

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Medan yang beralamat di Jln. Binjai KM. 15. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2013.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini berorientasi deskriptif korelasional yakni ingin melihat hubungan antara dua variabel bebas dengan satu variabel terikat.

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2008) adalah suatu atribut atau sifat dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

1. Variabel bebas : a. Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)
b. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)(X_2)
2. Variabel terikat : Produktivitas Kerja (Y)

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu konstrak atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan yang perlu

untuk mengukur konstruk atau variabel itu (Kerlinger, 1990). Variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki definisi operasional sebagai berikut :

1. Produktivitas Kerja.

Produktivitas kerja adalah pedoman pencapaian kerja yang telah menjadi target dalam pencapaian penyelesaian sebuah produk yang dilakukan secara sistematis oleh individu atau kelompok yang berkaitan dengan kelebihan dan kekurangan dalam suatu pekerjaan sebagai bentuk evaluasi bagi individu yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasinya. Data mengenai produktivitas diperoleh dari dokumentasi yang ada dari perusahaan

2. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja. Data mengenai kualitas kehidupan kerja diungkap melalui skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek : a). Gaji dan kesejahteraan b). Kesempatan untuk mengembangkan diri , c). Keamanan kerja d). Kebanggaan pada pekerjaan , e). Keterbukaan dan keadilan f). Kepercayaan dan keramahan.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja yang ditentukan yang dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak berada dalam sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Data mengenai

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diungkap melalui skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek *organizational citizenship behavior* yang terdiri dari *obedience*, *loyalty*, dan *participation*. Tinggi rendahnya OCB direpresentasikan dari skor yang diperoleh karyawan dalam skala OCB. Semakin tinggi skor yang diperoleh karyawan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* karyawan, sebaliknya makin rendah skor yang diperoleh karyawan makin rendah pula *organizational citizenship behavior* karyawan.

E. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Dalam suatu penelitian masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan satu faktor penting yang harus diperhatikan (Hadi, 2000). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Medan, berjumlah 52 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Hadi (1990) sampel merupakan jumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi yang mempunyai sifat yang sama dan sampel ini dikenai langsung dalam penelitian. Jumlah sampel yang digunakan peneliti sebanyak 52 orang karyawan tetap bagian produksi PT. Wijaya Karya Beton Tbk. Medan. Dengan kata lain teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007).

F. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Alasan peneliti menggunakan metode skala adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadi (1990), adalah sebagai berikut:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
2. Apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan skala ukur. Skala ukur adalah suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui.

1. Metode Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tentang produktivitas kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton, Tbk Medan yang didapatkan dari pihak HRD/SDM. Data Produktivitas karyawan bagian produksi PT. Wijaya Karya (berdasarkan dokumentasi adalah sebagai berikut :

| No Subjek | Nilai/skor Produktivitas | No Subjek | Nilai/skor Produktivitas | No Subjek | Nilai/skor Produktivitas |
|-----------|--------------------------|-----------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| 1 | 17 | 19 | 10 | 37 | 18 |
| 2 | 20 | 20 | 15 | 38 | 21 |
| 3 | 12 | 21 | 20 | 39 | 18 |
| 4 | 16 | 22 | 21 | 40 | 12 |
| 5 | 20 | 23 | 20 | 41 | 18 |
| 6 | 17 | 24 | 18 | 42 | 16 |
| 7 | 20 | 25 | 19 | 43 | 19 |
| 8 | 14 | 26 | 22 | 44 | 17 |
| 9 | 16 | 27 | 17 | 45 | 18 |
| 10 | 17 | 28 | 20 | 46 | 16 |
| 11 | 16 | 29 | 18 | 47 | 10 |
| 12 | 25 | 30 | 15 | 48 | 16 |
| 13 | 14 | 31 | 20 | 49 | 17 |
| 14 | 18 | 32 | 20 | 50 | 17 |
| 15 | 19 | 33 | 15 | 51 | 15 |
| 16 | 18 | 34 | 12 | 52 | 17 |
| 17 | 17 | 35 | 19 | | |
| 18 | 23 | 36 | 10 | | |

| Skore/Nilai | Kriteria |
|-------------|------------------------------------------|
| ≥ 17 | produktivitas tergolong tinggi |
| 12 – 16 | produktivitas tergolong normal/rata-rata |
| ≤ 11 | produktivitas tergolong rendah |

2. Skala dalam penelitian ini adalah, skala Kualitas Kehidupan Kerja dan Skala *Organizational Citizenship Behavior*

1. Skala Kualitas Kehidupan Kerja

Skalayang digunakan untuk mengukur Kualitas Kehidupan Kerja adalah berdasarkan pada aspek kualitas kehidupan kerja (Lau&May, 1998), yaitu :

- a. Gaji dan kesejahteraan adalah sejumlah kompensasi yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan dari hasil kerjanya sesuai dengan pangkat, jabatan dan lama mengajar.

- b. Kesempatan untuk mengembangkan diri adalah kemampuan organisasi untuk memberikan peningkatan karier yang sama bagi setiap karyawan mengikuti penataran untuk pembaharuan pendidikan.
- c. Keamanan kerja adalah jaminan akan kelangsungan pekerjaan, seperti karyawan tidak akan dimutasikan ketempat lain yang tidak sesuai dengan keinginannya, mendapatkan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya serta jaminan bahwa dia akan tetap mendapatkan gaji setelah purna tugas.
- d. Kebanggaan pada pekerjaan dan perusahaan adalah peran serta karyawan dalam memajukan perusahaan, perasaan bangga akan prestasi yang diperoleh serta adanya penghargaan yang diberikan pada karyawan yang berprestasi.
- e. Keterbukaan dan keadilan bagi seorang karyawan adalah sebagai suatu keterbukaan dari pimpinan organisasi dalam menerima saran, kritik, dan keluhan dari para karyawan, maupun permasalahan yang dihadapi karyawan atau pun kesediaan pimpinan organisasi dalam memberikan penilaian yang efektif, terbuka terhadap keluhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- f. Kepercayaan dan keramahan adalah kerjasama yang solid antara pimpinan organisasi dan karyawannya sehingga terjalin kebersamaan serta adanya pembagian tugas yang jelas tentang tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Skala ini akan menunjukkan tinggi rendahnya *organizational citizenship behavior* OCB karyawan di organisasi tempatnya bekerja. Skala yang digunakan adalah Skala OCB yang disusun penulis berdasarkan aspek-aspek dikemukakan oleh Graham (dalam Bolino dkk, 2001) yaitu *obedience*, *loyalty*, dan *participation*

- a. *Obedience*. Karyawan menunjukkan ketaatannya melalui kemauan mereka untuk respek terhadap peraturan, prosedur maupun instruksi organisasi. Perilaku yang mencerminkan kepatuhan dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan ketepatan waktu masuk kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan tindakan karyawan terhadap sumber atau aset organisasi.
- b. *Loyalty*. Karyawan menunjukkan kesetiaannya pada organisasi ketika mau menanggukkan kepentingan pribadi mereka bagi keuntungan organisasi dan untuk memajukan serta membela organisasi.
- c. *Participation*. Karyawan menunjukkan tanggung jawabnya secara penuh dengan keterlibatannya dalam keseluruhan aspek-aspek kehidupan organisasi, selalu mengikuti informasi perkembangan organisasi, memberikan saran kreatif dan inovatif kepada rekan kerja, menyiapkan penyelesaian masalah sebelum diminta, dan berusaha mendapatkan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian ini skala atau alat ukur yang digunakan adalah model Skala Likert dengan 4 pilihan alternatif jawaban, yaitu SS (Sangat Sesuai) bernilai 4, S (Sesuai) bernilai 3, TS (Tidak Sesuai) bernilai 2, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) bernilai 1 untuk butir-butir *favorable*. Sedangkan untuk butir-butir

unfavorable pilihan jawaban yakni SS (Sangat Sesuai) bernilai 1, S (Sesuai) bernilai 2, TS (Tidak Sesuai) bernilai 3, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) bernilai 4.

G. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Menurut Hadi (1990) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur.

Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *product moment* rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 1990), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

| | |
|-------|---------------------------------------------------------------|
| XY | : Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y |
| X | : Jumlah skor seluruh subjek tiap item |
| Y | : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek |
| X^2 | : Jumlah kuadrat skor X |
| Y^2 | : Jumlah kuadrat skor Y |
| N | : Jumlah subjek |

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total. Dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 1990).

2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Analisis reliabilitas kedua alat ukur dipakai adalah analisis *Alpha* (Hadi, 1990). Adapun alasan menggunakan teknik *Alpha* adalah:

- Teknik analisa *varian Alpha* umumnya menghasilkan *koefisien* reliabilitas yang tinggi.
- Teknik *Alpha* lebih maju dibandingkan dengan skor *dikotomi* dan *non dikotomi*.
- Dapat digunakan untuk menguji tes atau angket yang tingkat kesukarannya seimbang atau hampir seimbang.

- d. Bila ada data kosong maka data tersebut dapat digugurkan saja tanpa mempengaruhi perhitungan data (Hadi, 1990).

Rumus analisis *Alpha* adalah:

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

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Produktivitas Kerja digunakan Analisis Regresi Berganda. Penggunaan analisis Regresi Berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Produktivitas Kerja

*X*₁ : Kualitas Kehidupan Kerja

*X*₂ : *Organizational Citizenship Behavior* OCB

*b*₀ : besarnya nilai *Y* jika *X*₁ dan *X*₂ = 0

*b*₁ : besarnya pengaruh *X*₁ terhadap *Y* dengan asumsi *X*₂ tetap

b2 : besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

