

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah yang digunakan oleh peneliti dalam memperoleh data dan informasi yang relevan guna menjawab permasalahan penelitian. Metode ini berperan sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian agar proses pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dapat dilakukan secara sistematis dan terarah. Menurut Sugiyono (2022:2), metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Sugiyono (2022:9) menjelaskan bahwa metode survei merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data mengenai pendapat, sikap, karakteristik, serta hubungan antar variabel melalui sampel yang diambil dari suatu populasi tertentu. Teknik pengumpulan data dalam metode ini umumnya menggunakan kuesioner atau wawancara, dengan tujuan untuk menguji hipotesis serta menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan.

Penggunaan metode survei dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai kondisi *Staffing*, persepsi lingkungan kerja, budaya organisasi, serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. Melalui metode ini, peneliti dapat mengumpulkan informasi secara langsung dari

responden guna mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel yang diteliti. Selain itu, metode survei juga memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi aktual yang terjadi di objek penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:8), metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat statistik guna menguji hipotesis yang telah ditentukan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini kemudian dianalisis untuk memberikan gambaran yang objektif mengenai variabel penelitian serta hubungan antar variabel.

Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel, yaitu *Staffing*, persepsi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Menurut Sugiyono (2022:147), metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu variabel tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain.

Sementara itu, metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2022:11), metode verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel melalui analisis statistik. Dalam penelitian ini, metode verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Staffing*, persepsi lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap OCB.

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan bagian penting dalam penelitian yang berfungsi untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel diukur secara konkret berdasarkan konsep teoritis yang telah ditetapkan. Variabel dalam penelitian ini mengacu pada unsur-unsur yang terdapat dalam judul dan paradigma penelitian, yang telah dirumuskan berdasarkan permasalahan yang diteliti. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *Staffing* (X_1), persepsi lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen (Y). Setiap variabel tersebut selanjutnya diuraikan ke dalam bentuk operasionalisasi variabel yang bertujuan untuk mempermudah proses pengukuran dalam penelitian. Operasionalisasi variabel disajikan dalam bentuk tabel yang memuat dimensi, indikator, ukuran, serta skala pengukuran yang digunakan, sehingga variabel yang bersifat abstrak dapat diukur secara lebih jelas dan sistematis.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga akan diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2022:38). Variabel dalam penelitian ini meliputi *Staffing* (X_1), persepsi lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen (Y). Berikut penjelasan mengenai masing-masing variabel tersebut:

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat Sugiyono (2022:57). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau dependen adalah sebagai berikut:

a. *Staffing* (X_1)

Robbins dan Coulter dalam Simarmata et al. (2021:134): menyatakan bahwa:

“Staffing as a management function related to the procurement of employees, which is generally carried out through selection and/or recruitment processes”.

b. Persepsi Lingkungan Kerja (X_2)

Sedarmayanti (2020:21) menyatakan bahwa:

“Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik dia melakukan perseorangan ataupun berkelompok”.

c. Budaya Organisasi (X_3)

Robbins & Judge (2019:29) berpendapat bahwa:

“Organizational culture as a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations”.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau disebut dengan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022:57). Yang menjadi variabel dependen yaitu *Organizational Citizenshit*

Behavior (Y). Menurut Organ dalam Maryani et al. (2022:210) mendefinisikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB) as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that, in aggregate, promotes the effective functioning of the organization.*

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan oleh peneliti untuk mempermudah dalam mengukur serta memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Tahapan ini merupakan proses penjabaran variabel penelitian ke dalam bentuk yang lebih konkret dan terukur, sehingga setiap variabel dapat diidentifikasi secara jelas berdasarkan dimensi dan indikatornya. Dengan adanya operasionalisasi variabel, peneliti dapat menentukan alat ukur yang sesuai dengan konsep variabel yang telah didefinisikan, serta meminimalisir terjadinya perbedaan persepsi dalam proses pengukuran.

Sesuai dengan judul penelitian, terdapat empat variabel yang digunakan yaitu *Staffing* (X_1), persepsi lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Keempat variabel tersebut kemudian diuraikan ke dalam dimensi-dimensi yang relevan, selanjutnya dikembangkan menjadi indikator-indikator, dan dijabarkan kembali ke dalam item-item pernyataan yang akan digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian. Seluruh item tersebut diukur dengan menggunakan skala pengukuran yang telah ditentukan. Adapun secara rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
Staffing (X₁) <i>Staffing as a management function related to the procurement of employees, which is generally carried out through selection and/or recruitment processes.</i> Robbins dan Coulter dalam Simarmata et al. (2021:134)	1. Perencanaan Sumber Daya Manusia	a. Kesesuaian penempatan karyawan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki	Tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan dan keahlian karyawan	Ordinal	1
		b. Kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia saat ini	Tingkat kecukupan jumlah karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan	Ordinal	2
		c. Kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang	Tingkat keyakinan karyawan terhadap kesiapan organisasi dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja ke depan	Ordinal	3
	2. Rekrutmen	a. Kejelasan informasi mengenai persyaratan dan kualifikasi jabatan	Tingkat kejelasan informasi persyaratan dan kualifikasi pekerjaan yang diterima karyawan	Ordinal	4
		b. Kesesuaian metode dan ketentuan rekrutmen dengan kebutuhan organisasi	Tingkat kesesuaian proses penerimaan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan di unit kerja	Ordinal	5
		c. Kemampuan organisasi dalam memperoleh kandidat terbaik	Tingkat kualitas rekan kerja yang direkrut sesuai dengan tuntutan pekerjaan	Ordinal	6

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	3. Seleksi	a. Adanya prosedur seleksi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi	Tingkat kejelasan dan keadilan proses seleksi yang dirasakan karyawan	Ordinal	7
		b. Kemampuan organisasi dalam menjangkau kandidat yang berpotensi berhasil dalam pekerjaan	Tingkat kesesuaian kemampuan karyawan yang diterima dengan tuntutan pekerjaan	Ordinal	8
Persepsi Lingkungan Kerja (X₂) Persepsi terhadap lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik dia melakukan perseorangan ataupun berkelompok Sedarmayanti (2020:21)	1. Lingkungan Kerja Fisik	a. Bangunan tempat bekerja	Tingkat kenyamanan kondisi bangunan tempat kerja yang dirasakan karyawan	Ordinal	9
		b. Peralatan kerja yang memadai	Tingkat kelengkapan dan kelayakan peralatan kerja yang digunakan karyawan	Ordinal	10
		c. Fasilitas	Tingkat ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung aktivitas karyawan	Ordinal	11
		d. Suasana Kerja	Tingkat kenyamanan suasana kerja dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan	Ordinal	12
	2. Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan kerja dengan atasan	Tingkat kualitas hubungan kerja antara karyawan dengan atasan	Ordinal	13
		b. Hubungan kerja antar sesama rekan kerja	Tingkat keharmonisan hubungan kerja antar sesama karyawan	Ordinal	14

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
		c. Komunikasi dalam perusahaan	Tingkat kelancaran komunikasi yang terjadi dalam lingkungan kerja	Ordinal	15
Budaya Organisasi (X₃) <i>Organizational culture as a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations</i> Robbins & Judge (2019:29)	1. Inovasi dan Pengambilan Resiko	a. Dorongan untuk melakukan inovasi	Tingkat dorongan yang dirasakan karyawan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan	Ordinal	16
		b. Keberanian dalam mengambil resiko	Tingkat keberanian karyawan dalam mengambil risiko dalam pekerjaan	Ordinal	17
	2. Perhatian terhadap Detail	a. Kemampuan menganalisis	Tingkat tuntutan organisasi terhadap kemampuan analisis dalam pekerjaan	Ordinal	18
		b. Evaluasi hasil kerja	Tingkat perhatian organisasi terhadap evaluasi hasil kerja karyawan	Ordinal	19
	3. Orientasi Hasil	a. Perhatian pada hasil daripada teknik kerja	Tingkat penekanan organisasi terhadap pencapaian hasil kerja	Ordinal	20
		b. Perhatian pada hasil daripada kualitas kerja	Tingkat penekanan organisasi terhadap hasil kerja dibandingkan proses kerja	Ordinal	21

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
	4. Orientasi Orang	Orientasi pada hasil kerja secara individu	Tingkat perhatian organisasi terhadap dampak pekerjaan terhadap karyawan	Ordinal	22
	5. Orientasi Tim	Orientasi pada hasil kerja tim	Tingkat penekanan kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	23
	6. Keagresifan	a. Kemampuan dalam bersaing	Tingkat dorongan untuk bersaing dalam mencapai kinerja kerja	Ordinal	24
		b. Kecepatan dalam bekerja	Tingkat tuntutan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	25
	7. Stabilitas	Bekerja sesuai prosedur	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur kerja yang berlaku	Ordinal	26
Organization al Citizenship Behavior (Y) <i>Organization al Citizenship Behavior (OCB) as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that, in aggregate, promotes the effective functioning of</i>	1. <i>Altruism</i>	a. Perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kesediaan karyawan dalam membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	27
		b. Menggantikan rekan kerja yang tidak hadir	Tingkat kesediaan karyawan dalam menggantikan rekan kerja yang tidak hadir	Ordinal	28
	2. <i>Conscientiousness</i>	a. Berperilaku melebihi dari persyaratan minimum	Tingkat kesediaan karyawan untuk bekerja melebihi standar yang ditetapkan	Ordinal	29
		b. Patuh terhadap aturan	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan	Ordinal	30

Tabel 3.1 (Lanjutan)

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<i>the organization</i> Organ dalam Maryani et al. (2022:210)			dan prosedur kerja		
	3. <i>Sportmanship</i>	a. Tidak mengeluh tentang tugas dan kebijakan perusahaan	Tingkat kemampuan karyawan untuk tidak mengeluh terhadap tugas dan kebijakan organisasi	Ordinal	31
		b. Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi	Tingkat kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja	Ordinal	32
	4. <i>Courtesy</i>	a. Menghargai hak orang lain	Tingkat sikap saling menghargai antar karyawan dalam lingkungan kerja	Ordinal	33
		b. Memperhatikan orang lain dengan saling mengingatkan	Tingkat kepedulian karyawan dalam mengingatkan rekan kerja terkait pekerjaan	Ordinal	34
	5. <i>Civic Virtue</i>	c. Partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian	Tingkat partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan organisasi	Ordinal	35
		d. Mencari informasi – informasi penting perusahaan	Tingkat inisiatif karyawan dalam mencari informasi penting terkait organisasi	Ordinal	36

Sumber: Data diolah Peneliti (2026)

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian ini memerlukan penetapan objek yang jelas agar proses

pengumpulan dan pengolahan data dapat dilakukan secara terarah. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang menjadi sasaran dalam penelitian, yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan menentukan populasi, peneliti dapat memperoleh gambaran umum mengenai kondisi yang diteliti. Selanjutnya, dari populasi tersebut diambil sebagian yang representatif yang disebut sebagai sampel, guna mempermudah proses penelitian tanpa mengurangi tingkat keakuratan data. Dalam penelitian ini, populasi dan sampel ditentukan berdasarkan kebutuhan penelitian dengan melibatkan karyawan Perumdam Tirta Mukti Kabupaten Cianjur sebagai responden penelitian.

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:130). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Perumdam Tirta Mukti Kabupaten Cianjur Pusat yang berjumlah 87 karyawan, dengan rincian populasi sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Data Populasi Perumdam Tirta Mukti Kabupaten Cianjur

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Bidang	4
2	Kepala Bagian	4
3	Kasubag	12
4	Staf Ahli	6
5	Pelaksana	61
Total		87

Sumber: Perumdam Tirta Mukti PDAM Kab. Cianjur (2026)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2022:81).

Metode atau teknik sampling tertentu digunakan untuk memperoleh sampel penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian. Jumlah anggota sampel yang diambil adalah keseluruhan dari populasi, yaitu berjumlah 87 karyawan Perumdam Tirta Mukti Cianjur dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh. Berikut ini uraian penjelasan mengenai teknik sampling yang digunakan.

3.3.2.1 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan non probability sampling. Sugiyono (2022:61) menyatakan bahwa *probability sampling* atau random sampling merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada seluruh anggota populasi untuk menjadi sampel. Sementara *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang ditemukan atau ditentukan sendiri oleh peneliti atau pertimbangan pakar, sampling ini tidak memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*.

Suharsimi (2018:104) mengatakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka sampel yang dapat diambil 10-15% atau 20- 25% dari jumlah populasinya. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2022:85). Maka pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel, yaitu 87 karyawan Perumdam Tirta Mukti Cianjur.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna menjawab permasalahan dalam penelitian. Proses pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai metode serta bersumber dari berbagai jenis data yang relevan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2022:137). Adapun sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian dilapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

a. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi kerja dan aktivitas karyawan di Perumdam Tirta Mukti Kabupaten Cianjur. Menurut Sugiyono (2022), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti untuk memperoleh informasi yang relevan.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak yang berkaitan, seperti karyawan atau pihak manajemen, guna memperoleh informasi awal terkait kondisi *Staffing*, persepsi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan OCB. Menurut Sugiyono (2022), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yaitu karyawan Perumdam Tirta Mukti Kabupaten Cianjur, untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2022), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan data dan informasi

yang bersifat teoritis dari berbagai sumber sebagai landasan dalam mendukung penelitian. Data ini digunakan untuk memperkuat analisis serta sebagai dasar dalam penyusunan kerangka pemikiran.

a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari berbagai literatur seperti buku, teori, dan referensi lain yang berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu *Staffing*, persepsi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan OCB.

b. Jurnal

Menggunakan berbagai jurnal ilmiah yang relevan sebagai sumber referensi untuk mendukung penelitian, baik jurnal nasional maupun internasional yang berkaitan dengan variabel penelitian sebagai bahan perbandingan dan penguat hasil penelitian.

c. Internet

Digunakan sebagai sarana untuk memperoleh data dan informasi tambahan yang relevan dengan penelitian, seperti artikel ilmiah, publikasi resmi, dan sumber lain yang dapat dipercaya serta sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti guna memperoleh data yang akurat dan relevan. Jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan jumlah variabel yang diteliti, yaitu *Staffing*, persepsi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Agar instrumen yang digunakan

dapat menghasilkan data yang layak dan dapat dipercaya, maka perlu dilakukan pengujian instrumen terlebih dahulu. Pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan diharapkan memenuhi syarat valid dan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang baik dalam penelitian.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keabsahan suatu instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2022:125), uji validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan konsep yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap instrumen berupa kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Perumdam Tirta Mukti Kabupaten Cianjur. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total variabel. Apabila nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari 0,300, maka item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai koefisien korelasi kurang dari 0,300, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid dan perlu diperbaiki atau dihapus. Untuk menghitung nilai korelasi tersebut, peneliti menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

r = Koefisien validitas item yang dicari

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total instrumen

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil pengamatan variabel X dan variabel Y

Dasar pengambilan keputusan :

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

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat diandalkan untuk mengumpulkan data variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2022), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan

menghasilkan data yang konsisten. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan-pernyataan yang sudah memenuhi uji validitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Alpha Cronbach* (CA), yang merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Setelah itu, dilanjutkan dengan pengujian menggunakan rumus-rumus Spearman Brown.

Berkenaan dengan hal tersebut peneliti melampirkan rumus-rumus untuk pengujian reliabilitas sebagai berikut:

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok ganjil dan genap.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok ganjil dan genap.
3. Korelasi skor kelompok ganjil dan kelompok genap dengan rumus:

$$r_{AB} = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{n\sum A^2 - (\sum A)^2}[n(\sum B)^2 - (\sum B)^2]}$$

Keterangan:

r_{AB} = Koefisien korelasi

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus

korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r = Nilai reabilitas

r_b = Korelasi *pearson product moment* antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (rb_{hitung}), kemudian nilai reliabilitas instrumen (rb_{hitung}) tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata sehingga akan memunculkan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka instrumen atau pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis

Analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah data dari semua responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data meliputi

pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari semua responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan Sugiyono (2022:206).

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, di mana setiap jawaban responden dinilai menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2022:146), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala *Likert*, variabel yang diukur diuraikan menjadi indikator variabel, kemudian dijadikan dasar untuk menyusun item-item instrumen, yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan. Setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* memungkinkan responden memberikan respons dengan berbagai tingkat, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif, dengan memberikan skor pada setiap jawaban alternatif sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Alternatif Jawaban dengan Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022:147)

Berdasarkan Tabel 3.2 mengenai alternatif jawaban dan nilai bobot untuk item-item instrumen dalam kuesioner, penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Seluruh pernyataan dalam kuesioner disusun dalam bentuk

pernyataan positif, sehingga responden diminta untuk memberikan jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Adapun pemberian bobot nilai yaitu sangat setuju diberi nilai 5 (lima), setuju diberi nilai 4 (empat), kurang setuju diberi nilai 3 (tiga), tidak setuju diberi nilai 2 (dua), dan sangat tidak setuju diberi nilai 1 (satu).

Penentuan bobot nilai tersebut bertujuan untuk mempermudah responden dalam memberikan jawaban terhadap setiap pernyataan yang disajikan. Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data yang disusun dalam bentuk tabel untuk dianalisis lebih lanjut. Pengisian kuesioner dilakukan dengan memberikan tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh responden.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai kondisi dan fenomena dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2022:147).

Variabel dalam penelitian ini meliputi *Staffing*, persepsi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selanjutnya, dilakukan pengelompokan terhadap jumlah responden serta pengolahan skor jawaban yang diperoleh dari kuesioner. Berdasarkan skor tersebut, kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan guna mengetahui kategori

penilaian responden terhadap masing-masing variabel.

Untuk mendeskripsikan data pada setiap variabel, dilakukan penyusunan tabel distribusi frekuensi sehingga dapat diketahui tingkat perolehan skor apakah termasuk dalam kategori sangat baik, baik, cukup, kurang baik, atau tidak baik. Nilai rata-rata diperoleh dengan cara menjumlahkan seluruh skor jawaban responden kemudian dibagi dengan jumlah item pernyataan dan jumlah responden. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} = \text{Skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya, akan dikategorikan pada rentang skor berikut:

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

Nilai Tertinggi : 5
 Nilai Terendah : 1
 Interval : $5 - 1 = 4$
 Rentang Skor : $\frac{5 \times 1}{5} = 0,8$

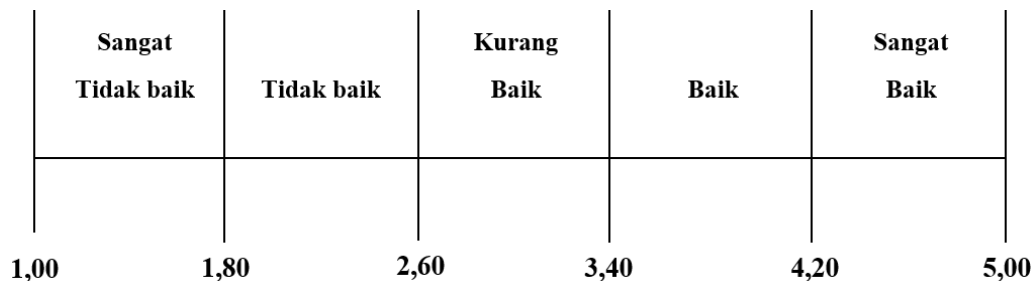
Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui kategori skala tabel dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kategori Skala

Interval	Kriteria
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 (2022:134)

Setelah nilai rata-rata jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan dengan alat bantu garis kontinum sebagai berikut:



Gambar 3. 1
Garis Kontinum

Berdasarkan Gambar 3.1 menunjukkan bahwa *range* 1,00 – 1,80 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat tidak baik, *range* 1,80 – 2,60 menunjukkan hasil pengukuran tidak baik, *range* 2,60 – 3,40 menunjukkan hasil pengukuran kurang baik, *range* 3,40 – 4,20 menunjukkan hasil pengukuran baik, 4,20 – 5,00 menunjukkan hasil pengukuran yang sangat baik.

3.6.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan metode penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2022:54), analisis verifikatif digunakan untuk menguji teori melalui pengujian hipotesis sehingga dapat diketahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Dengan demikian, analisis ini berfungsi untuk memberikan pembuktian secara empiris mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *Staffing* (X_1), persepsi lingkungan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai

variabel dependen (Y). Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel baik secara parsial maupun simultan. Adapun teknik analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa metode sebagai berikut.

3.6.2.1 *Method of Successive Interval (MSI)*

Method of Successive Interval (MSI) merupakan teknik yang digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner umumnya masih berbentuk ordinal, sehingga perlu ditransformasikan terlebih dahulu agar dapat digunakan dalam analisis statistik parametrik seperti regresi linear, korelasi *Pearson*, uji t, dan uji F. Transformasi data ini penting dilakukan karena sebagian besar teknik analisis statistik mensyaratkan data dalam bentuk skala interval. Oleh karena itu, metode MSI digunakan untuk mengkonversi data ordinal hasil pengukuran skala Likert menjadi data interval agar memenuhi syarat dalam pengolahan data lebih lanjut. Adapun langkah-langkah dalam mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan metode MSI adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuisoner yang dibagikan, hitung berapa banyak respnden yang menjawab *score* 1-5 untuk setiap pernyataan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi.
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi.

4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal.
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z.
6. Menentukan nilai skala (*scala value/SV*) dengan rumus berikut ini:

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

Keterangan:

Scala Value : Nilai skala

Density of lower limit : Densitas batas bawah

Density of upper limit : Densitas batas atas

Area under upper limit : Daerah di bawah batas atas

Area under lower limit : Daerah di bawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus:

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 + [SVmin]$$

Pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan media komputerisasi yaitu menggunakan program *ibm SPSS for windows* untuk memudahkan proses perubahan data dari skala ordinal ke skala interval.

3.6.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2022:286) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel *dependent* bila nilai variabel *independent* dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan variabel *Staffing* (X_1), persepsi

lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Berikut ini persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022:286):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (*Organizational Citizenship Behavior*)

α = Bilangan konstanta atau nilai tetap

β_1 = Koefisien regresi (*Staffing*)

β_2 = Koefisien regresi (persepsi lingkungan kerja)

β_3 = Koefisien regresi (budaya organisasi)

X_1 = Variabel bebas (*Staffing*)

X_2 = Variabel bebas (persepsi lingkungan kerja)

X_3 = Variabel bebas (budaya organisasi)

e = Tingkat kesalahan (*standard error*)

3.6.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel *Staffing*, persepsi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel naik, variabel lainnya akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda

negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Berikut ini adalah rumus kolerasi berganda:

$$R = \frac{JK \text{ regresi}}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Berganda

JK = Jumlah Kuadrat

$\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Total Korelasi.

Berdasarkan nilai R yang diperoleh, maka dapat dihubungkan $-1 < R < 1$, yaitu:

- Apabila $R = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y.
- Apabila $R = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X dan Y negatif.
- Apabila $R = 0$, artinya tidak terdapat hubungan korelasi.

Hasil perhitungan korelasi dapat bernilai positif atau negatif. Apabila nilai koefisien positif, hal tersebut menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan. Sedangkan apabila koefisien korelasi negatif, menunjukkan kedua variabel tersebut saling berhubungan terbalik. Berikut ini adalah tabel taksiran besarnya koefisien kolerasi:

Tabel 3. 5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022:288)

3.6.2.4 Analisis Korelasi Determinasi

Koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan oleh peneliti untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh variabel *Staffing* (X_1), persepsi lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan cara mengukur besarnya kontribusi dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara simultan (bersama). Besarnya presentase variabel mampu dijelaskan oleh variabel bebas dapat ditunjukkan dengan nilai R^2 . Jika nilai R^2 hitung makin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independent terhadap variabel dependen semakin besar. Rumus koefisien determinasi simultan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Nilai koefisin determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi ganda

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.

- b. Jika K_d mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besaran pengaruh salah satu variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Rumus untuk menghitung koefisien parsial sebagai berikut:

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

Keterangan:

β = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika K_d mendekati nol (0), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika K_d mendekati angka satu (1), berarti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.7 Rancangan Kuesioner

Sugiyono (2022:199) mendefinisikan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Rancangan kuesioner merupakan instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data atau informasi yang terdiri dari sejumlah item pernyataan yang disusun secara sistematis sesuai dengan variabel yang diteliti. Penyusunan kuesioner ini bertujuan

untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang dianggap penting dalam penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel *Staffing*, persepsi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan, sehingga seluruh pernyataan disusun berdasarkan sudut pandang karyawan terhadap kondisi yang mereka rasakan di dalam organisasi. Responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang dialami dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada pilihan jawaban yang telah disediakan. Pengukuran dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert, yang bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena yang diteliti. Dengan menggunakan skala Likert, jawaban responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori tingkat persetujuan, sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengolahan dan analisis data.

3.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penelitian dalam penelitian ini adalah Perumdam Tirta Mukti Kabupaten Cianjur Pusat yang beralamat di Jl. Pangeran Hidayatullah No.162, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43212. Waktu pelaksanaan penelitian terhitung sejak bulan Desember 2025.