BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan 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 Variabel

Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah :

Variabel tergantung (Y) : O*rganizational Citizenship Behavior* (OCB)

Variabel bebas 1 (X1) : Karakteristik Pekerjaan

Variabel bebas 2 (X2) : Kepercayaan Organisasi

C. Definisi Operasional

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 Behavior* (OCB)

   Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku kerja positif dan sukarela dari karyawan yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaannya dan tidak terhubung dengan sistem imbalan formal namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. OCB akan diukur menggunakan skala OCB berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh Organ yang memiliki lima dimensi yaitu : *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy,* dan *civic virtue.* Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi perilaku OCB pada Subjek, dan sebaliknya.

2. Karakteristik Pekerjaan

   Karakteristik pekerjaan adalah atribut-atribut tugas yang memiliki sifat khusus dalam suatu pekerjaan yang mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan diukur dengan menggunakan skala karakteristik pekerjaan berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldham yang di dalamnya terdapat lima dimensi yaitu : *variety skill, task identity,*

task significant, autonomy, dan *feedback.* Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dirasakan oleh Subjek, dan sebaliknya.

3. Kepercayaan Organisasi

kepercayaan organisasi adalah keyakinan individu pada kemampuan organisasi secara keseluruhan yang berkomitmen melakukan segala upaya menjalin hubungan timbal balik secara terbuka dan jujur sesuai dengan prinsip-prinsip etika tanpa mengambil keuntungan sepihak. Kepercayaan organisasi diukur dengan menggunakan skala kepercayaan organisasi berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Shockley-Zalabak yang di dalamnya terdapat lima dimensi yaitu : *competence, openness and honesty, concern for employees, reliability,* dan *identification.* Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi kepercayaan organisasi yang dimiliki oleh Subjek, dan sebaliknya.

D. Subjek Penelitian

Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan dikenai kesimpulan hasil penelitian. Apabila subjek penelitian terbatas dan masih dalam jangkauan sumber daya, maka dilakukan studi populasi, yaitu seluruh jumlah anggota populasi menjadi subjek penelitian (Azwar, 2000). Populasi merupakan wilayah dari generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas atau

karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Periantalo, 2015). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh staf PT. Dua Kelinci yang berlokasi di Pati, Jawa Tengah.

E. Teknik Sampling

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Menurut Arikunto (1998) *sample* adalah sebagian dari populasi yang mewakili untuk penelitian. Penentuan *sample* pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu suatu metode pengambilan *sample* probabilitas yang dilakukan dengan kriteria tertentu. *Sample* penelitian yang digunakan pada penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Karyawan dengan jabatan minimal staf, dengan pertimbangan bahwa jabatan yang tinggi diasosiasikan dengan otonomi, peluang berinteraksi, dan pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan kelekatan dengan organisasi sehingga karyawan dapat berperilaku melebihi tuntutan kerjanya.
2. Masa kerja minimal dua tahun, dimaksudkan karyawan telah melalui proses belajar dan mengenal seluk beluk organisasi sehingga memiliki hubungan dekat dan ikatan kuat dengan organisasinya yang dapat mendorong karyawan menampilkan perilaku OCB.

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala yang terdiri atas tiga skala, yaitu skala *organizational citizenship behavior*, skala karakteristik pekerjaan, dan skala kepercayaan organisasi. Jenjang skala dibuat secara kontinum, dimana subjek dapat memilih salah satu jawaban dari jenjang kontinum yang dipersepsikannya sebagai paling tepat mencerminkan kadar kesesuaian atau ketidaksesuaiannya (Azwar, 2000). Penjelasan untuk masing-masing skala tersebut adalah sebagai berikut :

1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

   Skala OCB terdiri dari item-item pernyataan yang dibuat berdasarkan lima dimensi perilaku OCB yaitu *altruism, conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy,* dan *civic virtue*. Pengertian singkat dimensi-dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

   a. *Altruism* merupakan perilaku sukarela menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan.

   b. *Conscientiousness* merupakan perilaku sukarela mengambil tanggung jawab ekstra, rinci, dan berkualitas dalam bekerja.

   c. *Sportmanship* merujuk pada perilaku toleran pada keadaan kurang ideal dalam tempat kerja tanpa menunjukkan dan mengajukan keberatan.

d. *Courtesy* merupakan perilaku yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

e. *Civic virtue* merujuk pada perilaku karyawan terlibat aktif kegiatan di tempat kerja (rutin maupun berkala).

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 5. Pada item *Favourable* apabila subyek menjawab Sangat Tidak Sesuai=1, Tidak Sesuai=2, Netral=3, Sesuai=4, Sangat Sesuai=5 dan sebaliknya untuk item *Unfavourable* apabila subyek menjawab Sangat Tidak Sesuai=5, Tidak Sesuai=4, Netral=3, Sesuai=2, Sangat Sesuai=1. Semakin tinggi skor yang diperoleh subyek menunjukkan semakin tinggi OCB subyek, dan sebaliknya.

Tabel 1
Blue Print Skala OCB

Aspek OCB	**Jumlah Item**		**Total Item**
	Favourable	***Unfavourable***	
Altruism	3	3	6
Conscientiousness	3	3	6
Sportmanship	3	3	6
Courtesy	3	3	6
Civic Virtue	3	3	6
Total Item	**15**	**15**	**30**

2. Skala Karakteristik Pekerjaan

Skala karakteristik pekerjaan terdiri dari item-item pernyataan yang dibuat berdasarkan lima karakteristik pekerjaan yaitu *skill variety, task identity, task significant, autonomy,* dan *feedback*. Pengertian singkat dimensi-dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Skill variety* merujuk pada derajad dimana pekerjaan membutuhkan variasi dari aktivitas yang berbeda, sehingga siapapun dapat menggunakan beberapa kemampuan dan talenta yang berbeda.

b. *Task identity* adalah derajad dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara keseluruhan dan setiap bagian pekerjaan dapat teridentifikasi.

c. *Task significant* merujuk pada derajad dimana pekerjaan memiliki dampak subtantif pada hidup dan pekerjaan orang lain, bisa terhadap organisasi secara langsung atau lingkungan eksternal.

d. *Autonomy* merupakan derajad dimana pekerjaan memberikan kebebasan subtantif, kemerdekaan, dan kebijaksanaan untuk individu menentukan jadwal dan prosedur dalam menyelesaikan pekerjaan.

e. *Feedback* merupakan derajad dimana aktifitas pekerjaan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, individu mendapat

arahan dan informasi yang jelas tentang efektivitas dari performa mereka.

Setiap dimensi karakteristik pekerjaan 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. Penyusunan skala karakteristik pekerjaan berdasarkan dimensi yang dicetuskan oleh Hackman dan Oldham (1975) juga pernah dilakukan dalam penelitian di Indonesia yaitu Hanidinarti (2009), Hendaru (2013), Kemala (2016), dan Wibowo (2018).

Skoring pada item *favourable* dan *unfavourable* pada skala *karakteristik pekerjaan* dengan penetapan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. Pada item *Favourable* apabila subyek menjawab Sangat Tidak Sesuai=1, Tidak Sesuai=2, Netral=3, Sesuai=4, Sangat Sesuai=5 dan sebaliknya untuk item *Unfavourable* apabila subyek menjawab Sangat Tidak Sesuai=5, Tidak Sesuai=4, Netral=3, Sesuai=2, Sangat Sesuai=1. Semakin tinggi skor yang diperoleh subyek menunjukkan semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dirasakan oleh subyek, dan sebaliknya. Karakteristik pekerjaan yang tinggi menunjukkan subjek semakin memaknai pekerjaannya, semakin bertanggungjawab, dan puas dengan hasil kerjanya.

Kondisi tersebut memotivasi subjek secara internal untuk memunculkan perilaku OCB.

Tabel 2
Blue Print Skala Karakteristik Pekerjaan

Aspek Karakteristik Pekerjaan	**Jumlah Item**		**Total Item**
	Favourable	***Unfavourable***	
Variety Skill	3	3	6
Task Identity	3	3	6
Task Significant	3	3	6
Autonomy	3	3	6
Feedback	3	3	6
Total Item	**15**	**15**	**30**

3. Skala Kepercayaan Organisasi

Skala kepercayaan organisasi terdiri dari item-item pernyataan yang dibuat berdasarkan lima dimensi kepercayaan organisasi yaitu *competence, openness and honesty, concern for employeess, reliability,* dan *identification*. Pengertian singkat dimensi-dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Competence* merupakan kemampuan organisasi dalam bersaing dan mempertahankan bisnisnya.

b. *Openness and honesty* merupakan keterbukaan atau banyaknya informasi yang dibagikan dan ketepatan berkomunikasi dalam organisasi.

c. *Concern for employeess* merujuk pada kepedulian, empati, toleransi, dan keamanan dalam organisasi.

d. *Reliability* merupakan konsistensi dan keandalan dari seluruh bagian organisasi.

e. *Identification* merupakan pemahaman dan penghayatan atas tujuan, norma-norma, nilai, dan budaya organisasi.

Setiap dimensi kepercayaan organisasi 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 kepercayaan organisasi dengan penetapan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5. Pada item *Favourable* apabila subyek menjawab Sangat Tidak Sesuai=1, Tidak Sesuai=2, Netral=3, Sesuai=4, Sangat Sesuai=5 dan sebaliknya untuk item *Unfavourable* apabila subyek menjawab Sangat Tidak Sesuai=5, Tidak Sesuai=4, Netral=3, Sesuai=2, Sangat Sesuai=1. Semakin tinggi skor subyek menunjukkan semakin tinggi kepercayaan organisasi subyek, dan sebaliknya.

Tabel 3
Blue Print Skala Kepercayaan Organisasi

Aspek Kepercayaan Organisasi	**Jumlah Item**		**Total Item**
	Favourable	***Unfavourable***	
Competence	3	3	6
Openness and Honesty	3	3	6
Concern for Employees	3	3	6
Reliability	3	3	6
Identification	3	3	6
Total Item	**15**	**15**	**30**

G. 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 reliabilitas dan validitas (Nasution, 2014).

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, 2000). 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 menunjukan tingkat alat ukur tanpa terjadi bias atau distori dan memastikan konsistensinya melintasi waktu dan melintasi ragam skor item-item dalam alat ukur. Dengan kata lain, uji reliabilitas harus memiliki unsur keterpercayaan *(dependability*), predikbilitas (*predictability*), dan ketepatan atau akurasi (*accuracy*) dari suatu ukuran. Suatu alat ukur memiliki reliabilitas atau keadalan 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 berulangulangtetap 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, 2000). Angka reliabilitas yang mendekati 1,00 maka dikatakan semakin tinggi reliabilitasnya dan sebaliknya semakin mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2000). Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan *internal consistency* dengan Formula *Alpha Cronbach*.

H. Metode Analisa Data

Analisa data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian (Stainback dalam Sugiono, 2013). Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisa data yang bersumber dara data secara kuantitatif diarahkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan. Metode analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Mayor

   Pengujian hipotesis mayor dalam penelitian ini, menggunakan Analisa Regresi berganda (dua prediktor), dengan alasan terdapat dua variabel bebas atau lebih (X1, X2, ...Xn)

dengan variabel tergantung Y. Untuk penghitungan hipotesis mayor peneliti menggunakan bantuan program komputer *SPSS*.

2. Hipotesis Minor

Pengujian hipotesis minor pada penelitian ini menggunakan perhitungan korelasi *Product Moment*. Teknik korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengetahui korelasi dua variabel (satu variabel bebas dan satu variabel tergantung). Untuk penghitungan hipotesis minor peneliti menggunakan bantuan program komputer *SPSS*.