

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : Perilaku Kerja Kontraproduktif
2. Variabel Bebas : Keadilan Organisasi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan secara sengaja dan dapat mengganggu kinerja serta merugikan pihak organisasi. Pada penelitian ini menggunakan aspek perilaku kerja kontraproduktif yang dikemukakan oleh Spector, Goh, Bruursema, Kessler, Fox dan Penney (2006) yaitu aspek pelecehan terhadap orang lain, penyimpangan produksi, sabotase, pencurian dan penarikan diri. Perilaku kerja kontraproduktif diketahui dengan skor yang diperoleh subjek setelah mengisi skala perilaku kerja kontraproduktif. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi perilaku kerja kontraproduktif.

2. Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap keadilan atau keputusan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pada penelitian ini menggunakan aspek keadilan organisasi yang dikemukakan oleh Colquitt (2001) yaitu keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan

interaksional. Keadilan organisasi diketahui dengan skor yang diperoleh subjek setelah mengisi skala keadilan organisasi. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi keadilan organisasi.

C. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara yang bekerja pada instansi pemerintahan “X” di kabupaten Kampar, Riau. Subjek pada penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan masa kerja minimal 2 (dua) tahun yang dianggap telah memiliki persepsi terhadap keadilan organisasi dan telah memunculkan perilaku kerja yang dapat diamati.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua skala, yaitu skala perilaku kerja kontraproduktif dan skala keadilan organisasi. Adapun rincian skala yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Alat ukur perilaku kerja kontraproduktif menggunakan skala *Counterproductive Work Behavior* (CWB) yang dikembangkan oleh Spector, Goh, Bruursema, Kessler, Fox dan Penney (2006) dengan nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* 0.86. Peneliti menggunakan skala ini karena sesuai dengan tujuan penelitian yang mengacu pada aspek pelecehan terhadap orang

lain, penyimpangan produksi, sabotase, pencurian dan penarikan diri. Adapun aspek dan sebaran aitem skala perilaku kerja kontraproduktif sebagai berikut:

Table 1.
Distribusi Aitem Skala Perilaku Kerja Kontraproduktif

Aspek	Nomor Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pelecehan terhadap orang lain	11, 12, 20, 21, 26, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 40, 42, 43, 44	-	17
Penyimpangan produksi	2, 3, 4, 5, 13, 14, 16, 18, 23, 27, 28, 29, 38	-	13
Sabotase	1, 8, 9, 41	-	4
Pencurian	10, 22, 24, 25, 32	-	5
Penarikan diri	6, 7, 15, 17, 19, 45	-	6
	Jumlah		45

Peneliti menggunakan lima alternatif jawaban pada skala perilaku kerja kontraproduktif, yaitu tidak pernah, sekali atau dua kali, sekali atau dua kali sebulan, sekali atau dua kali seminggu dan setiap hari. Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat keterlibatan responden pada perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pula keterlibatan responden pada perilaku kerja kontraproduktif di tempat kerja. Berlaku sebaliknya, semakin rendah skor perilaku kerja kontraproduktif maka hal tersebut menunjukkan semakin rendah keterlibatan responden pada perilaku kerja kontraproduktif ditempat kerja.

2. Skala Keadilan Organisasi

Alat ukur pada skala ini menggunakan skala *Organizational Justice Survey* (OJS) yang dikembangkan oleh Colquitt (2001) dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* 0,9. Skala ini digunakan karena sesuai dengan

tujuan penelitian dan aitem-aitem yang digunakan dapat dengan mudah untuk dimengerti. Skala keadilan organisasi ini mengacu pada aspek keadilan prosedural, keadilan distributif dan keadilan interaksional.

Pada kuesioner ini responden diminta untuk memilih salah satu dari lima alternatif jawaban. Pilihan jawaban berupa skala rating dimana angka 1 (satu) menunjukkan tingkat sangat tidak adil dan angka 5 (lima) menunjukkan tingkat sangat adil. Adapun aspek dan sebaran aitem skala keadilan organisasi sebagai berikut:

Table 2.
Distribusi Aitem Skala Keadilan Organisasi

Aspek	Nomor Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Keadilan Prosedural	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	-	7
Keadilan Distributif	8, 9, 10, 11	-	4
Keadilan Interaksional	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	-	9
	Jumlah		20

Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat persepsi responden terhadap keadilan yang terjadi di tempat kerjanya. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pula tingkat keadilan organisasi yang terjadi di tempat kerja. Berlaku sebaliknya, semakin rendah skor keadilan organisasi maka hal tersebut menunjukkan semakin rendah keadilan yang ada di organisasi tersebut.

3. Skala *Social Desirability*

Alat ukur *social desirability* menggunakan skala *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale* yang dikembangkan oleh Crowne dan Marlowe (1960) dengan koefisien reliabilitas *cronbach alpha* 0.88. Skala ini digunakan untuk

melihat apakah responden penelitian memiliki kecenderungan untuk menjawab kuesioner dengan mengikuti norma sosial yang ada disekitarnya. Pada penelitian ini skala *social desirability* digunakan untuk melihat adanya ketidakjujuran subjek penelitian dalam mengisi kuesioner. Skala *social desirability* digunakan sebagai variabel kontrol sehingga hubungan keadilan organisasi dan perilaku kontraproduktif tidak terpengaruh oleh faktor luar yang tidak diteliti. Pola dasar pengukuran skala *social desirability* ini disusun dengan menggunakan 2 (dua) alternatif jawaban yaitu, YA dan TIDAK. Adapun aspek dan sebaran aitem skala *social desirability* sebagai berikut:

Tabel 3.

Distribusi Aitem Skala *Social Desirability*

Aspek	Nomor Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Atribusi perilaku yang diinginkan	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 28, 30, 32	-	18
Penolakan terhadap perilaku yang tidak diinginkan	2, 4, 10, 12, 13, 14, 18, 20, 24, 25, 26, 27, 29, 31,33	-	15
	Jumlah		33

Skor maksimum pada skala ini ialah 33 dengan nilai minimum 0 (nol).

Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat perilaku *social desirability*.

Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pula responden menjawab menurut norma sosial.

Berlaku sebaliknya, semakin rendah skor *social desirability* maka hal tersebut menunjukkan semakin rendah responden menjawab menurut norma sosial.

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan sejauh mana suatu tes pengukuran itu tepat dan cermat dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan penelitian tersebut. Validitas yang rendah apabila alat ukur menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan penelitian (Azwar, 2000). Validitas suatu tes dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Seberapa jauh alat ukur mampu mengungkapkan dengan tepat ciri-ciri atau keadaan yang sebenarnya dari objek ukur (Matondang, 2009).

Reliabilitas merupakan salah satu karakter utama dari suatu instrumen pengukuran yang baik (Azwar, 2003). Hasil pengukuran dapat dipercaya ketika pelaksanaan pengukuran dilakukan beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang digunakan tidak berubah (Matondang, 2009). Sudjana (2004) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan ketepatan atau keajegan suatu alat ukur dalam menilai apa yang akan dinilai sehingga kapanpun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil yang relatif sama.

Nilai minimal koefisien reliabilitas yang cukup baik berkisar antar 0.7 sampai 0.8 dengan nilai validitas minimal setiap aitemnya lebih dari 0.3. Apabila nilai masing-masing aitem berada dibawah 0.3 maka validitas pengukuran tidak dapat diterima (Azwar, 2009).

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis korelasional untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu hubungan antara keadilan organisasi dengan perilaku kerja kontraproduktif pada aparatur sipil negara. Data yang diperoleh pada penelitian ini akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik analisis statistik uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Kemudian, analisis statistik menggunakan uji hipotesis dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Spearman*. Proses analisis data dilakukan melalui program komputer dengan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows Release 23.0*