

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Tergantung : *Organizational citizenship behavior*
2. Variabel Bebas : *Job embeddedness*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan pengertian mengenai OCB yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku inisiasi dari karyawan organisasi yang dilakukan dengan suka rela tanpa adanya sistem *reward* dan itu memberikan manfaat bagi keefektifan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

Aspek yang digunakan dalam variabel *organizational citizenship behavior* adalah aspek dari Organ (2005) yaitu *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic cirtue*. *Organizational citizenship behavior* dapat diketahui dengan skor yang diperoleh karyawan dalam skala pengukuran. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi OCB yang dimiliki karyawan.

Semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah OCB yang dimiliki oleh karyawan.

2. *Job Embeddedness*

Berdasarkan penjelasan mengenai *job embeddedness* di bab sebelumnya, *job embeddedness* dapat didefinisikan merupakan sebuah konsep dimana seseorang merasa terikat kuat dengan organisasinya sehingga mereka akan lebih memilih untuk tetap berada dan terlibat dalam suatu perusahaan daripada meninggalkannya.

Aspek-aspek yang digunakan dalam variabel *job embeddedness* yaitu aspek dari Mitchell (Nafei, 2015) yaitu *fit*, *links*, dan *sacrifice*. *Job embeddedness* diketahui dari skor yang diperoleh subjek setelah mengisi skala *job embeddedness*. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi tingkat *job embeddedness* dan semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah juga tingkat *job embeddedness*.

C. Subjek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan Bank yang ada di Yogyakarta yang masih aktif bekerja. Karakteristik subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 20 tahun sampai 50 tahun. Akinbode (Dewi & Perdana, 2016) menyatakan bahwa seorang staf senior akan lebih menunjukkan perilaku OCB. Hal serupa juga diungkapkan oleh Gyekye & Haybatollahi (Dewi & Perdana, 2016) bahwa

seorang karyawan yang lebih tua usianya akan menampilkan ketaatan yang lebih kepada organisasi, lebih aktif dalam organisasi sehingga menghasilkan *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi. Kemudian, penelitian ini menggunakan subjek berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Dalam proses pelaksanaan penelitian, peneliti menggunakan metode *purposive sampling* atau sampling bertujuan yaitu metode pengambilan sampel penelitian yang dilakukan dengan memilih sampel yang sesuai dengan karakteristik subjek pada penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah sebuah cara untuk memperoleh data-data dari masalah yang akan diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2010) merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan ataupun pertanyaan kepada partisipan untuk kemudian dijawab.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* adalah alat ukur yang diadaptasi dari alat ukur *The Organizational Citizenship Behavior Scale* yang dikembangkan oleh Podsakoff (Kumar & Shah, 2015). Alat ukur adaptasi adalah alat ukur yang diadaptasi dengan cara diterjemahkan dari alat ukur asli ke bahasa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bahasa Indonesia. Alat ukur

yang dikembangkan oleh Podsakoff berasal dari aspek-aspek OCB yang diungkapkan oleh Organ (2005). Aspek-aspek OCB menurut Organ (2005) diantaranya yaitu *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *sportsmanship*, dan *conscientiousness*. Terdapat 15 aitem pertanyaan di dalam alat ukur yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* pada karyawan bank. Skala penelitian yang dikembangkan oleh Podsakoff ini terdiri dari tujuh rentang angka untuk menjawab untuk menjawab pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang mendukung variabel penelitian, sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung variabel penelitian.

Alat ukur *organizational citizenship behavior* mempunyai tujuh pilihan jawaban yang digunakan untuk merespon setiap aitem pernyataan yang diberikan pada partisipan. Alternatif jawaban skala yang digunakan dalam penelitian ini berupa *ranking* dengan 1= Sangat tidak setuju, 2= Tidak setuju, 3= agak tidak setuju, 4= Ragu-ragu, 5= Agak setuju, 6= Setuju dan 7= Sangat setuju. Pada skala ini pengukuran pada aitem *favorable*, akan diberikan skor 7 pada pernyataan sangat setuju dan akan diberikan skor 1 pada pernyataan sangat tidak setuju. Sedangkan pada aitem *unfavorable*, akan diberikan skor 7 pada pernyataan sangat tidak setuju dan akan diberikan skor 1 pada pernyataan sangat setuju. Aitem-aitem pada aspek *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *conscientiousness* merupakan pernyataan *favorable* terhadap variabel *organizational citizenship behavior*. Sedangkan aitem pada aspek *sportsmanship*

merupakan pernyataan *unfavorable* pada aspek *organizational citizenship behavior*.

Dibawah ini merupakan tabel *blue print organizational citizenship behavior* (OCB)

Tabel 1
Blueprint Skala Organizational Citizenship Behavior

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
<i>Altruism</i> (perilaku mementingkan orang lain)	1, 2, 3	-
<i>Courtesy</i> (perilaku menghormati orang lain)	4, 5, 6	-
<i>Civic Virtue</i> (perilaku berdedikasi)	7, 8, 9	-
<i>Sportmanship</i> (perilaku adil dan jujur)		10, 11, 12
<i>Conscientiousness</i> (perilaku kewarganegaraan)	13, 14, 15	

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *job embeddedness* merupakan alat ukur yang di adaptasi dan di modifikasi dari skala berjumlah 24 aitem dari Mitchell, dkk (Reitz, 2014). Skala ini mengukur tiga aspek *job embeddedness* yang dikembangkan oleh Mitchell (Reitz, 2014) yaitu *fit*, *links*, dan *sacrifice*. Sebanyak 24 aitem memiliki empat alternatif pilihan jawaban. Alternatif pilihan jawaban yang digunakan dalam skala penelitian ini yaitu 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Setuju dan 4= Sangat Setuju, untuk menjawab pernyataan *favorable*. Sedangkan tujuh aitem dalam penelitian ini merupakan

pertanyaan yang sifatnya terbuka yang mewakili aitem nomor 25-31. Sebanyak tujuh pertanyaan terbuka ini tidak terpakai untuk skoring dalam tabulasi. Semua aitem dalam skala penelitian ini merupakan pernyataan yang mendukung variabel penelitian *job embeddedness* atau *favorable*. Dibawah ini merupakan tabel *blueprint job embeddedness*.

Tabel 2
Blueprint Skala Job Embeddedness

<i>Job Embeddedness</i>	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
<i>Fit</i> (kesesuaian)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	-
<i>Links</i> (hubungan)	20, 21, 22, 23, 24	-
<i>Sacrifice</i> (pengorbanan)	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	-

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas alat ukur adalah tingkat kesahihan alat ukur yang digunakan. Menurut Sugiyono (2010), sebuah alat ukur dapat dikatakan valid apabila mampu digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas merupakan sebuah langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu alat ukur. Kriteria uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Kriteria validitas isi yang digunakan yaitu *expert judgment* dan melihat pada kesesuaian antara aitem dengan konstruk.

Skala penelitian yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* dibuat dengan cara mengadaptasi alat ukur yang

sebelumnya telah dikembangkan oleh Podsakoff (Kumar & Shah, 2015) dengan nama *The Organizational Citizenship Behavior Scale* yang disusun dari aspek *organizational citizenship behavior* yang sebelumnya pernah diungkapkan oleh Organ (2006) yaitu *altruism, courtesy, civic virtue, sportsmanship, dan conscientiousness*. Alat ukur OCB yang dikembangkan oleh Podsakoff (Kumar & Shah, 2015) terdiri dari 15 aitem yang diturunkan dari aspek yang sama oleh Organ untuk memastikan bahwa alat ukur ini dapat mengukur apa yang akan diukur.

Sedangkan alat ukur *job embeddedness* di kembangkan dari alat ukur yang disusun oleh Mitchell, dkk (Reitz, 2014). Skala penelitian ini disusun berdasarkan aspek *job embeddedness* yang juga diungkapkan oleh Mitchell, dkk (2009) yaitu *fit, links, sacrifice*. Alat ukur ini terdiri dari 24 aitem pernyataan dengan empat alternatif jawaban dimana setiap pernyataan merupakan turunan dari ketiga aspek *job embeddedness*.

Pengertian reliabilitas yaitu konsistensi alat ukur untuk mengukur sebuah variabel sehingga hasilnya stabil atau ajeg dari waktu ke waktu serta mampu mengontrol kestabilan atau kejegan setiap aspek dalam alat ukur tersebut. Alat ukur yang reliabel adalah alat ukur yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka dapat menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2010). Menurut Azwar (2009), reliabilitas sebuah skala dapat dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 - 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 maka semakin tinggi reliabilitasnya.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis data *Pearson* dengan bantuan aplikasi *SPSS* versi 23.00 dengan melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu data dapat dikatakan normal apabila taraf signifikansinya > 0.05 . Setelah dilakukan uji normalitas, kemudian akan dilakukan uji linearitas. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila taraf signifikansi < 0.05 . Apabila nilai ($p > 0.05$) maka hubungan kedua variabel tersebut tidak linear.

Pada uji korelasi data akan menggunakan nilai yang ditunjukkan oleh *Pearson* jika data uji asumsi terbukti nominal, sedangkan data uji asumsi terbukti tidak normal maka akan menggunakan *Spearman*. Data uji korelasi dapat dikatakan signifikan apabila nilainya menunjukkan signifikansi < 0.05 .