

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2001), definisi penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasari pada asumsi, kemudian ditentukan variabel, dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode-metode penelitian yang valid, terutama dalam penelitian kuantitatif.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2013:132) adalah “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.”

Objek penelitian adalah suatu hal yang menjadi alasan dilakukannya penelitian, objek penelitian adalah sasaran untuk menemukannya jawaban dan solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wika Intinusa Surabaya.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wika Intinusa Surabaya yang berjumlah 50 karyawan.

3.2.2. Sampel

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel penelitian ini adalah menggunakan teknik penarikan sampel sensus atau sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.3. Jenis, Sumber, dan Teknik Pengambilan Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang data yang diperoleh adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui objek. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh objek yang di isi langsung oleh responden atau dapat disebut juga data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuesioner kepada atasan maupun karyawan perusahaan yang dapat memberikan data maupun informasi yang berhubungan dengan penulisan skripsi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh berbentuk dokumen maupun data yang didapat dari penelitian terdahulu yang telah diolah oleh peneliti sebelumnya dan berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari beberapa jurnal milik orang lain yang telah berkaitan dengan

karir, keterlibatan karyawan (*employee engagement*), kompensasi dan organisasional citizenship behavior.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa kuesioner, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau penelitian benda (metode observasi).

3.3.3. Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik acedendal sampling. Komponen yang penting dalam penelitian adalah proses penelitian dalam pengumpulan data. Kesalahan yang dilakukan dalam proses pengumpulan data akan membuat proses analasi menjadi sulit. Selain itu hasil dan kesimpulan yang akan didapat pun akan menjadi rancu apabila pengumpulan data dilakukan tidak dengan benar. Masing-masing penelitian memiliki proses pengumpulan data yang berbeda, tergantung dari jenis penelitian yang hendak dibuat oleh peneliti. Peneliti akan menggunakan teknik pengambilan data sebagai berikut :

1. Teknik Kuesioner

Metode kuesioner adalah waktu yang relatif singkat dapat memperoleh data yang banyak, mengeluarkan tenaga yang diperlukan sedikit dan responden dapat menjawab dengan bebas tanpa terpengaruh dengan orang lain. Sedangkan kelemahan angket adalah angket bersifat kaku karena pertanyaan yang telah ditentukan dan responden tidak membarikan jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya hanya sekedar membaca kemudian menulis jawabannya.

2. Pengamatan/ Observasi

Proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.4.1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Organizational citizenship behavior (Y).

1. ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (Y)

Menurut (Robbins, 2008), Organizational citizenship behavior adalah perilaku individu atau perseorangan yang sukarela dan bukan bagian dari syarat formal pekerjaan, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Dengan semakin berkembangnya era globalisasi saat ini, banyak permasalahan yang timbul pada manusia. Pada dasarnya manusia tidak dapat sendiri dalam memenuhi kebutuhannya, dia akan membentuk kelompok yang kemudian disebut organisasi. Manusia merupakan pendukung utama setiap organisasi.

Perilaku manusia yang berada dalam suatu kelompok atau organisasi merupakan awal dari perilaku organisasi.

Menurut Rivai (2012:172) perilaku organisasi merupakan studi yang menyangkut aspek – aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011:43) perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestasikan dampak dari perilaku individu, kelompok dan struktur dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi. Konsep tersebut diperkenalkan pada tahun 1980-an oleh Dennis Organ dan terus berkembang dan meluas.

Organ et al. (2006:8) menggambarkan *OCB* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran, atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara eksplisit dengan sistem pemberian penghargaan dan memberi kontribusi pada peningkatan fungsi efektif suatu organisasi.

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut (Organ et al. 2006) indikator *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu :

1. Kerjasama tim (*Altruism*), memberikan pertolongan kepada rekan kerja yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. Disiplin dalam bekerja (*Conscientiousness*), perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai.
3. Tidak mengeluh dalam bekerja (*Sportmanship*), kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh dan tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.
4. Menjaga citra perusahaan (*Courtesy*), menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. Profesional dalam menggunakan aset (*Civic Virtue*), meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni, seperti keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi dan memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting.

3.4.2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Karir (X1), Keterlibatan karyawan (*Employee engagement*)(X2) dan Kompensasi (X3).

1. Karir (X1)

Karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan - kemungkinan seseorang atau anggota organisasi sebagai individu meniti proses kenaikan

pangkat atau jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya. Dalam suatu perencanaan karir harus dilandasi penyusunan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh seseorang, guna mendukung peningkatan karirnya. Dalam perencanaan karir merupakan salah satu komponen yang penting dalam mempersiapkan diri untuk memilih pendidikan lanjutan atau pekerjaan yang diinginkan. Perencanaan karir terdiri dari persiapan diri dan menyusun daftar pilihan karir dengan lebih baik, yang dapat dilakukan dengan cara memperbanyak informasi tentang persyaratan dunia kerja yang dibutuhkan, menambahkan keterampilan dan sebagainya. Simamora menyatakan bahwa perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut.

Proses karir:

1. Menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan dan konsekuensi - konsekuensi.
2. Mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir.
3. Penyusunan program kerja, pendidikan dan berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir.

Melalui karir, setiap individu mengevaluasi kemampuan dan minatnya sendiri, mempertimbangkan kesempatan karir alternatif, menyusun tujuan karir dan merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan praktis. Fokus utama dalam perencanaan karir haruslah sesuai antara tujuan pribadi dan kesempatan-kesempatan yang secara realistis tersedia.

Beberapa indikator – indikator karir :

1. Pemahaman terhadap dunia kerja
2. Rencana dan pemilihan karir atau jabatan (profesi) tertentu
3. Penyediaan berbagai program studi yang berorientasi karir
4. Nilai-nilai kehidupan yang berkenaan dengan karir
5. Cita-cita masa depan

Menurut Dalil S (2002 : 277) “ karir merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi ditempat kerja.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi dalam karir :

- X1.1 Penampilan
- X1.2 Sosialisasi
- X1.3 Pengalaman
- X1.4 Disiplin
- X1.5 Percaya Diri
- X1.6 Tidak berpaku pada satu hal

2. Keterlibatan Karyawan (*Employee engagement*) (X2)

Menurut Robinson, Perryman dan Hayday (2004), Employee Engagement adalah sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan

nilai organisasi. Karyawan dengan tingkat keterikatan tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja atau organisasi melalui kerjasama antara karyawan dan manajemen.

Faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan (*employee engagement*) :

- X2.1 Peduli
- X2.2 Bekerja sama
- X2.3 Bersikap positif

3. Kompensasi (X3)

Parwanto dan Wahyudin (2011), yang mengkaji tentang pengaruh faktor - faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Hussein Umar, 2001: 16).

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut Henry Simamora (2004:445) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Fasilitas yang memadai.
4. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.

3.4.3. Desain Instrumen Penelitian

Tabel 3.1 : Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Karir (X1) Dalil S (2002 : 277)	X1.1 Penampilan X1.2 Sosialisasi X1.3 Pengalaman X1.4 Disiplin X1.5 Percaya Diri X1.6 Tidak berpaku pada satu hal	Likert (1-4)
Employee engagement (X2) Robinson, Perryman dan Hayday (2004)	X2.1 Peduli X2.2 Bekerja sama X2.3 Bersikap positif	Likert (1-4)
Kompensasi (X3) Henry Simamora (2004:445)	X3.1 Gaji X3.2 Insentif X3.3 Fasilitas X4.4 Tunjangan	Likert (1-4)
ORGANIZATION CITIZENSHIP(Y) (Organ et al. 2006)	Y1.1 Kerjasama tim Y2.2 Disiplin dalam kerja Y3.3 Tidak mengeluh dalam bekerja Y4.4 Menjaga citra perusahaan Y5.5 Profesional dalam menggunakan aset	Likert (1-4)

Indikator – indikator tersebut dapat diukur dengan menggunakan skala Likert. Rentang skala dari pengukuran ini dimulai dari angka 1 sampai 4. Masing – masing item diberi pilihan jawaban dan skor dengan rentang skala sesuai dengan tata cara sebagai berikut :

1. Skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 3 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 2 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 1 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)

3.5. Teknik Analisi Data

3.5.1. Pengujian Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pertanyaan yang diberikan. Mengingat pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan – pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian.

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2004:137). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, namun tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat. Artinya, penggaris memang tepat digunakan untuk mengukur panjang, namun menjadi tidak valid jika penggaris digunakan untuk mengukur berat.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Banyak rumus yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas diantaranya adalah rumus Spearman Brown.

$$r_{11} = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik).

3.5.2. Transformasi Data Ordinal ke Interval

Riduwan dan Kuncoro (2008:30) menyatakan bahwa mentransformasi data ordinal menjadi data interval berguna untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis statistik parametrik yang mana data setidaknya data berskala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Succssive Intervals*). Langkah-langkah tranformasi data ordinal menjadi interval sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban
2. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1, 2, 3, 4, dan 4
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dari hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai/untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
7. Tentukan nilai skala (scale value) dengan menggunakan rumus:

$$\text{Scale Value} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Bellow Upper Limit}) - (\text{Area Bellow Lower Limit})}$$

8. Sesuai dengan skala ordinal ke interval yakni skala terkecil (harga negative yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu melalui informasi sebagai berikut :
Transformasi Scale Value + Scale Value + (1+(scale value minimum))

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinieritas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data cross sectional.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Sebagai ilustrasi, adalah model regresi dengan variabel bebasnya motivasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan variabel terikatnya adalah kinerja.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinieritas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data cross sectional.

3.5.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

- Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)
X₁ dan X₂ = Variabel independen
a = Konstanta (nilai Y' apabila X₁, X₂,.....X_n = 0)
b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
e = eror

3.6. Uji Hipotesis

3.6.1. Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Menurut Sugiyono (2008,p244) Rumusnya adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Nilai uji t
r = Koefisien korelasi pearson
r² = Koefisien determinasi
n = jumlah sampel

3.6.2. Uji F (Simultan)

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut Sugiyono (2013:257) dirumuskan sebagai berikut:

$$FH = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R : koefisien korelasi ganda

k : jumlah variebel independen

n : jumlah anggota sampel

3.6.3. Koefisien Determinasi

Nilai korelasi r_{yx1x2} hanya menyatakan keeratan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Oleh karena itu, untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = koefisien determinasi

r^2_{xy} = koefisien kuadrat korelasi ganda

