dirintis sejak tahun 1983 atau berdiri selama 33 tahun. Perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur dan perdagangan yang bergerak dalam bidang *Food Service Equipment* berskala internasional dan nasional dengan menjual produk-produk perlengkapan rumah tangga, rumah makan, dan rumah sakit. Pangsa pasar dari PT. Nayati Indonesia adalah Mc Donald, KFC, *restaurant*, dll.

Kantor pusat dari PT. Nayati Indonesia berada di Jalan Raya Terboyo nomor 15-19, Kawasan Industri Terboyo Megah, Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan ini didirikan di atas tanah seluas 40.000 m<sup>2</sup> dengan jumlah karyawan bagian *office* ± 110 orang dan karyawan produksi ± 210 orang. PT. Nayati Indonesia memiliki kantor cabang di Jakarta, Bandung, Surabaya, dan Denpasar. Setiap kantor cabang memiliki karyawan antara 150-200 orang. Sistem kerja yang digunakan di PT. Nayati Indonesia adalah masuk dari hari Senin – Sabtu. Untuk

hari Senin – Jumat, karyawan memiliki delapan jam kerja yaitu jam 08.00 – 16.00 dengan satu jam istirahat. Sedangkan untuk hari Sabtu, karyawan memiliki lima jam kerja yaitu jam 08.00 – 13.00 dengan satu jam istirahat.

Berdasarkan data yang diperoleh, permasalahan yang terjadi di PT. Nayati Indonesia adalah karyawan yang sering mengeluh jika diberi tambahan tugas yang bukan tanggungjawabnya, sering menggerutu dan banyak alasan jika ada rekan kerja yang meminta bantuan, beberapa karyawan sering terlambat masuk kerja, tingginya *turnover* yang terjadi setiap bulan, dan seringnya karyawan melakukan protes terhadap kebijakan yang seolah cenderung kurang memihak perusahaan. Dari permasalahan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah dan intensi *turnover* yang cenderung tinggi, sehingga hal ini berpengaruh terhadap rendahnya sikap OCB yang dilakukan karyawan.

Alasan peneliti menggunakan PT. Nayati Indonesia sebagai tempat penelitian adalah:

1. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan data-data yang diberikan dari PT. Nayati Indonesia dikemukakan adanya permasalahan tentang *Organizational Citizenship Behavior* yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi dan Intensi *Turnover*. Dari hasil tersebut diketahui bahwa karyawan kurang memiliki kepedulian dengan perusahaannya yang disebabkan komitmen organisasi yang kurang sehingga menyebabkan tingginya *turnover*.

2. Belum pernah dilakukan penelitian dengan judul Hubungan Komitmen Organisasi dan Intensi *Turnover* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Nayati Indonesia.
3. Peneliti mendapatkan ijin dan sambutan yang baik dari HRD PT. Nayati Indonesia untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.

## **B. Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian yang dilakukan peneliti meliputi penyusunan alat ukur dan permohonan ijin penelitian.

### **1. Penyusunan Alat Ukur**

#### **a. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Skala OCB disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Organ, dkk (dalam Prabowo dan Setiawan, 2013), yaitu *Altruism*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship*, *Courtesy*, dan *Civic Virtue*. Skala OCB terdiri dari 40 item, dengan sebaran nomor item sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Sebaran Item Skala OCB**

Aspek OCB	Jumlah Pernyataan		Total Item
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Altruism</i>	1, 20, 21, 40	10, 11, 30, 31	<b>8</b>
<i>Conscientiousness</i>	2, 19, 22, 39	9, 12, 29, 32	<b>8</b>
<i>Sportsmanship</i>	3, 18, 23, 38	8, 13, 28, 33	<b>8</b>
<i>Courtesy</i>	4, 17, 24, 37	7, 14, 27, 34	<b>8</b>
<i>Civic Virtue</i>	5, 16, 25, 36	6, 15, 26, 35	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

b. Skala Komitmen Organisasi

Peneliti menyusun skala komitmen organisasi berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (dalam Huang dan You, 2011), yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. Skala Komitmen Organisasi terdiri dari 36 item, dengan sebaran nomor item sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Sebaran Item Skala Komitmen Organisasi**

Aspek Komitmen Organisasi	Jumlah Pernyataan		Total Item
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Affective Commitment</i>	1, 12, 13, 24, 25, 36	6, 7, 18, 19, 30, 31	<b>12</b>
<i>Continuance Commitment</i>	2, 11, 14, 23, 26, 35	5, 8, 17, 20, 29, 32	<b>12</b>
<i>Normative Commitment</i>	3, 10, 15, 22, 27, 34	4, 9, 16, 21, 28, 33	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

c. Skala Intensi *Turnover*

Skala intensi *turnover* ini disusun peneliti berdasarkan indikasi *turnover* yang dikemukakan oleh Harnoto (dalam Sianipar dan Haryanti, 2014), yaitu absensi meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif beda dari biasanya. Skala Intensi *Turnover* terdiri dari 40 item, dengan sebaran nomor item sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Sebaran Item Skala Intensi *Turnover***

<b>Aspek Intensi <i>Turnover</i></b>	<b>Jumlah Pernyataan</b>		<b>Total Item</b>
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Absensi Meningkat	1, 20, 21, 40	10, 11, 30, 31	<b>8</b>
Malas Bekerja	2, 19, 22, 39	9, 12, 29, 32	<b>8</b>
Pelanggaran Tata Tertib Meningkat	3, 18, 23, 38	8, 13, 28, 33	<b>8</b>
Protes Terhadap Atasan	4, 17, 24, 37	7, 14, 27, 34	<b>8</b>
Perilaku Positif Berlebihan	5, 16, 25, 36	6, 15, 26, 35	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>

## 2. Permohonan Ijin Penelitian

Permohonan ijin penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan mengajukan ijin informal kepada HRD PT. Nayati Indonesia. Saat bertemu dengan HRD, peneliti diminta untuk membuat proposal pengajuan penelitian dan surat ijin wawancara dan observasi dari Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata Semarang. Setelah mendapat kedua prasyarat tersebut, peneliti kembali ke PT. Nayati Indonesia untuk menyerahkan dan menunggu keputusan perijinan penelitian.

Beberapa hari kemudian, peneliti mendapatkan informasi bahwa peneliti diijinkan untuk melakukan penelitian di PT. Nayati Indonesia. Peneliti mulai menyusun alat ukur berupa skala yang

telah disetujui oleh dosen pembimbing. Selanjutnya peneliti meminta surat pengantar dari Dekan Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata Semarang untuk melakukan penelitian di PT. Nayati Indonesia. Setelah menerima surat pengantar penelitian yang ditujukan kepada HRD PT. Nayati Indonesia dengan nomor surat 2925/B.7.3/FP/IV/2016, maka peneliti segera melakukan penelitian di PT. Nayati Indonesia.

### **C. Pelaksanaan Pengumpulan Data**

Persiapan untuk melakukan pengumpulan data diawali dengan mengurus perijinan penelitian dengan pihak PT. Nayati Indonesia. Peneliti mengajukan perijinan secara informal kepada HRD PT. Nayati Indonesia. Ijin informal ini, peneliti gunakan untuk menjelaskan tujuan dari penelitian ini dan lama waktu yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian. Kemudian dari pihak HRD PT. Nayati Indonesia meminta untuk pengajuan proposal penelitian dan menyertakan surat ijin wawancara dan observasi dari Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata Semarang.

Setelah mendapatkan prasyarat tersebut, peneliti mulai melakukan wawancara dengan HRD PT. Nayati Indonesia terkait permasalahan yang sering terjadi serta meminta data otentik yang dapat mendukung permasalahan yang dibahas. Kemudian peneliti menyusun alat ukur yang telah disetujui oleh dosen pembimbing, maka peneliti kembali meminta ijin secara formal untuk melakukan penelitian dengan memberikan surat pengantar dari Dekan Fakultas Psikologi Unika

Soegijapranata Semarang yang diajukan kepada HRD PT. Nayati Indonesia. Setelah mendapatkan persetujuan dari HRD, maka peneliti mulai melakukan penelitian.

Pengambilan data dilakukan mulai 28 April 2016 - 23 Mei 2016. Angket sebanyak 60 eksemplar diberikan kepada HRD PT. Nayati Indonesia untuk dibagikan kepada karyawan PT. Nayati Indonesia. Di sela-sela waktu tersebut, peneliti sering melakukan *follow up* untuk menanyakan sejauh mana angket yang sudah diisi oleh karyawan. Semua angket yang diserahkan kepada HRD PT. Nayati Indonesia terisi semua dan untuk selanjutnya peneliti melakukan olah data.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *try out* terpakai karena pengambilan data hanya dilakukan sekali saja. Hal ini dilakukan karena karena terbatasnya waktu dan tenaga para karyawan PT. Nayati Indonesia. Selanjutnya skala yang telah diisi langsung diskor yang kemudian digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas alat ukur, serta uji hipotesis.

#### **D. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas alat ukur dilakukan dengan *Pearson Correlation* dan pengujian reliabilitas alat ukur dengan *Cronbach Alpha*.

##### **1. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Pada skala OCB, total item awal berjumlah 40 item, kemudian terdapat 21 item gugur, dengan koefisien validitas 0,212 sampai 0,646. Item yang gugur terdapat pada nomor 2, 3, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 38, 40, sehingga



diperoleh 19 item valid. Hasil uji reliabilitas sebesar 0,806 yang berarti memiliki reliabilitas yang baik.

Rincian sebaran item yang valid dan gugur dari skala OCB dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Sebaran Item Valid dan Gugur Skala OCB**

Aspek OCB	Jumlah Pernyataan		Total Item
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Altruism</i>	1, 20, 21, 40*	10*, 11, 30*, 31*	<b>4</b>
<i>Conscientiousness</i>	2*, 19*, 22, 39	9*, 12, 29, 32*	<b>4</b>
<i>Sportsmanship</i>	3*, 18*, 23*, 38*	8, 13*, 28*, 33*	<b>1</b>
<i>Courtesy</i>	4, 17, 24, 37	7, 14*, 27*, 34	<b>6</b>
<i>Civic Virtue</i>	5, 16, 25*, 36	6*, 15*, 26*, 35	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>

**Keterangan: \* item gugur**

## 2. Skala Komitmen Organisasi

Pada skala komitmen organisasi, total item awal berjumlah 36 item, kemudian terdapat 20 item gugur. Koefisien validitas dari item tersebut 0,246 sampai 0,775. Item yang gugur terdapat pada nomor 3, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 17, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 32, 34, 35,

sehingga diperoleh 16 item valid. Hasil uji reliabilitas sebesar 0,834 yang menunjukkan bahwa memiliki reliabilitas yang baik.

Rincian sebaran item yang valid dan gugur dari skala Komitmen Organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Sebaran Item Valid dan Gugur Skala Komitmen Organisasi**

Aspek Komitmen Organisasi	Jumlah Pernyataan		Total Item
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Affective Commitment</i>	1, 12, 13*, 24, 25, 36	6, 7, 18, 19, 30, 31	<b>11</b>
<i>Continuance Commitment</i>	2, 11*, 14*, 23*, 26*, 35*	5*, 8*, 17*, 20, 29*, 32*	<b>2</b>
<i>Normative Commitment</i>	3*, 10*, 15, 22*, 27*, 34*	4, 9*, 16*, 21*, 28*, 33	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>

**Keterangan: \* item gugur**

### 3. Skala Intensi *Turnover*

Pada skala intensi *turnover*, total item awal berjumlah 40 item, kemudian terdapat 22 item gugur, dengan koefisien validitas 0,208 sampai 0,595. Item yang gugur terdapat pada nomor 1, 2, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 22, 24, 25, 27, 29, 30, 34, 35, 36, 37, 39, sehingga diperoleh 18 item valid. Hasil uji reliabilitas sebesar 0,824, hal ini menunjukkan bahwa memiliki reliabilitas yang baik.

Rincian sebaran item yang valid dan gugur dari skala OCB dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Sebaran Item Valid dan Gugur Skala Intensi *Turnover***

Aspek Intensi <i>Turnover</i>	Jumlah Pernyataan		Total Item
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Absensi Meningkat	1*, 20, 21, 40	10*, 11*, 30*, 31	<b>4</b>
Malas Bekerja	2*, 19, 22*, 39*	9*, 12*, 29*, 32	<b>2</b>
Pelanggaran Tata Tertib Meningkat	3, 18, 23, 38	8, 13*, 28, 33	<b>7</b>
Protes Terhadap Atasan	4, 17*, 24*, 37*	7, 14, 27*, 34*	<b>3</b>
Perilaku Positif Berlebihan	5*, 16*, 25*, 36*	6*, 15, 26, 35*	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

**Keterangan: \* item gugur**