

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor cabang utama PT TASPEN (Persero), Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini diperkirakan selesai dalam kurun waktu selama kurang lebih dua lebih 1 (satu) bulan yaitu mulai bulan Januari 2024 sampai dengan bulan Februari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk keperluan penelitian. Data primer diperoleh melalui: (1) wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab dan sistematis serta berlandaskan pada tujuan penelitian. (2) kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden, berisi tentang variabel yang diteliti yaitu: kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB). Sedangkan data sekunder adalah data yang telah dipublikasikan. Data ini diperlukan untuk mendukung penelitian yang meliputi data karyawan dan profil instansi

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pernyataan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*.

D. Teknik dan Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media media tertentu, misalnya telepon atau panggilan video.

b. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan Teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi

juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner adalah metode pengambilan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini peneliti membagi angket langsung kepada karyawan PT Taspen (Persero) di Makassar Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup. Isi kuesioner terdiri dari:

- 1) Identitas responden, yaitu mengenai jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.
- 2) Pertanyaan mengenai tanggapan responden terhadap variabel: kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

b. Studi Kepustakaan

Metode pengambilan data ini yaitu dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, beberapa pendapat dari berbagai sumber buku, internet dan dari sumber lainnya yang digunakan sebagai bahan teori. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Tabel 2
Skor Skala Likert

No.	Keterangan	Kode	Poin
1.	Sangat setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah yang terdiri atas subyek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:61)..

Dalam penelitian ini yang menjadi objek populasi adalah karyawan kantor cabang utama PT TASPEN (Persero), Jl. Boto Lempangan No.27, Sawerigading, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebanyak 30 karyawan

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:116). Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu Teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2012:97) sampling jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Karena jumlah karyawan pada kantor cabang utama PT. TASPEN Makassar sebanyak 30 orang atau kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh.

F. Metode Analisis

Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar pada responden. Dalam pengukuran jawaban responden, dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner variabel lingkungan kerja, kerjasama tim, dan produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis berupa uji t, uji F serta uji koefisien determinasi Analisis regresi linear berganda digunakan untuk penelitian lebih dari satu variabel independen. Menurut Sugiyono (2013:210) menyatakan bahwa analisis regresi berganda adalah alat

analisis yang digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Hubungan antara variabel tersebut dapat diartikan melalui model matematika yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.

1. Instrumen Penelitian

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum, dan standar deviasi (Ghozali, 2009). Statistik deskriptif lebih berkenaan dengan pengumpulan dan peringkasan data, serta penyajian hasil peringkasan tersebut. Data-data statistik, yang bisa diperoleh hasil sensus, survei, jejak pendapat atau pengamatan lainnya umumnya masih bersifat acak, “mentah” dan tidak terorganisir dengan baik (*raw data*). Data-data tersebut harus diringkas dengan baik dan teratur, baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafis yang berguna sebagai dasar dalam proses pengambilan keputusan (statistik inferensi).

b. Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Mengukur validitas dapat menggunakan Pearson Correlation dan dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing masing skor indikator pertanyaan terhadap total konstruk dengan

menunjukkan hasil yang signifikannya itu di bawah 0,05. Jika masing-masing indikator pertanyaan mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 berarti dikatakan valid Ghozali dalam Rahmah, F. (2022)

c. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil pengukuran. Realibilitas diukur dengan Cronbach's Alpha. Menurut Ghozali dalam Rahmah, F. (2022) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika Cronbach's Alpha memberikan nilai diatas 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Langkah berikutnya dalam pengujian hipotesis ini adalah dengan melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak

b. Uji multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan mengenai suatu hal, atau hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara tentang hubungan suatu variabel dengan satu atau lebih variabel yang lain.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan dua variabel atau lebih independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya variabel Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), terhadap Produktivitas *Organizational Citizenship Behavior* (Y).

Persamaan regresi linear berganda adalah:

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

Dimana:

Y = *Organizational Citizenship Behavior*

a = Koefisien Kostanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Komitmen Organisasi

E = Error, Variabel gangguan

b. Uji statistik T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan nilai signifikansi 0,05. Jika signifikansi $t < 0,05$ H_0 ditolak dan jika signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima. Dalam hal ini peneliti akan menguji secara parsial antara variabel Kepuasan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

c. Uji Statistik F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

H. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik. Definisi operasional penelitian ini diuraikan terinci menurut masing-masing variabel, yaitu variabel yang didefinisikan sebagai berikut:

a) Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja karyawan adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya, terkait yang diinginkan karyawan terhadap pekerjaannya. Indikator pengukuran kepuasan kerja karyawan (Luthan 2004, dalam Sani dan Achmat 2014):

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.
- b. Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi)
- c. Kepuasan terhadap rekan kerja
- d. kesempatan promosi
- e. Kepuasan terhadap gaji dan insentif

b) Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasional adalah persepsi karyawan terkait dengan apa yang ingin dilakukan, apa yang perlu dilakukan dan apa yang harus dilakukan untuk tujuan kesejahteraan dalam sebuah organisasi. Indikator variabelnya adalah (Mowday et.al dalam Sopiah 2008):

- a. Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi.
- b. Bangga bahwa perusahaan tempat kerja adalah baik.
- c. Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi.
- d. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri.
- e. Perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih dari yang lain.

c) *Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku yang ditunjukkan karyawan dan dilakukan secara suka rela di luar *job description formal* sebagai anggota organisasi dalam bentuk perilaku

kooperatif, suka menolong, bijaksana, penuh ketaatan dan menunjukkan sikap tanggung jawab terhadap organisasi. Pengukuran terhadap variabel-variabel *Organizational Citizenship OCB* terdiri atas lima dimensi (Organ dalam Titisari,2014), yakni:

- a. *Altruism*. Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Kemauan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain.
- b. *Conscientousness*. Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan dan perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
- c. *Sportmanship*. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif antar karyawan, karyawan akan menjadi lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
- d. *Courtesy*. Perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk menjaga hubungan baik interpersonal.
- e. *Civic Virtue*. Perilaku yang menunjukkan tanggung jawab pada lingkungan organisasi serta partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

Tabel 3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kepuasan Kerja (X1) Menurut Gondokusumo, S., & Eddy Madiono Sutanto. (2015).	Perasaan positif karyawan pada suatu pekerjaan, berupa dampak atau hasil evaluasi dari ber- bagai aspek pekerjaan tersebut.	1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. 2) Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi) 3) Kepuasan terhadap rekan kerja 4) kesempatan promosi 5) Kepuasan terhadap gaji dan insentif.	Skala likert
Komitmen Organisasi (X2) Menurut Murdiyanto, A., Setiadi, P. B., &	Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana	1) Kebiasaan bekerja dengan penuh dedikasi. 2) Bangga bahwa perusahaan tempat kerja adalah baik.	Skala likert

Rahayu, S. (2022).	seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya	3) Nilai yang berlaku sesuai dengan nilai pribadi. 4) Keyakinan pada kemampuan diri sendiri. 5) Perusahaan tempat bekerja mempunyai nilai lebih dari yang lain.	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y) Menurut Priansa, Donni. (2014).	OCB merupakan perilaku karyawan yang melebihi atau diluar tugas utamanya dan perilaku ini berguna untuk organisasi yang ditempatinya	1) <i>Altruism</i> (Perilaku Menolong lain tanpa adanya paksaan) 2) <i>Civic Virtue</i> (Dukungan sukarela terhadap organisasi) 3) <i>Conscientiousness</i> (berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum)	Skala likert

		4) <i>Courtesy</i> (perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. 5) <i>Sportmanship</i> (Kemauan karyawan untuk menoleransi keadaan yang kurang dari ideal tanpa mengeluh)	
--	--	--	--

2. Pengukur Variabel

Analisis data dalam penelitian ini merupakan analisa kuantitatif, yaitu analisis data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*) mulai dari sangat tidak setuju dengan skor 1 sampai 5 sangat setuju. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert 5 jenjang dengan menggunakan alternatif sebagai berikut:

- a) STS (Sangat Tidak Setuju) = 1
- b) TS (Tidak Setuju) = 2

- c) N (Netral) = 3
- d) S (Setuju) = 4
- e) SS (Sangat Setuju) = 5