

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode penelitian**

Menurut Sugiyono (2015, h.6) mengatakan metode penelitian adalah sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan menggunakan metode penelitian, peneliti mendapatkan data yang valid dengan tujuan untuk ditemukan dan dibuktikan sehingga untuk peneliti kedepannya dapat digunakan untuk memecahkan dan mengantisipasi masalah tertentu.

Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Azwar (2016, h.5) metode kuantitatif adalah metode yang menekankan pada data-data numerikal yang diolah dengan metode statistika. Pada penelitian ini menggunakan tata cara pengambilan keputusan, interpretasi data dan kesimpulan berdasarkan dari hasil analisis statistik untuk mengetahui angka-angka yang diperoleh. Data berupa angka tersebut berasal dari pengukuran dengan menggunakan skala pada variabel yang berada dalam penelitian

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi dalam variabel-variabel dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan penelitian. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel tergantung: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
2. Variabel bebas : Kepuasan Kerja

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Batasan operasional variabel penelitian diperlukan untuk menghindari salah pengertian mengenai data yang akan dikumpulkan. Maka definisi operasional pada penelitian ini adalah:

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

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela membantu rekan kerja, melaksanakan pekerjaan diluar kewajiban tanpa adanya paksaan serta tidak ada hukuman jika melakukannya, dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat diungkap melalui skala *OCB* yang dibuat berdasarkan lima aspek, yaitu: *altruism, civic vertue, courtesy, conscientiousness, dan sportmanship*. Pada skala *OCB*, semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

#### 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada sejauh mana lingkungan kerja dapat membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya. Skala pada kepuasan kerja disusun dalam aspek-aspek kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja terhadap upah atau gaji, kepuasan kerja terhadap promosi, kepuasan kerja terhadap atasan (supervisi), dan kepuasan kerja terhadap rekan kerja. Pada skala kepuasan kerja, semakin tinggi skor skala yang

diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya.

#### **D. Subjek Penelitian**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015, h.117) populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan peneliti adalah karyawan yang bekerja di Hotel Pandanaran Semarang.

##### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2015, h.118) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang akan diambil untuk pada penelitian dari populasi harus benar-benar mewakili, sehingga mengurangi dampak bias dalam penelitian.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *cluster stratified sampling*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan terhadap suatu *cluster* yang hanya sebagian saja dari elemen dalam suatu *cluster* yang terpilih (Sugiyono, 2015, h.121). Alasan peneliti menggunakan teknik *cluster stratified sampling* adalah jumlah populasi karyawan hotel yang banyak dan tiap

karyawan memiliki diskripsi pekerjaan (*job description*) yang berbeda, serta banyaknya bagian unit kerja pada karyawan.

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara untuk melakukan penelitian dalam memperoleh data-data. Metode dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode skala.

Skala yang disajikan dibagi menjadi dua kelompok pernyataan, yaitu item *favourable* dan item *unfavourable*. Azwar (2014, h.41) menjelaskan pada item *favourable* yaitu berisi konsep berperilaku yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur, sedangkan *unfavourable* yaitu konsep berperilaku yang bertentangan atau tidak mendukung atribut yang diukur. Masing-masing item disediakan empat pilihan jawaban dan subjek diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sudah disediakan, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Adapun skala yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu sebagai berikut:

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

Skala *OCB* disusun berdasarkan dimensi dari *OCB* yang meliputi *altruism*, *civic virtue*, *courtesy*, *conscientiousness*, dan *sportmanship*. Rancangan jumlah item skala *OCB* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Rancangan Jumlah Item Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Aspek OCB	Item/ Pernyataan		Jumlah item
	<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
<i>Altruism</i>	1, 11, 21	2, 12, 22	6
<i>Civic virtue</i>	5, 15, 25	6, 16, 26	6
<i>Courtesy</i>	9, 19, 29	10, 20, 30	6
<i>Conscientiousness</i>	3, 13, 23	4, 14, 24	6
<i>Sportmanship</i>	7, 17, 27	8, 18, 28	6
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

Sistem penilaian pada skala OCB menggunakan empat kategori jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS) diberi skor 4, Sesuai (S) diberi skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1. Pernyataan yang *unfavourable* diberi skor sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS) diberi skor 1, Sesuai (S) diberi skor 2, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 4.

## 2. Skala kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek dari kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja terhadap upah atau gaji, kepuasan kerja terhadap promosi, kepuasan kerja terhadap atasan (supervisi), dan kepuasan kerja terhadap rekan kerja. Rancangan jumlah item skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Rancangan Jumlah Item Skala Kepuasan Kerja**

Aspek Kepuasan Kerja	Item/ Pernyataan		Jumlah item
	<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
Pekerjaan Itu Sendiri	1, 11, 21	2, 12, 22	6
Gaji	5, 15, 25	6, 16, 26	6
Promosi	9, 19, 29	10, 20, 30	6
Atasan	3, 13, 23	4, 14, 24	6
Rekan Kerja	7, 17, 27	8, 18, 28	6
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>

Sistem penilaian pada skala kepuasan kerja menggunakan empat kategori jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS) diberi skor 4, Sesuai (S) diberi skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1. Pernyataan yang *unfavourable* diberi skor sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS) diberi skor 1, Sesuai (S) diberi skor 2, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 4.

## F. Uji Coba Alat Ukur

### 1. Uji Validitas Alat Ukur

Azwar (2012, h.8) mengatakan validitas memiliki arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukuran, kemudian dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat mengenai variabel yang diukur oleh tujuan pengukuran tersebut.

Oleh karena itu, untuk mengetahui validitas alat ukur dapat mengkorelasikan skor dari item dengan skor total pada skala kepuasan kerja dan skala *OCB*, dengan menggunakan teknik korelasi *Product*

*Moment* dari *Perason*, dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program *Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS) Release 16.0*.

Setelah itu, bila telah diketahui koefisien validitas item proses selanjutnya melakukan analisis korelasi *part-whole*. Analisis korelasi *part-whole* adalah untuk mendapatkan skor murni dari koefisien validitas item pada suatu alat ukur karena waktu korelasi antara skor item dengan skor total item terjadi *over estimate* (kelebihan bobot), sehingga menyebabkan angka korelasi yang diperoleh menjadi besar.

## 2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi (Azwar, 2012, h.7) selama aspek yang diukur dalam subjek belum berubah, maka pada hasil pengukuran dapat dipercaya dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.

Untuk mengetahui reliabilitas pada skala kepuasan kerja dan skala *OCB*, peneliti menggunakan uji reliabilitas alat ukur teknik analisis *Alpha Cronbach*.

## G. Metode Analisis Data

Analisis data untruk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational behavior citizenship* digunakan teknik analisis *Product Moment*. Perhitungan tersebut menggunakan alat

bantukomputer yaitu melalui program *Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS) Release 16.0*.

