

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan tahap-tahap yang dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi dan data serta melakukan investigasi pada data yang telah dihadapkan tersebut.

Menurut Sugiyono (2019:2) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 (dua) metode yaitu metode deskriptif dan metode verifikatif. Sugiyono (2017:11) menyatakan bahwa Metode penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain yang akan diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2017:11) adalah metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif dan metode verifikatif merupakan metode yang bertujuan untuk menjawab semua rumusan masalah dan mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Rebinmas Jaya Belitung.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Rebinmas Jaya Belitung, maka terdapat variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Variabel-variabel yang telah ditentukan dioperasionalisasikan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran, dan skala penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:68) menyatakan bahwa “variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Terdapat 2 (dua) macam variabel penelitian yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel dependen (variabel terikat).

1. Variabel bebas atau variabel independen

Sugiyono (2019:69) menyatakan “variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*”. Dalam bahasa Indonesia sering disebut

sebagai variabel bebas. Penyebab timbulnya variabel dependen (terikat) merupakan variabel independen (bebas). Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer dalam dalam buku Yusuf dan Syarif (2018:28) menjelaskan bahwa “Komitmen dalam berorganisasi sebagai bentuk konstruksi psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Menurut Menurut Luthans yang diterjemahkan oleh Vivin Andhika Wuyono, Shekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari (2018:243) menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”.

2. Variabel terikat atau variabel dependen

Menurut Sugiyono (2019:69) menyatakan bahwa “variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan juga konsekuen”. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. variabel dependen dalam penelitian ini merupakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ dalam Titisari

(2014:5) menyatakan “sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi, dan secara keseluruhan mampu meningkatkan fungsi organisasi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68).

Operasionalisasi variabel usaha untuk mengetahui konsep variabel, dimensi, indikator, serta skala dan lain-lain yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yang diteliti, adapun variabel tersebut yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja sebagai variabel independen dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen. Berikut ini operasionalisasi variabel penelitian :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Komitmen Organisasi (X1) “Komitmen dalam berorganisasi sebagai bentuk kontruks psikologis yang	Komitmen Afektif	Bersedia melakukan upaya ekstra untuk membantu keberhasilan perusahaan	Tingkat kesediaan melakukan yang terbaik untuk perusahaan	Ordinal	1
		Keinginan berkarir di perusahaan	Tingkat keinginan karyawan menghabiskan	Ordinal	2

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi” (Allen dan Mayer dalam Yusuf dan Syarif 2018:28)			sisa masa kerjanya untuk berkarir di organisasi		
		Pengabdian terhadap organisasi	Tingkat kepercayaan menjadikan organisasi bagian dari hidupnya	Ordinal	3
	Komitmen Kontinu	Keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya	Ordinal	4
		Keinginan untuk mempertahankan efektivitas bekerja	Tingkat keefektifan bekerja pada perusahaan	Ordinal	5
		Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini	Tingkat ketidaknyamanan jika meninggalkan pekerjaan	Ordinal	6
	Komitmen normatif	Ada perasaan bersalah jika meninggalkan perusahaan	Tingkat perasaan bersalah jika meninggalkan organisasi	Ordinal	7
		Kewajiban untuk tetap berada pada perusahaan	Tingkat keinginan untuk tetap berada pada perusahaan	Ordinal	8
		Loyalitas terhadap perusahaan	Tingkat loyalitas terhadap perusahaan	Ordinal	9
	Kepuasan Kerja (X2) “Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai	Pekerjaan itu sendiri	Kepuasan atas pencapaian keberhasilan dalam pekerjaan	Tingkat keberhasilan atas pencapaian dalam pekerjaan	Ordinal
Kepuasan atas pekerjaan yang menarik dan			Tingkat kepuasan atas pekerjaan yang menarik dan	Ordinal	11

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”. Luthans yang diterjemahkan oleh Vivin Andhika Wuyono, Shekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari (2018:243)		tidak membosankan	tidak membosankan		
		Kepuasan atas pengalaman dan pengetahuan yang didapat dalam pekerjaan	Tingkat kepuasan atas pengalaman dan pengetahuan yang didapat dalam pekerjaan	Ordinal	12
	Gaji atau upah	Kesesuaian gaji	Tingkat kesesuaian gaji	Ordinal	13
		Kesesuaian tunjangan	Tingkat kesesuaian tunjangan	Ordinal	14
	Promosi jabatan	Kepuasan atas peluang promosi jabatan	Tingkat kepuasan atas peluang promosi	Ordinal	15
		Kepuasan atas jabatan saat ini	Tingkat kepuasan atas jabatan saat ini	Ordinal	16
	Pengawasan atasan	Kepuasan atas dukungan yang diberikan atasan	Tingkat kepuasan atas dukungan yang diberikan atasan	Ordinal	17
		Kepuasan atas atasan yang mau mendengarkan penjelasan	Tingkat kepuasan atas atasan yang mau mendengarkan penjelasan	Ordinal	18
		Kepuasan atas atasan yang dapat dijadikan pedoman dalam bekerja	Tingkat kepuasan atas atasan yang dapat dijadikan pedoman dalam bekerja	Ordinal	19
	Hubungan dengan rekan kerja	Kepuasan dapat saling memberikan masukan yang bermanfaat sesama rekan kerja	Tingkat kepuasan dapat saling memberikan masukan yang bermanfaat sesama rekan kerja	Ordinal	20
		Kepuasan atas keakraban dengan rekan kerja, baik	Tingkat kepuasan atas keakraban dengan rekan	Ordinal	21

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		didalam maupun diluar kantor	kerja, baik didalam maupun diluar kantor		
<p>Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Y)</p> <p>“Organizational citizenship behavior adalah sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi, dan secara keseluruhan mampu meningkatkan fungsi organisasi”</p> <p>(Dennis W. Organ dalam Titisari 2014:5)</p>	Altruism	Bersedia membantu rekan kerja	Tingkat kesediaan memberikan bantuan	Ordinal	22
		Peduli terhadap kondisi rekan kerja	Tingkat kepedulian terhadap rekan kerja	Ordinal	23
		Permasalahan dalam tim dapat diselesaikan dengan cepat	Tingkat kecepatan dalam penyelesaian masalah	Ordinal	24
	Conscientiousness	Patuh terhadap prosedur-prosedur yang sesuai dengan perusahaan dalam menyelesaikan tugas	Tingkat kepatuhan terhadap prosedur-prosedur perusahaan	Ordinal	25
		Memberikan informasi yang diperlukan rekan kerja	Tingkat kesediaan memberikan informasi	Ordinal	26
		Membuat daftar rencana kerja	Tingkat kesuaian dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	27
	Courtesy	Datang ke kantor sebelum jam masuk kerja	Tingkat kedisiplinan pada jam masuk kerja	Ordinal	28
		Mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi dalam perusahaan	Tingkat kesediaan melihat sisi positif dari masalah yang terjadi dalam perusahaan	Ordinal	29
		Memperkecil bahkan menghilangkan masalah yang ada	Tingkat kesediaan memperkecil bahkan menghilangkan	Ordinal	30

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		dalam perusahaan	masalah yang ada dalam perusahaan		
	<i>Sportsmanship</i>	Bila ada tambahan pekerjaan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh-sungguh	Tingkat keseriusan	Ordinal	31
		Menceritakan aspek-aspek positif perusahaan	Tingkat kesetiaan	Ordinal	32
		Ikut serta dalam menghadiri kegiatan sosial yang diadakan perusahaan	Tingkat kesediaan mengikuti kegiatan	Ordinal	33
	<i>Civic Virtue</i>	Ikut serta mendukung kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan	Tingkat kesediaan mengikuti kegiatan	Ordinal	34
		Mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat bagi perusahaan	Tingkat keseriusan mencari informasi	Ordinal	35
		Mempertimbangkan hal-hal terbaik untuk perusahaan	Tingkat kesediaan untuk mempertimbangkan hal-hal baik untuk perusahaan	Ordinal	36

Sumber : Oleh Penulis 2021

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu memerlukan objek ataupun subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada dapat terpecahkan. Populasi dan sampel ditetapkan sebagai tujuan agar penelitian mendapatkan data yang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mempermudah pengolahan data maka penulis akan mengambil bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang disebut sampel, dengan menggunakan sampel peneliti akan lebih mudah mengelolah data. Sampel penelitian diperoleh dengan teknik pengambilan sampel tertentu. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut :

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rebinmas Jaya Belitung. populasi merupakan wilayah generalisasi yang didalamnya terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Adapun jumlah populasi karyawan pada PT Rebinmas Jaya Belitung yaitu staff atau karyawan bagian kantor, yaitu :

Tabel 3.2
Data Karyawan Berdasarkan Unit Kerja Pada Kantor PT Rebinmas Jaya Belitung Tahun 2021

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Asisten Area	87
2	HRD	16
Jumlah		103

Sumber : PT Rebinmas Jaya Belitung, 2021

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan bagian (anggota) dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel merupakan berapa banyak sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, mengingat keterbatasan waktu yang dimiliki oleh penulis dengan jumlah populasi yang cukup besar maka penulis akan menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Besarnya sampel

N = Besarnya populasi

e = Persentase kesalahan yang dapat ditolerir, tingkat error dalam penelitian ini di tetapkan 5%

Jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 103 responden. Maka dari data tersebut didapatkan ukuran sampel dengan menggunakan rumus *slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{103}{1+103 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{103}{1.26}$$

$n = 81,7 =$ dibulatkan menjadi 82 orang

Jadi, berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diambil sampel dari populasi minimal 82 orang responden.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2019:62).

Menurut Sugiyono (2019:63) menyatakan bahwa terdapat dua teknis yang dapat digunakan, yaitu :

1. *Probability Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

2. *Non Probability Sampling*

Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *cluster sampling*. Menurut Sugiyono (2017:85) *cluster sampling* adalah teknik sampel yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Adapun perhitung untuk penarikan sampel adalah sebagai berikut :

1. Asisten Area = $87 / 103 \times 82 = 69$

2. HRD = $16 / 103 \times 82 = 13$

Tabel 3.3
Proporsional Sampel Pada Setiap Unit

No.	Unit	Populasi	Sampel
1.	Divisi Area	87	69
2.	HRD	16	13
	Jumlah	103	82

Sumber: Hasil olah data Peneliti, 2021

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang paling utama dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data.

Data penelitian dikumpulkan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian, data primer diperoleh dari perusahaan langsung tempat dilakukan peneliti yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner, melakukan wawancara maupun observasi. Sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, internet, jumlah, dan lain-lain yang dapat digunakan dalam penelitian.

Jenis-jenis pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Teknik penelitian lapangan adalah data yang diperoleh dengan secara langsung pada objek penelitian pada karyawan kantor PT Rebinmas Jaya Belitung. Dengan tujuan memperoleh data yang akurat penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung.

b. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan melakukan pengamatan langsung kepada objek yang diteliti, mencermati dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

c. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab antara penulis dengan yang memberikan informasi. Dengan cara ini diharapkan dapat diperoleh data atau informasi tentang kegiatan di PT Rebinmas Jaya Belitung dan dapat diketahui masalah khusus yang dihadapi.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet dan data perusahaan antara lain *organizational citizenship behavior* dan sistem penilaian *organizational citizenship behavior*.

3.5 Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2017:267).

Untuk mencari validitas yaitu jika koefisien korelasi (antara item dengan total item) maka harus terpenuhi sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien korelasinya sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat ketepatan suatu alat ukur. Valid berarti suatu instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, alat yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total sebuah pertanyaan. Untuk mencari suatu nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *pearson product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(x_i y_i) - (x_i)(y_i)}{\sqrt{((n x_i^2 - (x_i)^2)(n y_i^2 - (y_t)^2))}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien *product moment*
- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang didapat dari subjek yang ada di dalam tiap item
- y = Skor total instrument
- n = Jumlah responden dalam uji instrumen
- $\sum x$ = Jumlah dari hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$ = Jumlah dari hasil pengamatan variabel Y
- $\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan Variabel Y
- $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menghitung kuesioner alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten. Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) atau dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten apabila melakukan pengukuran minimal 2 (dua) kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2017:130) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cornbanch* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, Jika nilai *Alpha* > dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 maka dapat dikatakan reliabel, sebaliknya jika nilai *Alpha* < dari nilai r_{tabel} yaitu 0,7 dapat dikatakan bahwa penelitian tidak reliabel.

3.6 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis data adalah penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Analisis data adalah salah satu kegiatan penelitian yang berupa proses penyusunan dan pengelolaan data untuk menafsirkan data yang telah diperoleh.

Menurut Sugiyono (2017:147) menyatakan bahwa :

“Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber daya lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”.

Metode dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang menurut Sugiyono (2017:93) sebagai berikut :

“Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, sehingga variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif”.

Setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan kedua variabel diatas (variabel bebas dan variabel terikat) dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel diukur oleh instrumen pengukuran dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe skala *likert*. Penulis membuat pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan karyawan pada PT Rebinmas Jaya Belitung, dimana alternatif jawaban diberikan nilai 1-5 selanjutnya nilai dari alternatif tersebut

dijumlahkan menjadi lima kategori pembobotan dalam skala *likert* sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala *Likert*

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai	
		Bila Positif	Bila Negatif
1	SS (Sangat Setuju)	5	1
2	S (Setuju)	4	2
3	KS (Kurang Setuju)	3	3
4	TS (Tidak Setuju)	2	4
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: Sugiyono (2017)

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang dapat membantu dalam mengelolah, menganalisis dan menginterpretasikan data yang diteliti.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu variabel komitmen organisasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel dependent yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

3.6.1 *Method Of Successive Interval* (MSI)

Analisis Methode Of Successive Interval (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method Of*

Successive Interval (MSI), langkah-langkah yang digunakan dalam MSI sebagai berikut :

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai-nilai proporsi secara berurutan perkolom skor
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas)
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density of lower limit} - \text{Density of upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

8. Menentukan nilai transformasi

$$Y = SV + K$$

3.6.2 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017:147) mendefinisikan bahwa : “Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atau variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengkarifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban dari responden yang diperoleh kemudian disusun dengan kriteria penilai untuk masing-masing item pertanyaan, untuk mendeskripsikan data dari masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkah perolehan nilai atau skor variabel penelitian masuk kedalam kategori : Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju.

Hasil penghimpunan data mengenai tanggapan responden tersebut selanjutnya dari rata-rata :

$$\frac{\Sigma \text{jawaban kuesioner}}{\Sigma \text{pertanyaan} \times \Sigma \text{responden}} = \text{Skor rata-rata}$$

Setelah skor rata-rata diketahui maka hasil tersebut dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban dari responden yang didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pertanyaan}}$$

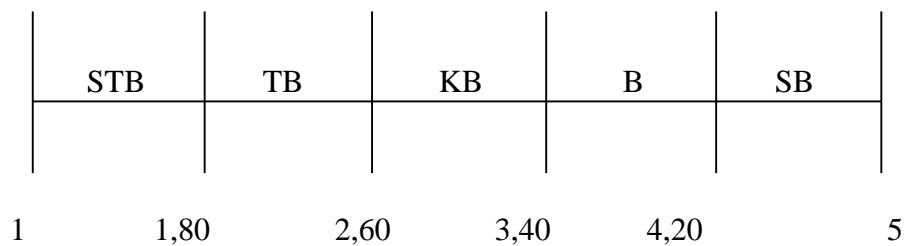
Dari nilai rata-rata yang telah diketahui yang kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu tabel kontinum, sebagai berikut :

1. Indeks minimum = 1
2. Indeks maksimum = 5
3. Interval = $5 - 1 = 4$
4. Jarak interval = $(5 - 1) : 5 = 0,8$

Tabel 3.5
Kategori Skala

Skala Interval		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:97)



Gambar 3.1
Garis Kontinum

Keterangan :

STB : Sangat Tidak Baik

TB : Tidak Baik

KB : Kurang Baik

B : Baik

SB : Sangat Baik

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih. Sugiyono (2017:54) mendefinisikan “Analisis verifikatif adalah suatu penilaian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima

atau ditolak”. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menggunakan analisis verifikatif peneliti dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut ini :

3.6.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan penulis untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel independen yaitu variabel komitmen organisasi (X1) , variabel kepuasan kerja (X2) dan variabel dependen yaitu *organizational citizenship behavior* (Y). Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2...Xn) dengan variabel dependen (Y). Dengan rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
- a = Bilangan konstanta
- β_1 = Koefisien regresi Komitmen Organisasi
- β_2 = Koefisien regresi Kepuasan Kerja
- X₁ = Variabel bebas Komitmen Organisasi
- X₂ = Variabel bebas Kepuasan Kerja
- e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* selain dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja

3.6.2.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara variabel komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan *organizational citizenship behavior* (Y). Dengan menggunakan rumus korelasi berganda sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{JK(reg)}{Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi berganda

JK(reg) = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut :

1. Apabila $r = 1$, berarti terdapat hubungan antara variabel X₁, X₂ dan Variabel Y
2. Apabila $r = -1$, berarti terdapat hubungan antar variabel negatif
3. Apabila $r = 0$, berarti tidak terdapat hubungan korelasi

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau korelasi, maka dapat menggunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.6
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

Sumber Sugiyono (2017:184)

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pengujian hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (H1).

3.6.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel secara bersamaan bebas dari variabel terikat. Untuk melakukan Uji F yaitu dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas termasuk dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel terikat. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. H0 : $\beta_1, \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. H1 : $\beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Rumus untuk melakukan pengujian signifikan korelasi berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi ganda

- k = Banyaknya variabel bebas
- n = Jumlah anggota sampel
- F = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

Maka dari perhitungan akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika Fhitung > Ftabel , H0 ditolak dan H1 diterima (signifikan)
2. Jika Fhitung < Ftabel , H0 diterima dan H1 ditolak (tidak signifikan)

3.6.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk membuktikan atau menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan hipotesis sebagai berikut :

1. H0 : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
2. H1 : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
3. H0 : $\beta_2 = 0$, artinya tidak dapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*
4. H1 : $\beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

rp = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = Thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan Ttabel

Selanjutnya hasil hipotesis Thitung dibandingkan dengan Ttabel dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika Thitung < Ttabel, H0 diterima dan H1 ditolak (tidak signifikan)
2. Jika Thitung > Ttabel, H0 ditolak dan H1 diterima (signifikan)

3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yaitu digunakan untuk melihat besarnya persentase (%) pengaruh variabel komitmen organisasi (X1), variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Nilai r^2 merupakan nilai nol dan satu. Jika nilai mendekati 1 (satu) artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) secara simultan variabel komitmen organisasi (X1), variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel *organizational citizenship behavior* (Y). Dapat dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Untuk menentukan berapa besar pengaruh dari salah satu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus yang digunakan untuk menghitung determinasi parsial yaitu :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel independen dengan variabel dependen

Maka apabila :

Kd = 0, artinya pengaruh variabel X terhadap Y lemah

Kd = 1, artinya pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.7 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:142). Penyusunan kuesioner dilakukan agar responden mengetahui apa saja variabel-variabel yang merupakan hal penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan. Kuesioner ini bersifat tertutup, pernyataan-pernyataan yang membawa responden ke jawaban

alternatif yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian untuk penulis ini dilakukan penulis di PT. Rebinmas Jaya Belitung yang beralamat di Air Batu Buding, Kecamatan Badau, Kabupaten Belitung, Kepulauan Bangka Belitung 33451. Kemudian waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret sampai dengan Oktober 2021.