

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan dan memperoleh data yang fakta atau tepat (benar, valid, sah) serta *reliable* (dapat dipercaya dan dapat diandalkan) mengenai perbedaan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) ditinjau berdasarkan masa kerja pada PT. Tata Olah Primarasa.

”Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang dapat dikumpulkan peneliti”³². Sedangkan, ”reliabel berkenaan dengan derajat konsistensi/keajegan data dalam interval tertentu”³³.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tata Olah Primarasa yang bergerak di bidang *Food & Beverage Service (Restaurant)* beralamat di Jl. Kramat No.1, Cilandak Timur, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12560.

Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, terhitung sejak bulan Oktober 2011 sampai dengan bulan November 2011 dengan alasan waktu tersebut merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk lebih memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hal. 1

³³ *Ibid.*, hal. 2

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan *causal comparative*, karena untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam hal ini untuk mengetahui perbedaan perilaku kewargaan organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja.

Penelitian ini membedakan perilaku kewargaan organisasi antara variabel X_1 (karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5 th)) dengan variabel X_2 (karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6–10 th)) pada variabel Y (perilaku kewargaan organisasi).

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”³⁴. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tata Olah Primarasa yang berjumlah 90 karyawan, terdiri dari 2 divisi (Operasional dan Non Operasional). Dengan komposisi karyawan berdasarkan masa kerja, karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5 th) berjumlah 52 karyawan dan karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6-10 th) berjumlah 38 karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.1, sebagai berikut:

³⁴ *Ibid.*, hal. 90

Tabel III. 1

Data Seluruh Karyawan PT. Tata Olah Primarasa

No.	Divisi	Masa Kerja Baru (0-5 th)	Masa Kerja Cukup (6-10 th)	Jumlah Karyawan
1.	Operasional	47	28	75
2.	Non Operasional	5	10	15
	Total	52	38	90

Sumber : Data karyawan PT. Tata Olah Primarasa periode Juli 2011

”Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”³⁵. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Sampling Purposive*. “*Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”³⁶. Teknik pengambilan sampel ini tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Sampling Purposive* karena pemilihan responden ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan menggunakan tabel penentuan jumlah sampel dari *Isaac and Michael* dengan taraf kesalahan 5% dari populasi, maka sampel yang diambil berjumlah 72 karyawan. Cara pengambilan sampel ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

³⁵ *Ibid.*, hal. 91

³⁶ *Ibid.*, hal. 96

Tabel III. 2

Sampel Data Keseluruhan Karyawan PT. Tata Olah Primarasa

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	<i>Sampling Purposive</i>	Sampel
1.	Baru (0-5 th)	52	$52/90 \times 72 = 41,60$	42
2.	Cukup (6-10 th)	38	$38/90 \times 72 = 30,39$	30
Jumlah Sampel				72

Berdasarkan tabel diatas, maka didapat jumlah responden sebanyak 72 responden karyawan. Responden terdiri dari 42 karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5 th) dan 30 karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6-10 th).

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel pembanding adalah perilaku kewargaan organisasi antara variabel X_1 (karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5th)) dan variabel X_2 (karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6-10 th)).

1. Perilaku Kewargaan Organisasi

a. Definisi Konseptual

Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) adalah perilaku diluar tuntutan tugas formal atau diluar panggilan tugas seorang karyawan, meliputi dimensi mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*), sikap berhati-hati (*conscientiousness*), sikap sportif (*sportsmanship*), menghormati (*courtesy*), dan warga negara yang bijak (*civic virtue*).

b. Definisi Operasional

Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dapat diukur dengan menggunakan kuesioner replika sebanyak 24 butir pernyataan yang mencerminkan dimensi-dimensi perilaku kewargaan organisasi didalamnya.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel perilaku kewargaan organisasi, meliputi mementingkan kepentingan orang lain (*altruism*), sikap berhati-hati (*conscientiousness*), sikap sportif (*sportsmanship*), menghormati (*courtesy*), warga negara yang bijak (*civic virtue*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III. 3, sebagai berikut:

Tabel III. 3

Kisi-Kisi Instrumen

Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

No	Dimensi Perilaku Kewargaan Organisasi	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
1	Mementingkan kepentingan orang lain (<i>altruism</i>)	1, 2, 3, 4, 5		13, 8, 17, 20, 3	

2	Sikap berhati-hati (<i>conscientiousness</i>)	6, 7, 8, 9, 10		11, 21, 2, 19, 15	
3	Sikap sportif (<i>sportsmanship</i>)		11, 12, 13, 14, 15		6, 18, 1, 10, 23
4	Menghormati (<i>courtesy</i>)	16, 17, 18, 19, 20		24, 9, 4, 7, 12	
5	Warga negara yang bijak (<i>civic virtue</i>)	21, 22, 23, 24		22, 5, 16, 14	

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, yakni responden diberikan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap jawaban yang dikemukakan responden akan diberikan nilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkatan jawaban.

Nilai 5 apabila responden sangat setuju dan nilai 1 apabila responden sangat tidak setuju untuk butir pernyataan positif, demikian sebaliknya untuk butir pernyataan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III. 4, sebagai berikut:

Tabel III. 4

Skala Penilaian Kuesioner Perilaku Kewargaan Organisasi

No.	Alternatif Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1.	SS : Sangat Setuju	5	1
2.	S : Setuju	4	2
3.	RR : Ragu-Ragu	3	3
4.	TS : Tidak Setuju	2	4
5.	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen perilaku kewargaan organisasi dimulai dengan penyusunan kuesioner replika yang mencerminkan dimensi-dimensi perilaku kewargaan organisasi dengan menggunakan model skala likert sebanyak 24 butir pertanyaan. Dari kuesioner replika tersebut, kemudian dilihat validitas konstruk yang dimiliki. Validitas konstruk berfungsi untuk mengetahui seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi-dimensi dari variabel perilaku kewargaan organisasi.

Apabila kuesioner replika telah memenuhi kriteria persyaratan dalam mengukur variabel perilaku kewargaan organisasi, maka kuesioner replika tersebut dapat diujicobakan. Uji coba dilakukan pada anak perusahaan PT. Tata Olah Primarasa yang berada di daerah Cilandak.

Validitas instrumen diuji dengan menggunakan koefisien korelasi skor butir dengan skor total (r_h) melalui teknik korelasi *product moment* (pearson). Analisis dilakukan terhadap semua butir instrumen.

Kriteria batas minimum pernyataan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau dianggap drop.

Rumus yang digunakan untuk menghitung uji coba validitas yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i \cdot \sum y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}} \quad ^{37}$$

³⁷ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2008), hal. 86

Dimana:

r_{it} : Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

y_i : Jumlah kuadrat deviasi skor dari y_i

y_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari y_t

Berdasarkan perhitungan ujicoba dengan $n = 30$, maka diketahui $r_{tabel} = 0,361$. Dengan demikian, dari 24 butir pernyataan yang telah diuji validitasnya, tidak terdapat butir pernyataan yang drop, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid dan instrumen dapat digunakan sebanyak 24 butir pernyataan.

Selanjutnya, dilakukan perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varians butir dan varians totalnya.

Untuk menghitung varian butir dan varians total dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]^{38}$$

³⁸ *Ibid.*, hal. 89

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas

k = Banyaknya butir yang valid

S_i^2 = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Dari 24 butir pernyataan yang telah valid, kemudian dihitung varians butir dan varians total. Varians butir (S_i^2) sebesar 0,63 dan varians total (S_t^2) sebesar 110,72. Tahap selanjutnya yaitu menghitung angka reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach, dan didapatkan hasil r_{ii} yaitu sebesar 0,833. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 24 butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen replika yang telah diujicobakan tersebut, dapat digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur perilaku kewargaan organisasi.

2. Masa Kerja

a. Definisi Konseptual

Masa kerja adalah jangka waktu atau jumlah waktu yang dihabiskan individu karyawan bekerja dalam suatu perusahaan pada saat ini.

b. Definisi Operasional

Variabel masa kerja merupakan data sekunder yang datanya diambil berdasarkan data dari perusahaan tentang masa kerja karyawan. Perusahaan penelitian telah berdiri selama delapan tahun, sehingga masa kerja pada penelitian

ini dibagi menjadi dua golongan yaitu masa kerja baru (0 sampai 5 tahun) dan masa kerja cukup (6 sampai 10 tahun).

F. Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan untuk membuat gambaran yang jelas tentang arah penelitian. Dalam penelitian ini, maka desain penelitiannya adalah sebagai berikut :

Tabel III. 5
Desain Penelitian

Perilaku Kewargaan Organisasi (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) Y	
X₁	X₂
Karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5 th)	Karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6-10 th)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Uji Persyaratan Analisis Data

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors. Uji ini untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi yang berdistribusi

normal atau tidak pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Uji normalitas data dilakukan pada data perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5 th) (X_1) dan perilaku kewargaan organisasi karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6-10 th) (X_2).

Rumus yang dipakai untuk uji Liliefors yaitu :

$$L_o = F(Z_i) - S(Z_i)^{39}$$

Keterangan :

L_o = Harga mutlak terbesar

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

Langkah pengujian normalitas adalah:

- Menentukan Hipotesis normal atau tidaknya data yaitu

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Dengan kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $L_{hitung} < L_{tabel}$

Tolak H_0 jika $L_{hitung} > L_{tabel}$

b. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas data dilakukan dengan menggunakan uji F pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Uji ini untuk mengetahui apakah sampel yang diambil

³⁹ Sudjana. *Metoda Statistika*, Edisi 6, (Bandung: Tarsito, 2005), hal. 466

bersifat homogen atau tidak. Uji homogenitas data dilakukan pada data perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) karyawan yang memiliki masa kerja baru (0-5 th) (X_1) dan karyawan yang memiliki masa kerja cukup (6-10 th) (X_2).

Langkah-langkah pengujian homogenitas :

1. Perumusan Hipotesis $H_0 = \sigma_1^2 = \sigma^2$ (diterima)

$$H_1 = \sigma_1^2 \neq \sigma^2 \text{ (ditolak)}$$

2. Kriteria Pengujian

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka berarti data bersifat homogen.
- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka berarti data tidak bersifat homogen.

3. Untuk itu digunakan rumus :

$$F = \frac{\text{Varians terbesar}}{\text{Varians terkecil}}$$

⁴⁰

4. Membuat kesimpulan

2. Uji Hipotesis

Apabila data berdistribusi normal dan homogen, selanjutnya diadakan uji hipotesis. Uji hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan perbedaan dua rata-rata (Uji-t). Uji-t dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

⁴⁰ *Ibid.*, hal. 250

$$t = \frac{\bar{X}_2 - \bar{X}_1}{S \sqrt{\left\{ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right\}}}$$

Keterangan :

t = harga t

\bar{X}_1 = rata-rata kelompok pertama

\bar{X}_2 = rata-rata kelompok kedua

n_1 = banyak data pertama

n_2 = banyak data kedua

- Hipotesis statistik
 - a. $H_0 : \mu_1 = \mu_2$, tidak terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2
 - b. $H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$, terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2
- Dengan kriteria pengujian
 - a. Terima H_0 jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2 .
 - b. Tolak H_0 jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat perbedaan antara X_1 dan X_2 .

⁴¹ *Ibid.*, hal. 239