

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena datanya berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian. Pernyataan di atas berdasar pendapat Creswell (dalam Alsa, 2010, h.13).

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Identifikasi terhadap variabel penelitian perlu ditegaskan terlebih dahulu sebelum melakukan pengambilan data di lapangan. Variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini adalah:

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

#### **B. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian perlu ditegaskan terlebih dahulu agar dapat ditentukan alat pengambilan data yang tepat (Suryabrata, 2011, h.29). Batasan operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

*Organizational citizenship behavior* adalah tindakan menolong yang dilakukan individu dalam suatu organisasi, yang dilakukan secara sukarela (tanpa adanya imbalan dari organisasi). *Organizational citizenship behavior* ini diungkap melalui skala *OCB*

yang terdiri dari dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan dimensi *civic virtue*. Semakin tinggi skor skala yang diperoleh maka semakin tinggi *OCB* yang dilakukan karyawan, demikian juga sebaliknya.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja individu. Kepuasan kerja ini diukur melalui skala kepuasan kerja yang terdiri dari dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan dimensi rekan kerja. Semakin tinggi skor skala yang diperoleh maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, demikian juga sebaliknya.

## C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama data penelitian, yaitu individu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian (Azwar, 2010a, h.34-35).

### 1. Populasi

Penelitian dapat mengambil subjek secara sebagian (sampel) atau secara keseluruhan (populasi). Hal ini didasarkan pada pendapat Azwar (2010a, h.35) yang mengatakan bahwa apabila subjek penelitiannya terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya peneliti, maka dapat dilakukan studi populasi, yaitu mempelajari

seluruh subjek secara langsung. Sebaliknya, apabila subjek penelitian sangat banyak dan berada di luar jangkauan sumber daya peneliti, atau apabila batasan populasinya tidak mudah untuk didefinisikan, maka dapat dilakukan studi sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian administrasi Universitas Katolik (UNIKA) Soegijapranata Semarang. Jumlah karyawan tersebut adalah 117 orang.

## 2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*, yaitu teknik penarikan sampel didasarkan pada kemudahan. Sampel dapat terpilih karena berada pada waktu, situasi, dan tempat yang tepat (Prasetyo & Jannah, 2011, h.135).

## D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala, karena data penelitian yang akan digali merupakan data-data non-kognitif.

Skala tersebut dibedakan menjadi dua kelompok item (pernyataan), yaitu item *favourable* dan item *unfavourable*. Azwar (2010b, h.26-27) mengatakan bahwa item *favourable* adalah item yang isinya mendukung, memihak atau menunjukkan ciri adanya atribut yang

diukur, sedangkan item yang *unfavourable* adalah item yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur.

Sistem penilaian skala menggunakan format skala dengan empat katagori respon, di mana subjek diminta untuk memilih salah satu di antara empat kemungkinan jawaban yang tersedia, meliputi Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pada pernyataan dengan arah *favourable*, skoringnya sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS) diberi skor 4, Sesuai (S) diberi skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1. Pada pernyataan dengan arah *unfavourable*, skoringnya adalah: Sangat Sesuai (SS) diberi skor 1, Sesuai (S) diberi skor 2, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 3, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 4.

Pada penelitian ini terdapat dua skala yang digunakan, yaitu skala skala *OCB* dan skala kepuasan kerja.

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

Skala *OCB* disusun berdasarkan dimensi *OCB* yang meliputi dimensi *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan dimensi *civic virtue*. Rancangan skala *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Rancangan Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Dimensi <i>OCB</i>	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
<i>Altruism</i>	2	2	4
<i>Conscientiousness</i>	2	2	4
<i>Sportsmanship</i>	2	2	4
<i>Courtesy</i>	2	2	4
<i>Civic virtue</i>	2	2	4
Total	10	10	20

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasar dimensi kepuasan kerja yang meliputi dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan dimensi rekan kerja. Rancangan skala kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2 Rancangan Skala Kepuasan Kerja**

Dimensi Kepuasan Kerja	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Total
Pekerjaan itu sendiri	2	2	4
Gaji	2	2	4
Kesempatan promosi	2	2	4
Pengawasan	2	2	4
Rekan kerja	2	2	4
Total	10	10	20

## E. Uji Coba Alat Ukur

### 1. Uji Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *validity* yang memiliki arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut

menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2010c, h.5).

Lebih lanjut Azwar (2010c, h.161) mengatakan bahwa di antara karakteristik item, yang erat berkaitan dengan masalah reliabilitas dan validitas, yang biasanya dipertimbangkan dalam prosedur seleksi item adalah *koefisien korelasi item-total*, *indeks reliabilitas item*, dan *indeks validitas item*.

Bagi skala-skala yang setiap itemnya diberi skor pada level interval dapat digunakan formula koefisien korelasi *product-moment* Pearson. Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor item dengan skor skala berarti semakin tinggi konsistensi antara item tersebut dengan skala secara keseluruhan yang berarti semakin tinggi daya bedanya. Bila koefisien korelasinya rendah mendekati nol berarti fungsi item tersebut tidak cocok dengan fungsi ukur skala dan daya bedanya tidak baik. Bila koefisien korelasi yang dimaksud ternyata berharga negatif, artinya terdapat cacat serius pada item yang bersangkutan (Azwar, 2010b, h.59).

Guilford (dalam Azwar, 2010b, h.61) menyatakan apabila koefisien korelasi item-total itu dihitung pada skala yang berisi hanya sedikit item, maka sangat mungkin akan diperoleh koefisien korelasi item-total yang *overestimated* (lebih tinggi daripada yang sebenarnya) dikarenakan adanya overlap antara skor item dengan skor skala. Lebih lanjut Azwar (2010b, h.61-62) mengatakan bahwa overestimasi ini dapat terjadi dikarenakan pengaruh kontribusi skor

masing-masing item dalam ikut menentukan besarnya skor skala. Untuk itu, agar dapat diperoleh informasi yang lebih akurat mengenai korelasi antara item dengan skala, diperlukan suatu rumusan koreksi terhadap efek *spurious overlap*.

Perhitungan analisis ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer.

## 2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Azwar (2010b, h.83) menyatakan bahwa reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan.

Pengujian reliabilitas skala kepuasan kerja dan *OCB* digunakan teknik Koefisien *Alpha* dari Cronbach. Sebagaimana yang dikemukakan Azwar (2010b, h.87), data untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya sekali saja pada kelompok responden (*single-trial administration*). Lebih lanjut Azwar (2010c, h.63) mengatakan bahwa dalam pendekatan konsistensi internal, prosedurnya hanya memerlukan satu kali penguasaan sebuah tes kepada sekelompok individu sebagai subjek (*single-trial administration*). Oleh karena itu pendekatan ini mempunyai nilai praktis dan efisiensi yang tinggi.

Perhitungan analisis ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer.

## F. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* karena untuk mencari hubungan antara kepuasan kerja dengan *OCB*.

Perhitungan analisis ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer.

