

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu objek atau tempat dimana penelitian akan dilakukan, penelitian ini dilakukan pada karyawan PTAM Giri Menang Kota Mataram tepatnya di Jl. Pendidikan No.39 Mataram, Nusa Tenggara Barat, Kota Mataram.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, dengan menggunakan kuisioner (angket) sebagai pengumpulan data, data yang diperoleh berupa jawaban dari pegawai terkait pertanyaan yang diajukan. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Menurut (Sugiyono, 2014) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PTAM Giri Menang Kota Mataram yang berjumlah 258 karyawan.

Tabel 3.1 Pelaksana karyawan PTAM Giri Menang Kota Mataram

No	Bagian/Divisi	Jumlah
1	Produksi	21
2	Distribusi	23
3	Kehilangan air	20
4	Desain dan mutu	17
5	Meter air	39
6	Pelayanan	39
7	Keuangan	21
8	Sumber daya manusia	9
9	Sekretariat perusahaan	14
10	Umum	25
11	Satuan pengawasan intern	8
12	Perencanaan dan pengembangan	12
13	Teknologi informasi	10
	TOTAL	258

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sampel pada penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili keseluruhan populasi. Menurut (Sugiyono, 2014) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, dengan berbagai teknik sampling yang dapat digunakan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *proporsional random sampling*. Teknik *proporsional random sampling* merupakan

teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2014). Untuk menentukan jumlah yang akan diambil digunakan rumus Slovin, Sampel tersebut diambil dari seluruh karyawan dengan menggunakan persentasi tingkat kesalahan sebesar 10%. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1 + N \times e^2)}$$

keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = margin of eror (10% / 0,01 dari jumlah populasi)

berdasarkan rumus diatas maka dapat diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{258}{(1 + 258 \times (0,1)^2)}$$

$$n = \frac{258}{1 + 2,58} = 72$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh sampel sebesar 72 karyawan.

Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 Karyawan PTAM Giri Menang Kota Mataram. Perhitungan untuk menentukan jumlah sampel pada setiap divisi dilakukan dengan alokasi proporsional dengan cara :

$$\text{Sampel} = \frac{\text{jumlah sampel}}{\text{jumlah total populasi}} \times \text{jumlah populasi}$$

Berdasarkan *stratified random sampling* yaitu dapat dilihat sampel perdivisi nya dari tabel 3.2 berikut :

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

No	Bagian/Divisi	Jumlah	Sampel
1	Produksi	21	$21/258 \times 72 = 6$
2	Distribusi	23	$23/258 \times 72 = 7$
3	Kehilangan air	20	$20/258 \times 72 = 5$
4	Desain dan mutu	17	$17/258 \times 72 = 5$
5	Meter air	39	$39/258 \times 72 = 5$
6	Pelayanan	39	$39/258 \times 72 = 11$
7	Keuangan	21	$21/258 \times 72 = 6$
8	Sumber daya manusia	9	$9/258 \times 72 = 9$
9	Sekretariat perusahaan	14	$14/258 \times 72 = 4$
10	Umum	25	$25/258 \times 72 = 7$
11	Satuan pengawasan intern	8	$8/258 \times 72 = 2$
12	Perencanaan dan pengembangan	12	$12/258 \times 72 = 3$
13	Teknologi informasi	10	$10/258 \times 72 = 2$
	TOTAL	258	72

D. Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2014) definisi operasional merupakan penentuan konstrak atau yang dapat diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel	Indikator	Item Kuesioner
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> adalah perilaku individu yang berperan dalam kegiatan organisasi dimana perilaku individu berasal dari kesadaran diri bukan karena adanya paksaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Altruism (perilaku membantu orang lain), 2. Conscientousness (kesadaran diri) 3. Sportmanship (sportif), 4. Civic Virtue (kualitas moral yang tinggi terhadap organisasi) (Anwar, 2018) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan (Putrana et al., 2016) 2. menyelesaikan tugas tepat waktu (Pramana Indra, 2018) 3. tidak melibatkan urusan pribadi dengan pekerjaan (Prima Wibawa et al., 2016) 4. mempunyai rasa ingin tahu yang besar mengenai perkembangan perusahaan (Kusuma Widyastuti et al., 2021)
Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan mengenai bagaimana pekerjaan mereka bermanfaat bagi perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pendapatan/Gaji 3. Kesempatan (Watoni & Suyono, 2019)n kerja (Watoni & Suyono, 2019) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan sesuai harapan (Waspodo & Minadaniati, 2012) 2. Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja (Firmansyah & Arianto, 2023) 3. Bekerja lebih baik untuk mendapatkan promosi (Teuku Edyansyah & Maimunah, 2022) 4. Atasan selalu memotivasi karyawan (Teuku Edyansyah & Maimunah, 2022) 5. Rekan kerja saling membantu dalam

		pekerjaan (Setiani et al., 2020)
Loyalitas Kerja adalah sikap kesetiaan, kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan tanggung jawab dan kesadaran.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan 2. Tanggung jawab 3. Bekerja sama 4. Rasa memiliki 5. Kesukaan terhadap pekerjaan 6. Hubungan antara pribadi (Marchelle Soegandhi Vannecia et al., 2013) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menaati peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan (Yudishtira Rusandi, 2022) 2. Melaksanakan tugas sebaik-baiknya (Sudarmo & Dwi Ario Wibowo, 2018) 3. Senang ketika pekerjaan dislesaikan dengan kerja sama (Rizki & Khoirunnisa, 2014) 4. Bersedia bekerja diperusahaan dalam jangka waktu yang lama (Nurhayati, 2016) 5. Selalu senang ketika bekerja pada perusahaan (Memenuhi et al., n.d.) 6. Menghormati rekan kerja secara personal (Fitri Rahayu et al., 2022)

E. Sumber data

1. Data primer

Menurut (Sugiyono, 2014) menjelaskan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari pengisian kuisioner mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja kepada karyawan PTAM Giri Menang Kota Mataram.

2. Data Sekunder

Data Sekunder menurut (Sugiyono, 2014) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari data Karyawan, profil perusahaan dan dokumen.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner dan berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang nantinya akan mendapat jawaban hasil pertanyaan yang relevan dari responden. Menurut (Sugiyono, 2014) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan yang disusun sesuai dengan topik penelitian, kemudian dikirim kepada objek untuk diisi oleh responden. Untuk penyebaran kuesioner sebagai bahan penelitian diberikan kepada Karyawan PTAM Giri Menang Kota Mataram.

G. Teknik Pengukuran data

Penilaian jawaban kuesioner/angket akan diukur menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings). (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert pada penelitian ini digunakan untuk pengukuran jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Skala likert menggunakan

tingkatan sebagai berikut

Tabel 3.4 Alternatif Jawaban Skor Dari Variabel

Skor	Item jawaban	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Kepuasan Kerja	Loyalitas Kerja
5	Sangat setuju	Sangat baik	Sangat puas	Sangat tinggi
4	Setuju	Baik	Puas	Tinggi
3	Netral	Cukup	Cukup	Cukup
2	Tidak setuju	Tidak baik	Tidak puas	Rendah
1	Sangat tidak setuju	Sangat tidak baik	Sangat tidak puas	Sangat rendah

Sumber : (Sugiyono, 2012:133)

H. Teknik Pengujian Instrumen

Data dalam penelitian ini merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat tergantung oleh baik tidaknya instrumen sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2014). Teknik untuk menguji validitas empirik menggunakan

rumus Product Moment, yaitu:

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

Keterangan :

r_{XY} = Korelasi antara variabel x dan y

n = Jumlah responden

x = Skor butir instrumen

y = Skor total item instrumen

$\sum x$ = Jumlah skor x

$\sum y$ = Jumlah Skor y

Uji validitas dapat dilakukan dengan program komputer SPSS. Kreteria pengujiannya adalah jika r hitung lebih besar dari r tabel dan alpha 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Sugiyono, 2014). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan program komputer SPSS.

I. Teknik analisis data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Untuk menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini, penulis menggunakan

teknik analisis data sebagai berikut:

3. Rentang Skala

Rentang skala untuk menentukan posisi responden dengan menggunakan nilai skor setiap variabel. Untuk itu, perlu dihitung dengan rumus rentang skala sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

Rs : Rentang skala

n : Jumlah sampel

m : jumlah alternatif jawaban berdasarkan rumus diatas maka hasil perhitungan rentang skala pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Rs = \frac{72(5-1)}{5} = \frac{288}{5} = 57,6 \text{ dibulatkan menjadi } 58.$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus diatas diperoleh rentang skala sebesar 58, dengan demikian skala penelitian kepuasan kerja, loyalitas kerja dan *organizational citizenship behavior* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 penilaian rentang skala

Rentang Skala	Kepuasan Kerja	Loyalitas Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
72-129	Sangat tidak puas	Sangat rendah	Sangat tidak baik
130-187	Tidak puas	Rendah	Tidak baik
188-245	Cukup	Cukup	Cukup
246-303	Puas	Tinggi	Baik
304-362	Sangat puas	Sangat tinggi	Sangat baik

J. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil analisis data yang sesuai dengan syarat pengujian maka penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas, merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji pada model regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- 2) Angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov $Sig < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas, merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai dalam memprediksi variabel dependen dipengaruhi dengan variabel independen (Sugiyono 2014). Gejala heterokedastistas terjadi apabila nilai signifikannya $> 0,05$.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas, merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Sugiyono, 2014). Metode untuk menguji multikolinieritas

yaitu dengan melihat besaran dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen (Y) yaitu *Organizational citizenship behavior*, dua variabel independen yaitu Kepuasan kerja (X1) dan Loyalitas kerja (X2). Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (*Organizational citizenship behavior*)

a : Konstanta Regresi Berganda (Nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b : Koefisien regresi

X_1 : Variabel independen (Kepuasan kerja)

X_2 : Variabel independen (Loyalitas kerja)

e : Variabel pengganggu (error)

K. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja) terhadap variabel dependen (*Organizational citizenship behavior*). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel. Ini berarti uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antar variabel independen (Sugiyono, 2014). Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Kriteria uji t dua sisi dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau t hitung $< t$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
2. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau t hitung $> t$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan kerja dan Loyalitas kerja secara simultan terhadap *Organizational citizenship behavior*. Analisis dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F hitung dengan Ftabel. Penolakan hipotesa atas dasar signifikansi pada taraf

5% (taraf kepercayaan 95%) dengan kriteria:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau F hitung $< F$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara simultan.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau F hitung $> F$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak H_a diterima, bila dilakukan uji secara simultan.

