BAB III

METODE PENELITIAN

A.Obyek Penelitian& Subyek Penelitian

Obyek penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah RS PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta.Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ini adalah karyawan yang berada di RS PKU Muhammadiyah Gamping Yogyakarta .

B. Jenis Data

Data yang digunakan merupakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner yang disebarkan. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja,komitmen dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

C.Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive sampling* dimana sampel penelitian diambil berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh penulis. Adapun kriterianya adalah setidaknya karyawan telah bekerja selama satu tahun.(Robbins 2011) Hal ini dijadikan dasar karena penulis menganggap karyawan yang telah bekerja selama satu tahun telah melalui proses adaptasi sehingga mengetahui keadaan lingkungan perusahaan yang sesungguhnya. Jumlah

sampel yang akan diteliti adalah 115 orang dari jumlah populasi 400 yang memenuhi kriteriaini didasarkan pedoman menurut Slovin (1992) dimana disebutkan sebaiknya ukuran sampel dihitung berdasarkan rumus :

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

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e= derajat eror

D.Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini mengunakan kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan masalah kepada respondenRS PKU Muhammadiyah GampingYogyakarta dengan tujuan memperoleh data-data yang mendukung penelitian.Pada penelitian ini digunakan kuisioner dengan skala likertdimana pernyataan-pernyataan dalam kuisioner dibuat dengan nilai 1 sampaidengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampaidengan sangat setuju, sangat tidak puas sampai dengan sangat puas dansebagainya (Mas'ud, 2004).

E. Definisi Operasional dan variabel penelitiaan

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen atau terikat. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010).Variabel penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Independen/Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen
2. Variabel Dependen/Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel dependen adalah *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari :

1.Kepuasan kerja (X1)

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya.

2.Komitmen (X2)

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya.

3.Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku.

4.*Organizational Citizenship Behavior* (Y)

Perilaku OCB bisa disebut juga dengan extra-role behavioryaitu sikap atau perilaku pekerja diluar job descriptionyang dimilikinya.*Organizational Citizenhsip Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran kerja.*Organizational Citizenship Behavior* direfleksikan melalui sikap karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh .

Tabel 3.1

Indikator Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. (Stephen P.Robbins 2010)	-gaji -pekerjaan itu sendiri -program Pengembangan SDM -Rekan Kerja (Stephen P.Robbins 2010)	-Skala Likert
Komitmen (X2)	Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati,bertekad berjerih payah,berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. (Robbins 2010)	-*Affective commitment* - *Continuance commitment* -*Normative commitment* (Stephen P. Robbins danTimothy A. Judge (2008:108)	- Skala Likert

Tabel 3.2

Lanjutan Indikator Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya organisasi (x3)	Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai ,prinsip,tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi (Robbins 2010)	-orientasi hasil -orientasi manusia -orientasi tim -agresivitias -stabilitas -invoasi dan pengambilan resiko -perhatian pada detail (Stephen P.Robbins 2010)	-Skala Likert
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Perilaku kerja yang sesuai dengan hati nurani, tidak berhubungan dengan suatu sistem formalitas organisasi dan secara bersamaan meningkatkan keberhasilan fungsi suatu organisasi. (W.Organ dalam Mohammad 2011)	-*Altruism* - *Conscientiousness* - *Sportmanship* - *Courtesy* - *Civic virtue* (W.Organ dalam Mohammad 2011)	- Skala Likert

F.Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti.Hasil penelitian dikatakan valid

apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikasi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid, uma Sekaran (2006).

2. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila responden konsisten dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner, maka data tersebut reliabel, sedangkan jika jawaban seorang responden acak maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak reliabel, Ghozali (2006). Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq$ 0,6 maka reliabiltas diterima, Sekaran (2006).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu, menurut Santoso (2001) dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

G.Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regression). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh Kepuasan kerja,komitmen sebagai variabel independen dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen. Persamaan regresi dapat dituliskan menurut Alni, dkk (2013) dalam bukunya, sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = \beta 1.X1 + \beta 2.X2 + \beta 2.X3 + e}$$

Dimana :

Y : *Organizational Citizenship Behavior*

X_1: kepuasan kerja

X_2: Komitmen

X_3: Budaya Organisasi

β1, β2, dan β3 : Koefisien Regresi

e : Error

2. Uji Statistik F

Uji F bertujuan untuk mengatahui ada atau tidaknya pengaruh Kepuasan kerja,komitmen,dan budaya organisasisebagai variabel independen (bebas) terhadap *Organizational Citizenship Behavior*sebagai variabel dependen (terikat) secara simultan. Melalui uji F kita akan memperoleh F hitung dan kemudian akan membandingkan dengan F tabel pada taraf nyata (*level of significant*) 5% dimana ketentuannya apabila Fhitung > Ftabel berarti ada pengaruh signifikan secara bersama-saman dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap mutu kinerja karyawan. Sebaliknya apabila Fhitung > Ftabel berarti tidak ada pengaruh signifikan secara bersama-saman dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap mutu kinerja karyawan.

3. Uji Statistik t (t-test)

Uji statistic t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara kepuasan kerja,komitmen,budaya organisasisebagai variabel independen secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen. Melalui perhitungan dengan t-statistik akan diperoleh nilai t hitung masing-masing variabel bebas untuk dibandingkan dengan nilai ttabel pada taraf nyata (*level of significant*) 5% dimana ketentuan pengujian adalah :

a. Jika nilai t hitung > t table atau p value < α, maka Ho ditolak dan Ha diterima, dengan kata lain variabel independent berpengaruh secara parsial terhadap variable dependen, sebaliknya

b. Jika t hitung < t table atau p value > α, maka Ho diterima dan Ha ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.