

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan lapangan atau obyek penelitian dan teknik analisa yang digunakan untuk menganalisa suatu model mengenai pengaruh *Person-Organization Fit*(P-O fit) dan kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behaviour*(OCB)

### A. Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Ciri utama penelitian kuantitatif adalah permasalahan penelitian terbatas, mengikuti pola berpikir deduktif, mempercayai angka (statistika dan matematika) sebagai instrumen untuk menjelaskan kebenaran dan membangun validitas internal dan eksternal sebaik mungkin (Irawan, 2004) . Hal utama dari penelitian kuantitatif ini adalah dihasilkannya suatu kesimpulan melalui uji statistik dan analisa (Saughnessy, dkk, 2003)

### B. Identifikasi Variable Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:  
 Variabel tergantung (Y1) : *Organizational Citinzenship Behavior* (OCB)  
 Variabel bebas 1 (X1) : *Person-Organization Fit* (P-O Fit)  
 Variabel bebas 2 (X2) : Kepuasan Kerja

### C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional memberikan batasan terhadap variabel yang diteliti (Periantalo, 2015) dan berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Guna menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel yang dianalisa, maka perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi. Berikut ini dijelaskan definisi operasional variabel dari masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

### 1. **Organizational citizenship behaviour(OCB)**

*Organizational citizenship behaviour* adalah suatu perilaku sukarela yang tidak secara langsung diatur sistem *reward* dan tidak bisa ditumbuhkan hanya dengan berdasarkan kewajiban peran formal, namun perilaku ini secara terus menerus meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi dari organisasi.

. *Organizational citizenship behaviour* akan diukur menggunakan skala *OCB* berdasar teori yang dikembangkan oleh Organ yang memiliki dimensi perilaku *OCB*, yaitu:

- a. *Altruism*
- b. *Conscientiousness*
- c. *Civic virtue*
- d. *Courtesy*
- e. *Sportmanships*

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi perilaku *OCB* pada subek, dan sebaliknya.

### 2. **Person-Organization Fit (P-O Fit)**

Berdasarkan pengertian dari *P-O Fit* tersebut maka *P-O Fit* didefinisikan sebagai kesesuaian nilai individu dengan organisasi yang dapat meramalkan sejumlah perilaku individu yang bermanfaat bagi organisas.

Dalam peneltian ini variabel *Person-Organization Fit(P-O Fit)* dibentuk oleh indikator yang dapat diartikan dalam empat konsep yaitu :

- a. Kesesuaian nilai (*Value congruence*)
- b. Kesesuaian tujuan (*Goal Congruence*)
- c. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality Congruence*)

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kesesuaian individu dengan organisasi dan sebaliknya.

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai respon afektif, sikap dan proses kognitif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang berkenaan dengan apa yang dirasakan dengan apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja akan diukur dengan menggunakan skala yang diadaptasi dari *Job Satisfaction Survey* (JSS) berdasarkan teori Spector (2000) yang memiliki indikator :

- a. Gaji / upah
- b. Promosi
- c. Supervisi
- d. Tunjangan atau Benefit
- e. Penghargaan
- f. Peraturan perusahaan dan manajemen atau prosedur termasuk kebijakan
- g. Rekan kerja
- h. Pekerjaan itu sendiri
- i. Komunikasi

Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja pada subyek, dan sebaliknya

#### D. Subjek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Apabila subyek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya, maka dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari seluruh subjek secara langsung (Azwar, 2011). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Kantor Pusat dan unit usaha yang berlokasi kerja di Semarang yang berjumlah 155 orang dengan karakteristik:

1. Karyawan yang masih aktif bekerja
2. Telah bekerja minimal satu tahun

## E. Metode Pengumpulan Data

Adapun skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Skala *Organizational Citizenship Behaviour*

Skala OCB terdiri dari item-item pernyataan yang dibuat berdasarkan lima dimensi perilaku OCB yaitu *conscientiousness*, *altruism*, *civic virtue*, *courtesy* dan *sportsmanship*. Setiap dimensi OCB dibagi menjadi enam indikator perilaku, tiga indikator perilaku yang sesuai dengan dimensi (*favourable*) dan tiga indikator perilaku yang tidak sesuai dengan dimensi (*unfavourable*). Item-item berdasarkan indikator perilaku disusun dengan bahasa yang sederhana, jelas dan mudah dipahami oleh subyek.

Skoring pada item *favourable* dan *unfavourable* pada skala OCB dengan penetapan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Pada item *Favourable* apabila subyek menjawab Tidak Pernah (TP)=1, Pernah (P)=2, Sering (S)=3, Sangat Sering (SS)=4 dan sebaliknya untuk item *Unfavourable* apabila subyek menjawab Tidak Pernah (TP)=4, Pernah (P)=3, Sering (S)=2, Sangat Sering (SS)=1. Semakin tinggi skor subyek menunjukkan semakin tinggi OCB subyek, dan sebaliknya.

Tabel 3. *Blue Print* Skala OCB

No	Dimensi OCB	Jumlah Pernyataan		Jumlah Item
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Conscientiousness</i>	3	3	6
2	<i>Altruism</i>	3	3	6
3	<i>Civic virtue</i>	3	3	6
4	<i>Courtesy</i>	3	3	6
5	<i>Sportsmanship</i>	3	3	6
Jumlah Item		15	15	30

### 2. Skala *Person-Organization Fit (P-O) Fit*

Skala P-O Fit terdiri dari item-item pernyataan yang dibuat berdasarkan empat dimensi P-O Fit yaitu kesesuaian nilai (*value congruence*), kesesuaian tujuan (*goal congruence*), pemenuhan

kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) dan kesesuaian karakteristik-kultur-kepribadian (*culture personality congruence*). Berisi pernyataan yang disertai empat alternatif jawaban, yaitu apabila jawaban subyek “SS” berarti subyek sangat sesuai dengan pernyataan tersebut, apabila jawaban subyek “S” berarti subyek sesuai dengan pernyataan tersebut, apabila jawaban subyek “TS”, berarti subyek tidak sesuai dengan pernyataan tersebut, dan apabila jawaban subyek “STS” berarti subyek sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.

Setiap dimensi P-O Fit dibagi menjadi empat indikator, dua indikator yang sesuai dengan dimensi (*favourable*) dan dua indikator yang tidak sesuai dengan dimensi (*unfavourable*). Item-item berdasarkan indikator disusun dengan bahasa yang sederhana, jelas dan mudah dipahami oleh subyek. Skoring pada item *favourable* dan *unfavourable* pada skala P-O Fit dengan penetapan skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Pada item *Favourable* apabila subyek menjawab STS=1, TS=2, S=3, SS=4, dan sebaliknya untuk item *Unfavourable* apabila subyek menjawab STS=4, TS=3, S=2, SS=1. Semakin tinggi skor yang diperoleh subyek menunjukkan semakin tinggi P-O Fit subyek, dan sebaliknya.

Tabel 4. *Blue Print* Skala *Person-Organization Fit* dengan metode *direct measurement* berdasarkan persepsi

No	Dimensi	Pernyataan		Jumlah Item
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	<i>Kesesuaian Nilai</i>	3	3	6
2	<i>Kesesuaian Tujuan</i>	3	3	6
3	<i>Pemenuhan Kebutuhan</i>	3	3	6
4	<i>Kesesuaian Kepribadian-Budaya</i>	3	3	6
Jumlah Item		12	12	24

### 3. Skala Kepuasan Kerja

Alat ukur kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil adaptasi dari *Job Satisfaction Survey (JSS)* yang dikembangkan oleh Spector (2000). JSS mengukur kepuasan kerja dengan melihat sembilan aspek / faset yang terdiri dari gaji, kesempatan promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, karakteristik pekerjaan dan komunikasi. Berisi pernyataan yang disertai empat alternatif jawaban, yaitu apabila jawaban subyek "SP" berarti subyek sangat puas dengan pernyataan tersebut, apabila jawaban subyek "P" berarti subyek puas dengan pernyataan tersebut, apabila jawaban subyek "TP", berarti subyek tidak puas dengan pernyataan tersebut, dan apabila jawaban subyek "STP" berarti subyek sangat tidak puas dengan pernyataan tersebut. Setiap aspek dibagi menjadi empat item pernyataan sehingga seluruhnya berjumlah 36 item pernyataan. Skoring pada skala Kepuasan Kerja, skor terendah bernilai 1 dan skor tertinggi bernilai 4. Semakin tinggi skor yang diperoleh subyek menunjukkan semakin tinggi Kepuasan Kerja subyek, dan sebaliknya.

Tabel 5. *Blue Print* Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Jumlah Item Favourable
1	Gaji	4
2	Promosi	4
3	Supervisi	4
4	Tunjangan	4
5	Penghargaan	4
6	Prosedur	4
7	Rekan kerja	4
8	Sifat Pekerjaan	4
9	Komunikasi	4
Jumlah Item		36

Sumber : Spector (2000)

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Hasil penelitian harus dapat bersifat obyektif artinya dapat menggambarkan permasalahan yang sebenarnya yang sedang diteliti sehingga, pengujian ketepatan data dapat dilihat dari dua sisi, yaitu reabilitas dan validitas (Nasution dan Usman, 2007).

### 1. Validitas

Validitas alat ukur menunjuk pada apa yang diukur oleh suatu alat ukur dan seberapa baik alat ukur tersebut dapat mengukur sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2011). Dalam penelitian ini uji validitas alat ukur dilakukan dengan melihat korelasi *product moment* dari *Pearson* dari masing-masing item pernyataan dengan totalnya. Koefisien korelasi dikoreksi kembali disebabkan oleh adanya kelebihan bobot dan dikoreksi dengan teknik korelasi Part Whole.

### 2. Reliabilitas

Menurut Sekaran (2003), pengukuran reliabilitas menunjukkan tingkat alat ukur tanpa terjadi bias atau distorsi dan memastikan konsistensinya melintasi waktu dan melintasi ragam skor item-item dalam alat ukur. Dengan kata lain, uji reliabilitas harus memiliki unsur keterpercayaan (*dependability*), predikibilitas (*predictability*), dan ketepatan atau akurasi (*accuracy*) dari suatu ukuran. Suatu alat ukur memiliki reliabilitas atau keadilan atau dapat dipercaya jika hasil pengukuran dari alat ukur tersebut stabil atau konsisten, artinya hasil pengukuran tidak berubah-ubah dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berulang-ulang tetap akan memberikan hasil yang relatif sama (Silalahi, 2006).

Secara empirik, tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut sebagai koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1,00 (Azwar, 2012). Angka reliabilitas yang mendekati 1,00 maka dikatakan semakin



tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya semakin mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012) Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan internal consistency dengan formula alpha cronbach.

### G. Metode Analisa Data

Analisa data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian (Stainback dalam Sugiono, 2013). Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisa data yang bersumber dari data secara kuantitatif diarahkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini terdapat dua metode analisa data yakni :

#### 1. Hipotesis Mayor

Pengujian hipotesis mayor dalam penelitian ini, menggunakan Analisa Regresi berganda (dua prediktor), dengan alasan terdapat dua variabel bebas atau lebih ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel tergantung  $Y$  yang dalam penelitian ini memiliki hipotesis yakni :  
Ada pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational citizenship behaviour*(OCB)

#### 2. Hipotesis Minor

Pengujian hipotesis minor pada penelitian ini menggunakan perhitungan analisa regresi linier sederhana yaitu suatu metode untuk meramalkan pengaruh dan besarnya pengaruh di suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan prinsip korelasi dan regresi.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni menguji :

- a. Ada pengaruh variabel *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap *Organizational citizenship behaviour*(OCB)
- b. Ada Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap *Organizational citizenship behaviour*(OCB)