

BAB III

OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Company Profile Perusahaan tvOne

PT Lativi Mediakarya (tvOne) yang bergerak di bidang *broadcasting* merupakan salah satu stasiun televisi swasta Indonesia yang mengungkap program informasi, olahraga dan hiburan (*Information, Sport and Entertainment*). Nama tvOne dipilih sebagai bagian dari strategi manajemen untuk memberikan suguhan baru dengan tujuan untuk membuatnya lebih segar sekaligus berbeda di industri pertelevisian nasional. Sebelumnya tvOne dikenal dengan nama Lativi pada tahun 2002 yang berada di bawah bendera PT Lativi Media Karya. Perusahaan ini digawangi oleh Alatief Corporation milik Abdul Latief, pengusaha yang pernah diangkat sebagai Menteri Tenaga Kerja. Seiring dengan berjalannya waktu, pada tahun 2006 sebagian sahamnya juga dimiliki oleh Grup Bakrie, yang pada saat itu memiliki perusahaan televisi swasta nasional PT Cakrawala Andalas Televisi (ANTV).

Perkembangan revolusi teknologi penyiaran dan persebaran informasi, korporasi-korporasi media membentuk kepemilikan saham, hal ini diwujudkan dengan sebuah upaya penggabungan berbentuk joint-venture, kerja sama, atau pendirian kartel komunikasi. PT Lativi Mediakarya didirikan oleh tiga pengusaha muda yaitu Anindya Bakrie

(Bakrie Grup), Rosan Perkasa Roeslani (Presiden Direktur Recapital) dan Erick Thohir (Mahaka Grup) yang semula komisaris PT Lativi Mediakarya.

TvOne memiliki 26 stasiun pemancar dan pada akhir tahun akan menjadi 37 stasiun pemancar di berbagai daerah dengan jumlah potensi pemirsa 162 juta pemirsa. Melalui perkembangan tersebut, diharapkan penyebaran semangat tvOne untuk mendorong kemajuan bangsa dapat terealisasi dengan baik. TvOne secara korporasi mempunyai visi “Untuk Mencerdaskan Semua Lapisan Masyarakat Yang Pada Akhirnya Memajukan Bangsa”. Sedangkan misi perusahaan adalah:

1. Menjadi stasiun TV Berita & Olahraga nomor satu.
2. Menayangkan program News & Sport yang secara progresif mendidik pemirsa untuk berpikiran maju, positif dan cerdas.
3. Memilih program News & Sport yang informatif dan inovatif dalam penyajian dan kemasan.

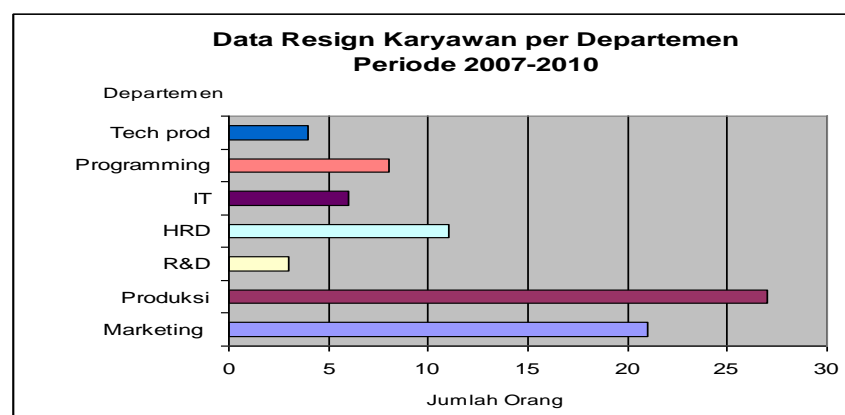
Dengan salah satu misi yang berbunyi “Menjadi Stasiun TV Berita & Olahraga Nomor Satu”, menuntut tvOne untuk berusaha maksimal memberikan sajian berita terbaik bagi masyarakat Indonesia. Tujuan ini akan tercapai apabila individu-individu di dalam perusahaan dalam hal ini karyawan mampu memberikan kontribusi yang positif dan menguntungkan sehingga keefektifitasan perusahaan dapat tercapai. Untuk mengetahui lebih jauh mengenai tvOne, dapat dilihat pada lampiran.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Nama Perusahaan : PT. Lativi Mediakarya (tvOne)
Alamat : Jl. Rawa Terate II No.2 Kawasan Industri Pulo
Gadung Jakarta 13260 Indonesia.
Telepon : 021 - 4613545
Waktu Penelitian : Bulan Juli 2011

3.1.3 Target yang Diteliti

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden secara langsung. Kuisisioner akan disebar pada departemen Produksi dengan jumlah karyawan tetapnya adalah 56 orang (menggunakan data tahun 2010). Pemilihan departemen produksi sebagai sampel dikarenakan terdapatnya sejumlah karyawan yang *resign* dengan jumlah tertinggi, sehingga mengindikasikan tingkat OCB yang rendah pada departemen tersebut.



Gambar 3.1 Data Resign Karyawan per Departemen tvOne 2007-2010

Sumber : HRIS PT. Lativi Mediakarya tvOne (data diolah oleh peneliti)

3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan eksplanatori. Riset deskriptif merupakan penelitian yang menjelaskan atau memberi paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya (Umar, 2009: 22).

Sedangkan eksplanatori yaitu penelitian yang membuktikan adanya sebab akibat dan hubungan yang mempengaruhi atau dipengaruhi dari dua atau lebih variabel yang diteliti (Umar, 2009: 33). Ini dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian itu dapat terjadi. Namun, secara khusus penelitian ini mencoba menganalisis dan menggambarkan pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pada PT.Lativi Mediakarya tvOne.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Bebas atau *Independent Variable*

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan positif individu yang didapat melalui hasil evaluasi terhadap pekerjaan, bayaran, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja dan promosi. (Mullins, 2005:701; Munandar, dalam Anitawidanti, 2010; Smithey-Fulmer, dalam Hughes, 2009: 372; Mitchell, Holtom, Lee&Erez, dalam Lussier, 2005:82; Spector, dalam Robbins&Judge, 2008:108; Gilmer, dalam Erwin, 2010:11). Sedangkan komitmen organisasi menunjukkan keinginan

individu untuk tetap berada pada suatu organisasi, dimana komitmen memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. (Mayer, Allen&Smith, dalam Robbins&Judge, 2008:101; Sweeney & Farlin, 2002: 60).

3.3.2 Variabel Terikat atau *Dependent Variable*

Variabel terikat adalah respon yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas (Robbins&Judge, 2008: 36). Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. OCB adalah bentuk perilaku atau kontribusi karyawan yang bukan merupakan kewajiban kerja formalnya, yang memiliki 5(lima) dimensi primer yaitu *Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Conscientiousness, Sportmanship*. (Organ, dalam Djati&Adiwijaya, 2009:5).Operasionalisasi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala Ukur
Kepuasan Kerja (X₁) Kepuasan kerja adalah perasaan positif individu yang didapat melalui hasil evaluasi terhadap pekerjaan, bayaran, pengawasan, kondisi kerja dan promosi. Sumber: Mullins (2005:701); Munandar (Anitawidanti,2010); Smithey-Fulmer (Hughes, 2009: 372); Mitchell,Holtom, Lee&Erez (Lussier,2005:82);	1. Pekerjaan itu sendiri	a). Rasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki	1	Skala Likert
		b). Perasaan senang melakukan pekerjaan	2	
	2. Bayaran	a). Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	3	
		b). Puas terhadap tunjangan operasional	4	
		c). Puas terhadap tunjangan jabatan	5	

Spector(Robbins&Judge,2008:108); Gilmer(Erwin,2010:11)	3. Pengawasan	a). Kualitas pengawasan	6	Skala Likert			
		b). Kepercayaan atasan	7				
	4. Rekan Kerja	a). Rekan kerja yang menyenangkan	8		Skala Likert		
		b). Saling mendukung antar rekan kerja	9				
	5. Kondisi kerja	a). Ruang kerja	10			Skala Likert	
		b). Penerangan	11				
		c). Kebersihan	12				
		d). Suara bising	13				
		e). Suhu udara	14				
	6. Promosi	a). Kesempatan naik jabatan	15				Skala Likert
		b). Kesempatan mengembangkan keahlian	16				
		c). Sistem promosi perusahaan	17				
Komitmen Organisasi (X₂) Komitmen organisasi menunjukkan keinginan individu untuk tetap berada pada suatu organisasi, dimana komitmen memiliki 3 (tiga) dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Sumber: Mayer,Allen&Smith (Robbins&Judge,2008:101) ; Sweeney & Farlin (2002: 60)	1. Komitmen afektif	a). Keterikatan emosional dengan perusahaan	18	Skala Likert			
		b). Rasa kekeluargaan	19				
		c). Nilai yang dianut perusahaan	20				
	2. Komitmen berkelanjutan	a). Pertimbangan untung-rugi	21		Skala Likert		
		b). Kestabilan ekonomi	22				
	3. Komitmen normatif	a). Berkaitan dengan moral/etika	23			Skala Likert	
b). Kewajiban tugas		24					
Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y) OCB adalah bentuk perilaku atau kontribusi karyawan yang bukan	1. <i>Altruism</i>	a). Membantu masalah pekerjaan	25	Skala Likert			
		b). Membantu masalah pribadi	26				

merupakan kewajiban kerja formalnya, yang memiliki 5(lima) dimensi primer yaitu <i>Alturism, Courtesy, Civic Virtue, Conscientiousness, Sportmanship.</i> Sumber: Organ(Djati&Adiwijaya, 2009:5); Purba & Seniati (2004: 106)	2. <i>Courtesy</i>	a). Saling menghargai antar karyawan	27
		b). Menjaga perasaan antar karyawan	28
		d). Menjaga citra perusahaan	29
	3. <i>Civic Virtue</i>	a). Aktif mengemukakan gagasan	30
	b). Adaptasi terhadap perubahan	31	
	c). Menjaga aset perusahaan	32	
	4. <i>Conscientiousness</i>	a). Mematuhi peraturan&kebijakan	33
		b). Disiplin waktu	34
		c). Tingkat kehadiran	35
5. <i>Sportmanship</i>	a). Sifat ketoleransian.	36	
	b). Tidak protes/mengeluh	37	

3.3.3 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Fadhilah, 2010). Sedangkan menurut Nazir (2005: 338), skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang dikur.

Tabel 3.2 Bobot Skor Menggunakan Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Nazir (2005: 338)

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Sekaran (2003: 219) mengartikan sebagai *“Primary data refer to information obtained firsthand by the researcher on the variables of interest for the specific purpose of the study”*. Dalam arti bebas data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti terhadap variabel yang diinginkan untuk tujuan penelitian. Data ini didapat melalui kuisioner maupun survei.

3.4.2 Data Sekunder

Sekaran (2003: 219) menjelaskan data sekunder sebagai *“Secondary data refer to information gathered from sources already existing”*. Dalam arti bebas, data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dengan cara mencari, membaca, dan atau mengumpulkan data-data sekunder yang berasal dari berbagai buku literatur, karya ilmiah, skripsi, jurnal, dan data institusi yang dimiliki oleh pihak manajemen tvOne yang berhubungan dengan materi penelitian.

3.5 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

Populasi merupakan seluruh kelompok orang, kejadian-kejadian, atau hal-hal yang menarik untuk diselidiki oleh peneliti (Sekaran, 2003: 265). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap (*Officer* dan *Staff*) pada perusahaan tvOne, dengan populasi terjangkau adalah departemen Produksi. Total jumlah karyawan yang menjadi populasi terjangkau dalam penelitian ini sebesar 56 orang karyawan. Sampel adalah kumpulan atau bagian dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih. Beberapa elemen populasi akan membentuk sampel dalam penelitian. (Sekaran, 2003 : 266).

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, maka peneliti menggunakan rumus Slovin (Umar, 2008:65) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Sehingga,

$$\begin{aligned} n &= \frac{56}{1 + 56 (0.05)^2} \\ &= \mathbf{49,1} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus perhitungan tersebut maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49,1 yang dibulatkan menjadi 49 responden pada departemen Produksi yang terdiri dari karyawan tetap (*Officer* dan *Staff*).

Dalam departemen Produksi terdapat 2 (dua) grade yaitu *Officer* dan *Staff*, untuk itu dilakukan *proportional random sampling*. Adapun perhitungannya menurut Sulisty (2010 : 27) adalah sebagai berikut:

$$\text{Sampel} = \frac{\text{Populasi}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Total Sampel}$$

Berdasarkan rumus tersebut peneliti menggunakan data tabel 3.3 dibawah ini untuk menentukan sampel yang akan peneliti ambil berdasarkan *grade* nya pada departemen Produksi.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Grade pada Departemen Produksi periode 2010

<i>Grade</i>	Total
<i>Officer</i>	15
<i>Staff</i>	41
Total	56

Populasi seluruhnya = 56 karyawan

Sampel *Officer* = $15/56 \times 49 = 13.1$

Sampel *Staff* = $41/56 \times 49 = 35.9$

Maka, peneliti akan mengambil sampel untuk *Officer* sebanyak 13 orang, dan untuk *Staff* sebanyak 36 orang.

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Umar (2008: 52), uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dengan bantuan *software* SPSS.

$$r_{ix} = \frac{n\sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2] [n\sum x^2 - ((\sum x)^2]}}$$

Keterangan:

r_{ix} = koefisien korelasi item-total (*Bivariate Pearson*)

i = skor item

x = skor total

n = jumlah subjek

Sebelum kuisisioner disebar untuk penelitian sesungguhnya pada departemen Produksi, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas kuisisioner pada departemen yang berbeda namun memiliki beberapa kemiripan seperti *job desc* ataupun golongan. Jumlah kuisisioner yang

akan disebar pada uji ini adalah 30 buah, dimana disesuaikan dengan persyaratan minimal penelitian.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya setiap pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Apabila terdapat pernyataan yang tidak valid/drop/tidak relevan, maka pernyataan itu akan dibuang dan tidak digunakan pada penelitian selanjutnya.

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2008: 54), uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Sama halnya dengan penjelasan pada uji validitas, uji ini juga dilakukan pada setiap pernyataan yang ada di kuisisioner yang telah dianggap valid untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Menurut Sekaran (Priyatno, 2010:98) perhitungan uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian adalah reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian adalah tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Dasar

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (Fadhilah, 2010). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Kriteria pengambilan kesimpulannya adalah:

1. Jika $\text{sig} > 0.05$, maka data pada variabel tersebut berdistribusi normal.
2. Jika $\text{sig} < 0.05$, maka data pada variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

3.6.2.2 Uji Linieritas

Menurut Priyatno (2010: 73), uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam

analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dengan menggunakan SPSS dengan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Multikolinieritas

Menurut Umar (2008: 80), uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (*independen*). Pada penelitian ini, uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi dengan pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 5 maka terdapat multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF < 5 maka tidak terdapat multikolinieritas.

3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas.

Menurut Umar (2008: 82), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized*

residual) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linier

Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel dependen dihubungkan dengan sebuah variabel independen, persamaan regresi yang dihasilkan adalah regresi linier sederhana. Jika variabel independennya lebih dari satu, regresi yang dihasilkan adalah regresi linier berganda.

Adapun model matematis persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = OCB

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel Independen (kepuasan kerja atau komitmen organisasi)

Sedangkan model matematis persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = OCB

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Komitmen organisasi

e = Variabel pengganggu

3.6.4.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Kriteria pengujian:

1. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{\alpha/2}$ atau $t_{hitung} < -t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $-t_{\alpha/2} \leq t_{hitung} \leq t_{\alpha/2}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.4.2 Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Untuk

membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel.

Nilai F hitung dicari dengan rumus :

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah populasi

k : Jumlah variabel

Kriteria:

1. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
2. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

3.6.4.3 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Nilai koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen Koefisiensi determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

r_{yx_1} = korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Nilai R^2 yang sempurna adalah satu, yaitu apabila keseluruhan variasi variabel dependen dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel independen yang dimasukkan dalam model. Ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.