

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek yang dikaji dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (X) sebagai variabel bebas atau *independent variable* sedangkan yang menjadi variabel terikat atau *dependent variable* adalah Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) (Y).

Unit yang akan diteliti dan menjadi subjek responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung. Penelitian ini dilakukan di Kota Bandung, tepatnya di PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) yang berlokasi di Jalan BKR No. 166H Bandung.

#### **3.2 Metode Penelitian dan Desain Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif menurut Suharsimi Arikunto (2006:10) adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Sementara metode verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi

sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah. Dimana dalam penelitian ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung.

### 3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2006:51) adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti, sebagai ancar-ancar kegiatan yang akan dilaksanakan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Tujuannya adalah untuk menjelaskan hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung.

### 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2011:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel penelitian, yaitu:

**Julli Dwi Azi, 2013**

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Kepuasan kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) “X”.  
Variabel bebas menurut Sugiyono (2011: 39) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variable dependent* (terikat).
2. Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) “Y”. Variabel terikat menurut Sugiyono (2011:39) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Untuk lebih mempermudah memahami variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam tabel operasionalisasi variabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja**

Konsep Variabel	Variable	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<i>job satisfaction is a result of employees perception of how well their job provides those things that are viewed as important.</i> (kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang	Kepuasan Kerja (Variable X)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan itu sendiri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap kebebasan, keleluasaan dalam menjadwalkan dan menentukan prosedur dalam menyesuaikan pekerjaannya</li> <li>• Kepuasan terhadap konsekuensi pada pekerjaan guna mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kebebasan, keleluasaan dalam menjadwalkan dan menentukan prosedur dalam menyesuaikan pekerjaannya</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap konsekuensi pada pekerjaan guna mendapatkan informasi langsung dan jelas tentang pekerjaannya</li> </ul>	Ordinal

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

<p>seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan berbagai hal yang dianggap penting).</p> <p>Fred Luthans (2006:243)</p>		pekerjaannya		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan</li> <li>• Kepuasan atas bimbingan yang diberikan oleh atasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan</li> <li>• Tingkat kepuasan atas bimbingan yang diberikan oleh atasan</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekan-rekan sekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap kerja sama dalam tim</li> <li>• Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kerja sama dalam tim</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promosi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja terhadap sistem promosi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan kerja terhadap sistem promosi</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Upah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap gaji yang diterima</li> <li>• Kepuasan terhadap tunjangan yang diterima</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima</li> <li>• Tingkat kepuasan terhadap tunjangan yang diterima</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap kondisi kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat kepuasan terhadap kondisi kerja</li> </ul>	Ordinal

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*)**

Konsep Variabel	Variable	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Perilaku individu yang tidak terikat, tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi efektif dari organisasi.  (Organ dalam Podsakoff dan Mac Kenzie, 2000:513)	Perilaku Kewargaan Organisasi ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ). (Variable Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Altruism</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membantu rekan kerja yang mengalami masalah dengan pekerjaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat membantu rekan kerja yang mengalami masalah dengan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Courtesy</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan tindakan yang membantu orang lain sehingga dapat mencegah masalah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat melakukan tindakan yang membantu orang lain sehingga dapat mencegah masalah</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Peacemaking</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membantu mencegah, mengatasi, atau mengurangi konflik interpersonal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat membantu mencegah, mengatasi, atau mengurangi konflik interpersonal</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Cheerleading</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan dorongan terhadap rekan kerja untuk meningkatkan prestasi dan pengembangan melalui kata kata</li> <li>• Memberikan dorongan terhadap rekan kerja untuk meningkatkan prestasi dan pengembangan melalui gerak tubuh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat Memberikan dorongan terhadap rekan kerja untuk meningkatkan prestasi dan pengembangan melalui kata kata</li> <li>• Tingkat memberikan dorongan terhadap rekan kerja untuk meningkatkan prestasi dan pengembangan melalui gerak tubuh</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Sportmanship</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoleransi ketidaknyamanan yang tak terelakan</li> <li>• Mentoleransi pemaksaan kerja tanpa mengeluh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat mentoleransi ketidaknyamanan yang tak terelakan</li> <li>• Tingkat mentoleransi pemaksaan kerja tanpa mengeluh</li> </ul>	Ordinal

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Conscientiousness</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan kinerja yang melebihi standar minimum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat Memberikan kinerja yang melebihi standar minimum</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Civic Virtue</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertanggung jawab dan terlibat secara konstruktif dalam proses politik organisasi</li> <li>• Mengungkapkan pendapat dan membaca pendapat orang lain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat bertanggung jawab dan terlibat secara konstruktif dalam proses politik organisasi</li> <li>• Tingkat mengungkapkan pendapat dan membaca pendapat orang lain</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menghadiri pertemuan</li> <li>• Mengikuti perkembangan isu-isu besar yang melibatkan organisasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tingkat menghadiri pertemuan</li> <li>• Tingkat mengikuti perkembangan isu-isu besar yang melibatkan organisasi</li> </ul>	

### 3.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Sumber Data

Sumber data adalah sumber diperolehnya data untuk penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a. Data Primer

Data Primer menurut Sugiyono (2011:137) yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu mewawancarai manajer

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan karyawan serta dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung.

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2011:137) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

### 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data yang dibutuhkan, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung oleh penulis ke tempat objek penelitian di PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung guna memperoleh data-data primer yang dibutuhkan dengan cara:

a. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara lisan dengan pihak-pihak yang berwenang dan terkait dengan masalah dalam penelitian ini.

b. Observasi

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti.

c. Kuisisioner

Kuisisioner menurut Sugiyono (2011:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu penelitian dengan cara mempelajari berbagai laporan, referensi, jurnal, kepustakaan, buku, dan sumber-sumber lain yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini guna memperoleh data-data yang akan dijadikan landasan teori dalam penelitian ini.

### 3.5 Populasi Dan Sample

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung yang berjumlah 140 orang dengan komposisi sebagai berikut:

#### Tabel 3.3

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



**Populasi Karyawan  
PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung**

NO.	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1.	ESIA	35
2.	BRI	20
3.	FIF	11
4.	AUTO 2000	74
<b>JUMLAH</b>		<b>140</b>

*Sumber : PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung*

### 3.5.2 Sample

Sampel menurut Sugiyono (2011:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan data yang ada, jumlah karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung adalah sebanyak 140 orang, maka yang akan dijadikan sample berdasarkan perhitungan menggunakan rumus *slovin* adalah sebanyak 104 orang. Dengan perhitungan menurut Ating Somantri dan Sambas Ali Muhidin, 2006:87 adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Taraf kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (e=0.05)

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diukur besarnya sampel sebagai berikut:

**Julli Dwi Azi, 2013**

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$$n = \frac{140}{1 + 140 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1,35}$$

$$n = 103,70 = 104$$

### 3.5.3 Teknik Penarikan Sample

Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel dalam masing-masing bagian dengan menggunakan rumus *probability sampling* jenis *proportionate stratified random sampling* yaitu merupakan teknik pengambilan sample anggota populasi yang dilakukan dengan memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Teknik penarikan sampel ini digunakan menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata secara proporsional. Rumus *proportionate stratified random sampling* menurut Sugiyono (2007:75) adalah

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N} \quad (\text{Sugiyono, 2007:75})$$

Keterangan :

- $n_i$  = Jumlah sampel menurut stratum
- $n$  = Jumlah sampel seluruhnya
- $N_i$  = Jumlah populasi menurut stratum
- $N$  = Jumlah populasi seluruhnya

Berikut ini adalah teknik penarikan sample dengan *proportionate stratified random sampling*:

**Tabel 3.4**  
**Sample Karyawan**

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung**

No.	Divisi	Jumlah Karyawan	Rumus	Sampel
1.	ESIA	35	$\frac{35 \times 104}{140}$	26
2.	BRI	20	$\frac{20 \times 104}{140}$	15
3.	MASUYA	11	$\frac{11 \times 104}{140}$	8
4.	AUTO 2000	74	$\frac{74 \times 104}{140}$	55
<b>JUMLAH SAMPLE</b>				<b>104</b>

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Suharsimi Arikunto (2010:211) mengemukakan bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument”. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan suatu instrument penelitian mengukur dengan benar apa yang akan diukur. Untuk menguji validitas instrument penelitian digunakan rumus Korelasi Product Moment.

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

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

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010:213)

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item

Y = Skor total

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$(\sum X^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$(\sum Y^2)$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden

Dimana:

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel Y, dua variable yang dikorelasikan

Hasil perhitungan  $r_{xy}$  dibandingkan dengan r tabel pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$ .

Kriteria kelayakan adalah sebagai berikut

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka instrument angket dinyatakan valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ , valid).
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka instrument angket dinyatakan tidak valid ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ , tidak valid).

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Perhitungan validitas pertanyaan dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*. Dengan menggunakan rumus dan langkah yang sama, maka dapat dilakukan pengujian validitas untuk seluruh item yang seluruhnya ada 29 item. Pengujian validitas instrumen ini dilakukan terhadap 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df)  $n-2$  ( $30-2= 28$ ) didapat r tabel sebesar 0,374. Uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (X) dan variabel (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Penelitian Variabel X (Kepuasan Kerja)**

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,418	0,374	Valid
2	0,511	0,374	Valid
3	0,460	0,374	Valid
4	0,545	0,374	Valid
5	0,583	0,374	Valid
6	0,455	0,374	Valid
7	0,563	0,374	Valid
8	0,455	0,374	Valid
9	0,542	0,374	Valid
10	0,498	0,374	Valid
11	0,445	0,374	Valid
12	0,518	0,374	Valid

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



13	0,659	0,374	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Hasil pengolahan data, 2013, dengan SPSS 17,0 for windows

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner kepuasan kerja (X) dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

**Tabel 3.6**  
**Hasil Pengujian Validitas**  
**Penelitian Variabel Y (Perilaku Kewargaan Organisasi)**

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,666	0,374	Valid
2	0,571	0,374	Valid
3	0,582	0,374	Valid
4	0,488	0,374	Valid
5	0,500	0,374	Valid
6	0,643	0,374	Valid
7	0,556	0,374	Valid
8	0,743	0,374	Valid
9	0,781	0,374	Valid
10	0,680	0,374	Valid

**Julli Dwi Azi, 2013**

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

11	0,695	0,374	Valid
12	0,570	0,374	Valid
13	0,694	0,374	Valid
14	0,561	0,374	Valid
15	0,443	0,374	Valid
16	0,556	0,374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data, 2013, dengan SPSS 17,0 for windows

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, maka dapat disimpulkan seluruh kuesioner perilaku kewargaan organisasi dinyatakan valid, karena setiap item pernyataan memiliki  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga item pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk variabel yang diteliti.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu (Suharsimi Arikunto, 2010:221). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kemantapan atau kekonsistenan suatu instrumen penelitian mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian reliabilitas instrument rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Croanbach alpa*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010: 239)

Keterangan :

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- $r_{11}$  = Realibilitas instrumen  
 $K$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\Sigma \sigma b^2$  = Jumlah Varians butir  
 $\sigma^2 t$  = Jumlah varians total

Rumus variansya adalah:

$$\sigma^2 t = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N}}{N}$$

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2010:227)

Dimana:

- $\sigma^2 t$  = harga varians total  
 $\Sigma X^2$  = jumlah kuadrat skor total  
 $(\Sigma X)^2$  = jumlah kuadrat dari jumlah skor total  
 $N$  = jumlah responden

Kriteria uji reliabilitas:

Item pertanyaan yang diteliti dikatakan reliable jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel

Item pertanyaan yang diteliti dinyatakan tidak reliable jika  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel

Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows*. Berdasarkan jumlah kuesioner yang disebar kepada 30 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  yaitu  $(30-2 = 28)$  didapat  $r$  tabel yaitu sebesar 0,374. Adapun hasil pengujian kepuasan kerja (X) dan perilaku kewargaan organisasi (Y) sebagai berikut:

**Tabel 3.7**

**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

**Penelitian Variabel Kepuasan Kerja (X) dan  
Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan kerja (X)	0,740	0,374	Reliabel
Perilaku Kewargaan Organisasi (Y)	0,882	0,374	Reliabel

### 3.7 Rancangan Analisis Data

#### 3.7.1 Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner terkumpul, langkah selanjutnya adalah mengolah dan menafsirkan data sehingga dari hasil tersebut dapat dilihat apakah terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X) terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) (Y). Langkah-langkah pengolahan data dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Sebelum dilakukan pengolahan data, data tersebut perlu diperiksa terlebih dahulu dalam hal ini kelengkapan jawaban, untuk menentukan layak tidaknya lembar jawaban tersebut untuk diproses lebih lanjut.

##### 2. Pembuatan Kode (*Coding*)

Melakukan *coding* terhadap data yang sudah diedit, sebagai usaha untuk menyederhanakan data yaitu dengan memberi tanda di masing-masing kategori jawaban dari seluruh responden dengan menggunakan sistem Skala Likert. Menurut Sugiyono (2011:93), skala likert digunakan untuk mengukur

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Selanjutnya menurut Sugiyono (2011:93) skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun lima tingkatan jawaban dapat berbentuk seperti pada tabel 3.6 berikut:

**Tabel 3.8**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

### 3. Tabulasi

Maksud tabulasi disini adalah tabulasi hasil *scoring*, yang dituangkan ke dalam tabel rekapitulasi secara lengkap untuk seluruh item setiap variabel. Adapun tabel rekapitulasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut:

**Tabel 3.9**

**Rekapitulasi Pengubahan Data**

Responden	Skor untuk Butir No:
-----------	----------------------

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



	1	2	3	4	5	n
1						
2						
3						
4						
<hr/>						
N						
<hr/>						

#### 4. Method of Successive Interval (MSI)

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal, maka semua data yang telah terkumpul harus ditransformasikan terlebih dahulu ke tingkat interval dengan menggunakan langkah-langkah berikut:

- Perhatikan setiap butir
- Untuk setiap butir tersebut tentukan berapa orang yang menjawab skor 1,2,3,4,5 yang disebut frekuensi
- Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi
- Tentukan proporsi kumulatif
- Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh
- Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai z yang diperoleh
- Tentukan nilai skala (*Scale Value*) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\dots}$$

Julli Dwi Az., ...

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

*Area Below Upper Limit – Area Below Lower Limit*

Dimana:

*Scale Value* : Nilai Skala

*Density at Lower Limit* : Densitas batas bawah

*Density at Upper Limit* : Densitas batas atas

*Area Below Upper Limit* : Daerah dibawah batas atas

*Area Below Lower Limit* : Daerah dibawah batas bawah

h. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:

$$Y = NS + k \quad K = [1 + |NS_{\min}|]$$

Langkah-langkah diatas bila dijabarkan dalam bentuk tabel akan terlihat sebagai berikut:

**Tabel 3.10**  
**Pengubahan Data Ordinal ke Interval**

<b>Kriteria/ Unsur</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Frekuensi					
Proporsi					
Proporsi Kumulatif					
Nilai					
Skala Value					

Catatan: Skala terkecil dibuat sebesar 1, maka SV terkecil +

### 3.7.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi dapat diketahui melalui rekapitulasi *scoring* penelitian, untuk kemudian diketahui daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari variabel (Sugiyono, 2007:94). Langkah-langkah analisis deskriptif adalah:

- a. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

$$\text{Skor terendah} = \text{SR} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{ST} \times \text{JB} \times \text{JR}$$

Keterangan: SR = skor terendah

ST = skor tertinggi

JB = jumlah butir pertanyaan

JR = jumlah responden

- b. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkatan dengan rumus:

$$R = \frac{\text{skor kontinum tinggi} - \text{skor kontinum rendah}}{3}$$

- c. Selanjutnya menentukan daerah kontinum tinggi, sedang dan rendah dengan cara menambahkan selisih (R) dari kontinum tinggi sampai rendah.
- d. Membandingkan skor total tiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran variabel *X* (kepuasan kerja) dan variabel *Y* (perilaku kewargaan organisasi atau *organizational citizenship behavior*).

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yaitu:

1. Analisis deskriptif tanggapan responden, yaitu karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung mengenai kepuasan kerja.
2. Analisis deskriptif tanggapan responden, yaitu karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung mengenai perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) karyawan.

### 3.7.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik dan menitikberatkan pada pengungkapan perilaku variabel penelitian. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi linier sederhana, karena penelitian menganalisis satu variable bebas (*independent*), yaitu kepuasan kerja (X) dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) sebagai variabel *dependent* (Y). Adapun langkah-langkah untuk analisis verifikatif adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Menurut Wahid Sulaiman (2004:88) untuk mendeteksi normalitas digunakan *normal probability plot*

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

program SPSS. Melalui plot ini, masing-masing nilai pengamatan dipasangkan dengan nilai harapan dari distribusi normal. Suatu model regresi memiliki data berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis lurus yang melalui nol dan tidak mempunyai pola. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka data tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel *dependent* (Y) perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dapat diprediksikan melalui variabel *independent* (X) kepuasan kerja atau prediktor secara individual. Maksud dari teknik analisis ini juga dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel *independent*, atau untuk meningkatkan keadaan variabel *dependent* dapat dilakukan dengan meningkatkan variabel *independent* ataupun sebaliknya. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel *independent* dengan satu variabel *dependent*. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

(Sumber: Sugiyono, 2012:270)

Dimana :

Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



$a$  = Harga Y bila  $X = 0$  (harga konstan)

$b$  = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel *independent*. Bila  $b (+)$  maka naik, dan  $(-)$  maka terjadi penurunan.

$X$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Harga  $a$  dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{\sum Y (\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Harga  $b$  dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Setelah harga  $a$  dan  $b$  ditemukan, maka persamaan regresi linier sederhana dapat disusun. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan).

### 3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain.

Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara  $-1$  dan  $1$ .

Untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan dalam positif  $(+)$  dan negatif  $(-)$ , atau  $(-1 \leq r \leq +1)$ , artinya jika:

**Julli Dwi Azi, 2013**

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

$r = 1$ , hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$ , hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)

$r = 0$ , hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penentuan koefisien korelasi ( $r$ ) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*).

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sumber: Suharsimi Arikunto, 2006:274)

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap angka koefisien korelasi dan untuk menentukan kuat rendahnya hubungan antar variabel, dapat menggunakan pedoman kategori untuk interpretasi koefisien korelasi berikut:

**Tabel 3.11**

**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

Julli Dwi Azi, 2013

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT.Perdana Perkasa Elastindo (Persaels ) Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

*Sumber: Sugiyono (2012:250)*

#### 4. Koefisien Determinasi (kd)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah dengan menggunakan teknik analisis koefisien determinasi (kd), dimana penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam presentase, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% \quad \text{dengan asumsi } 0 < r^2 < 1 \quad (\text{Sugiyono, 2008:249})$$

Jika  $r^2$  diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa peranan dari variabel X terhadap variabel Y akan semakin besar, ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel Y-nya. Sebaliknya jika  $r^2$  semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan peranan variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi  $r^2$  berada diantara 0 dan 1.

### 3.8 Uji Hipotesis

Hipotesis di dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : \rho = 0$

**Julli Dwi Azi, 2013**

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung  
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) karyawan di PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung.

2.  $H_1 : \rho > 0$

Artinya terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) karyawan di PT. Perdana Perkasa Elastindo (Persaels) Bandung.

