BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian menurut Husein Umar (2005:303) mengemukakan bahwa: "Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu".

Objek dalam penelitian ini adalah di PT. Pos Indonesia yang berlokasi di Kantor Pos Ujung Berung yang beralamat di Jl. A.H Nasution No 28. Bandung. Penelitian ini menitik beratkan pada pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan Budaya Organisasidan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Indonesia Persero Bandung.

Menurut Sugiyono (2005 : 21): " Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Metode ini bertujuan untuk mengetahui sifat dan hubungan secara lebih mendalam mengenai variabel yang terkait dengan cara mengamati aspek-aspek

tertentu secara spesifik dan akan memperoleh data yang sesuai dengan penelitian. Yang kemudian data tersebut akan peneliti olah, dianalisis, diproses lebih lanjut dengan teori-teori yang kuat dan akan ditarik kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008 : 45) menyatakan bahwa: "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Metode ini dimaksudkan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yaitu pengujian pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan dan perancangan penelitian, agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Desain penelitian menurut Moh. Nazir (2003:84) bahwa :"Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian".

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dikatakan bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam

melaksanakan penelitian, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan penelitian yang dilakukan pada waktu tertentu.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi di PT. Pos Persero Ujung Berung Bandung dan selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT. Pos Persero Ujung Berung Bandung.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi tujuan dari Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* (Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Pos Persero Ujung Berung Bandung
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Pos Persero Ujung Berung Bandung berdasarkan teori.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan simbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negatif dan sebaliknya.

7. Menetapkan data-data mengenai Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja serta pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*di PT. Pos Persero Ujung Berung Bandung
8. Melakukan analisis mengenai Budaya Organisasidan Kepuasan Kerja serta pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Persero Ujung Berung Bandung.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atas identifikasi masalah dalam penelitian.

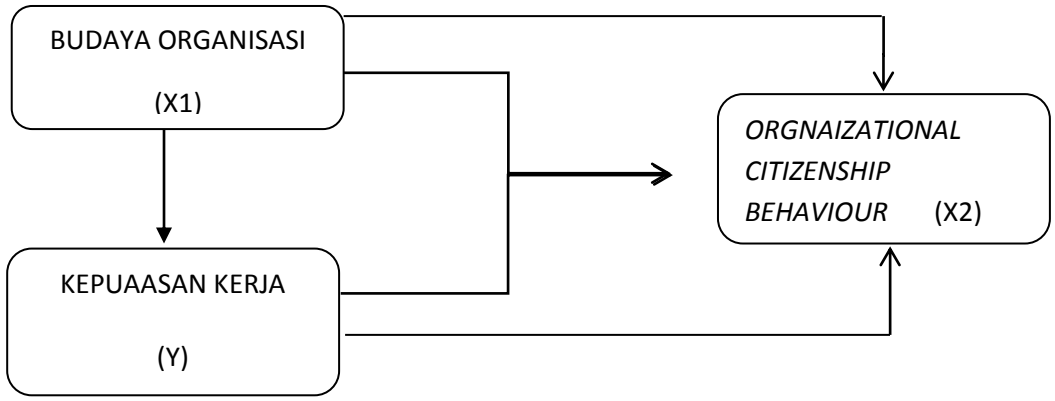
Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat di gambarkan desain dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	**Metode yang digunakan**	**Unit Analisis**	**Time Horizon**
T – 1	*Descriptive*	*Descriptive dan survey*	Karyawan PT. Pos Persero Ujung Berung	*Cross Sectional*
T – 2	*Descrpitive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Pos Persero Ujung Berung	*Cross Sectional*
T – 3	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	Karyawan PT. Pos Persero Ujung Berung	*Cross Sectional*
T – 4, 5	*Descriptive & Verifikatif*	*Descriptive dan Explanatory Survey*	Karyawan PT. Pos Persero Ujung Berung	*Cross Sectional*

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma hubungan antara dua variabel bebas secara bersamaan yang mempunyai hubungan dengan satu variabel tergantung.

Desain penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Desain Penelitian

3.2.2 Operasional Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2010: 31) adalah:"Sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan."

Sedangkan menurut Nur Indriantoro (2002) mengemukakan sebagai berikut:"Penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalisasikan *construct,* sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct*y yang lebih baik."

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian.

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

   Menurut Sugiyono (2012:39) adalah: "Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)."

   Adapun yang menjadi variabel *independent* dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

2. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

   Sugiyono (2012:39) mengemukakan bahwa: "Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas."

   Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *dependent* adalah *Organizational Citizenship Behaviour (OCB).*

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

Tabel 3.2
Operasional Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner	Sumber Data
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan derajat efeksi positif atau afeksi negatif terhadap budaya organisasi (berupa sistem nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku. (Debora Elfina, dalam Amijaya 201**1)**	Nilai dasar organisasi	Nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi	ORDINAL	1	PT. Pos Indonesia Persero Ujung Berung Bandung
			Kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dalam organisasi		2	
		Aturan-aturan organisasi	Tingkat pemahaman terhadap aturan yang ada di organisasi dan aturan tersebut telah ditaati		34	
		Iklim organisasi	Tingkat kenyamanan dalam berkerja		5	
			Tingkat keterbukaan hubungan antara atasan dan bawahannya		6,7	
		Perilaku orang dalam interaksi sosial	Etika dan tata cara seseorang ketika berinteraksi.		8,9	

Tabel 3.3
Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner	Sumber Data
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan pandangan seseorang terhadap pekerjaannya yang ditumbulkan oleh selisih antara yang seharusnya diterima dengan yang dilakukan. (Luthans,2006)	Pembayaran gaji atau upah	Tingkat Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup minimal	ORDINAL	10 11	PT. Pos Indonesia Persero Ujung Berung Bandung
			Keadilan dan kelayakan dalam sistem penggajian		12	
		Pekerjaan itu sendiri	Tingkat kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan keinginan dan keterampilan karyawan		13 14 15	
		Rekan kerja	Jalinan komunikasi dengan rekan kerja		16 17	
			Kepuasan kerja sama dengan rekan kerja		18	
		Promosi	Kesempatan karir		19 21	
			Kebijakan Promosi		20	
		Penyelia	Supervisi yang tepat dan jelas		22	
			Kerja sama dengan bawahan		23	

Tabel 3.4
Operasional Variabel *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No. Kuesioner	Sumber Data
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y)	Merupakan perilaku *extra-role* atau perilaku di luar peranan (*job description*) yang telah ditentukan oleh perusahaan, timbul karena adanya sikap prososial dan atas dasar kerelaan pribadi dari karyawan. (Luthans,2006;245)	*Alturism*	Tingkat kesadaran untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya	O R D I N A L	24 25	PT. Pos Indonesia Persero Ujung Berung Bandung
		Civic Virtue	Tingkat kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan dan perkembangan dalam organisasi		26 27	
		Conscentiousness	Tingkat kesadaran dan inisiatif karyawan untuk memberikan hasil terbaik dalam melakukan pekerjaannya		28 29 30 31	
		Courtesy	Tingkat kesadaran untuk turut menjaga kebersamaan dan keutuhanan rekanan secara departemental		32 33	
		Sportmanship	Kemampuan karyawan untuk bertoleransi dan menahan diri terhadap kesukaran-kesukaran yang ada pada organisasi		34 35	

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis pada penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasidan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Indonesia Persero Bandung adalah data primer dan data sekunder.

1. **Data Primer**

Data primer merupakan data yang diambil langsung dari responden secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik tertentu yang dibuat untuk itu. (Umi Narimawati 2007:76). Menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data – data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Setelah data – data terkumpul, data tersebut akan diolah sehingga akan menjadi sebuah informasi bagi peneliti tentang keadaan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari survey (observasi), hasil wawancara, dan pengambilan data langsung.

2. **Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data penunjang yang digunakan untuk mendukung penelitian, dalam penelitian ini meliputi informasi karakteristik organisasi, jumlah karyawan, data hasil evaluasi karyawan, penelitian terdahulu, serta materi perkuliahan yang berhubungan dengan objek data yang akan diteliti oleh penulis. (Umi Narimawati 2007:76).

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

1. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2012:80) adalah: "Wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Persero Ujung Berung Bandung berjumlah sebanyak 67 orang.

Tabel 3.5

Jumlah karyawan PT. Pos Indonesia Persero Ujung Berung Bandung

No.	Bagian/Unit	Jumlah
1.	Direksi	1 Orang
2.	Bagian Operasi	4 Orang
3.	Bagian Perencanaan, Teknik, dan Sarana	4 Orang
4.	Satuan Pengawasan Intern	2 Orang
5.	Bagian SDM	4 Orang
6.	Bagian Bisnis Filateli	3 Orang
7.	Bagian Produksi dan Distribusi	5 Orang
8.	Bagian Pengembangan Pasar	4 Orang
9.	Bagian Keuangan dan Administrasi	5 Orang
10.	Pegawai Pelaksana	35 Orang
	Jumlah	67 Orang

Sumber : PT. Pos Indonesia Persero Ujung Berung, Bandung

.

2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Tidak terdapat batasan tertentu mengenai berapa besar sampel yang diambil dari populasi, karena absah tidaknya sampel bukan terletak pada besar atau banyaknya sampel yang diambil tetapi terletak pada sifat atau karekteristik sampel apakah mendekati populasi atau tidak. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus karena jumlah karyawan pada PT. Pos Indonesia Persero Wilayah Ujung Berung Bandung jumlahnya 67 orang atau kurang dari 100 orang.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan *(Field Research)*, dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT. Pos Persero Ujung Berung Bandung serta dari data sekunder).

   Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut:

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)

      Melakukan pengamatan secara langsung diPT. Pos Persero Ujung Berung Bandung, untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan

dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara atau interview

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada pihak – pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak – pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Persero Ujung Berung Bandung.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data – data mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Persero Ujung Berung Bandung.

Teknik pengolahan data hasil kuesioner digunakan skala likert dimana alternatif jawaban nilai 5 sampai dengan 1. Pemberian skor dilakukan atas jawaban pertanyaan baik mengenai Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan *Organization Citizenship Behaviour (OCB)*(Y), karena data ini bersifat ordinal maka selanjutnya nilai – nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan untuk setiap responden. Adapun kriteria pembobotan nilai untuk alternatif jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.6
Skala Likert

Jawaban	**Bobot Nilai**
a. Sangat Setuju (SS)	5
b. Setuju (S)	4
c.Cukup (C)	3
d. Tidak Setuju (TS)	2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

- Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang dilakukan dengan menelaah dan mengkaji catatan/laporan dan dokumen – dokumen lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dalam hal ini mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Persero Ujung Berung Bandung.

3.2.4.1 Uji Validitas

Menurut Cooper (2006:720), validitas adalah :

"Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure".

Pengujian tingkat validitas tiap item dipergunakan analisis item, artinya mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Nilai korelasi minimum untuk sebuah item yang dianggap valid adalah sebesar 0,3. Jadi apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,3 maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N}]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi pearson
x = skor item pertanyaan
y = skor total item pertanyaan
N = jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

Jika di peroleh hasil korelasi yang lebih besar dari 0,3 berarti butir pertanyaan tersebut valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1) Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi

Tabel 3.7
Hasil Validitas Item Variabel Budaya Organisasi (X_1)

No Item	Tingkat Validitas	Keterangan
X1.1	0.569	Valid
X1.2	0.637	Valid
X1.3	0.688	Valid
X1.4	0.738	Valid
X1.5	0.574	Valid
X1.6	0.606	Valid
X1.7	0.528	Valid
X1.8	0.535	Valid
X1.9	0.627	Valid

Sumber : Lampiran uji validitas reliabilitas

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai korelasi (r) untuk skor item dengan total skor variabel Budaya Organisasi berada di atas 0,3 maka semua item valid dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

2) Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Item Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No Item	Tingkat Validitas	Keterangan
X2.1	0.619	Valid
X2.2	0.681	Valid
X2.3	0.707	Valid
X2.4	0.777	Valid
X2.5	0.643	Valid
X2.6	0.629	Valid
X2.7	0.716	Valid
X2.8	0.796	Valid
X2.9	0.551	Valid
X2.10	0.747	Valid
X2.11	0.718	Valid
X2.12	0.806	Valid
X2.13	0.658	Valid
X2.14	0.824	Valid

Sumber : Lampiran uji validitas reliabilitas

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai korelasi (r) untuk skor item dengan total skor variabel Kepuasan Kerja berada di atas 0,3 maka semua item valid dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

3) Hasil Uji Validitas Kuesioner *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Tabel 3.9
Hasil Validitas Item Variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Y)

No Item	Tingkat Validitas	Keterangan
Y1	0,790	Valid
Y2	0,683	Valid
Y3	0,520	Valid
Y4	0,739	Valid
Y5	0,381	Valid
Y6	0,623	Valid
Y7	0,760	Valid
Y8	0,691	Valid
Y9	0,610	Valid
Y10	0,766	Valid
Y11	0,633	Valid
Y12	0,757	Valid

Sumber : Lampiran uji validitas reliabilitas

Hasil yang diperoleh seperti terlihat pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai korelasi (r) untuk skor item dengan total skor variabel *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berada di atas 0,3 maka semua item dinyatakan valid dan kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2006:716), reliabilitas adalah :

"Reliability is a characteristic of measurenment concerned with accuracy, precision, and consistency"

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *Split Half Method (Spearman – Brown Correlation)*, teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subjek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua bagian yang sama besar (berdasarkan pemilihan genap – ganjil). Cara kerjanya adalah sebagai berikut :

1. Item dibagi dua secara acak (misalnya item ganjil/genap), kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan kelompok II
2. Skor untuk masing – masing kelompok dijumlahkan sehingga skor total untuk kelompok I dan kelompok II
3. Korelasikan skor total kelompok Idan skor total kelompok II
4. Korelasikan skor total kelompok I dan total kelompok II

$$2Ґ_b$$

$$1 + Ґ_b$$

5. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Ґ1 = \frac{2Ґ_b}{1 + Ґ_b}$$

Dimana :

Ґ1 = reliabilitas internal seluruh item

Ґb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistik, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal *(reliable).*

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas
Budaya Organisasi (X_1)	0,850
Kepuasan kerja (X_2)	0,950
Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Y)	0,938

Sumber : Lampiran uji validitas reliabilitas

3.2.4.3 Uji MSI (*Method of successive interval*)

Penelitian ini menggunakan data ordinal seperti dijelaskan pada operasionalisasi variabel sebelumnya, oleh karena itu semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of successive interval* (Harun al rasyid).

Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi pada setiap jawaban berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.
2. Berdasrkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, dilakukan perhitungan proporsi setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi dengan jumlah responden.

3. Berdasarkan proposal tersebut,selanjutnya dilakukan perhitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban.
4. Menentukan nilai batas Z untuk setiap pertanyaan dan setiap pilihan jawaban.
5. Menentukan nilai interval rata-rata setiap pilihan jawaban.
6. Data penelitian yang telah berskala interval selanjutnya akan ditentukan pasangan data variabel independen dengan variabel dependen serta akan ditentukan persamaan yang berlaku untuk pasangan-pasangan tersebut.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Menganalisis dan menginterpretasikan data, digunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif. Metode analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji statistik yang relevan.

1. Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kategori : sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Langkah – langkah yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

a. Indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasi dalam lima alternatif jawaban yang menggambarkan peringkat jawaban.
b. Dihitung total skor setiap variabel / subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua jawaban responden.
c. Dihitung skor setiap variabel / subvariabel = rata – rata dari total skor.
d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakam statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk tabel ataupun grafik.
e. Untuk menjawab deskripsi tentang masing – masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut :

$$\%\ skor\ aktual = \frac{Skor\ \ aktual}{skor\ ideal} \times 100\%$$

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atau kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi

Menurut Umi Narimawati (2010:46), selanjutnya hasil perhitungan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal dikontribusikan dengan tabel 3.11 sebagai berikut :

Tabel 3.11
Kriteria Persentase Tanggapan Responden

NO	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00% - 36.00%	Tidak Baik
2	36.01% - 52.00%	Kurang Baik
3	52.01% - 68.00%	Cukup
4	68.01% - 84.00%	Baik
5	84.01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati, 2010:46

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan kekonsistenan (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh *item-item* pertanyaan-pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

2. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner akan diolah dengan pendekatan kuantitatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala likert dengan langkah-langkah : yaitu, memberikan nilai pembobotan 5-4-3-2-1 untuk jenis pertanyaan positif.

Keseluruhan nilai atau skor yang didapat lalu dianalisis dengan cara:

a. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
b. Nilai yang diperoleh merupakan indikator untuk pasangan variabel independen (X) yaitu X1, X2, …….Xn dan variabel dependen (Y) sebagai berikut (X1,Y), (X2,Y), (Xn,Y) dan asumsikan sebagai hubungan linear.
c. Menentukan skala atau bobot dari masing-masing alternatif jawaban seperti diuraikan diatas. Oleh karena data yang didapat dari kuesioner merupakan data ordinal, sedangkan untuk menganalisis data diperlukan data interval, maka untuk memecahkan persoalan ini perlu ditingkatkan skala pengukurannya menjadi skala interval melalui *Methode of Successive Interval*. Hays dalam Umi Narimawati et., al., (2010:47). Dengan rumus sebagai berikut :

1. Mengolah data ordinal menjadi interval dengan interval berurutan untuk variabel bebas terikat. Adapun langkah – langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :
   a) Ambil data ordinal hasil kuesioner
   b) Untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi jawaban untuk setiap kategori jawaban dan hitung proporsi kumulatifnya
   c) Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif. Untuk data > 30 dianggap mendekati luas daerah dibawah kurva normal.

d) Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e) Menghitung nilai skala dengan rumus Method of Succesive Interval

$$Means\ of\ Interval = \frac{Density\ at\ lower\ Limit - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{area\ Under\ Upper\ Limit - (Area\ Under\ Lower\ Limit)}$$

Dimana :

Mean of Interval	: Rata-rata interval
Density at lower limit	: Kepadatan batas bawah
Density at Upper Limit	: Kepadatan batas atas
Area Under Upper Limit	: daerah di bawah batas atas
Area Under Lower Limit	: daerah di bawah batas bawah

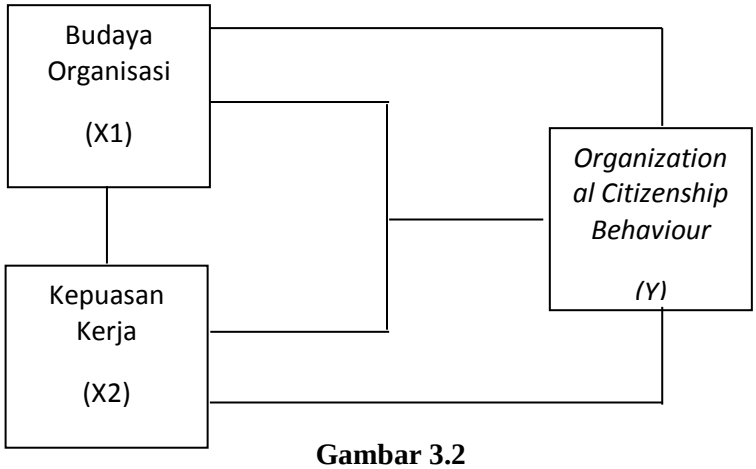
f) Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

Nilai transformasi = Nilai skala + [nilai skala minimum] + 1.

2. Menentukan struktur hubungan antar variabel berdasarkan pada diagram pemikiran. Didalam melakukan analisis jalur harus dijelaskan hubungan antar variabel secara diagram jalur yang bentuknya ditentukan oleh proporsi teoritik yang berasal dari kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian. Nirmana SK Sitepu dalam Umi Narimawati et., al., (2010:48).

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah diuraikan dan hipotesis yang dikemukakan, maka untuk mengetahui pengaruh antara variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* digunakan analisis jalur *(path analysis).*

Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat *structural* dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Model analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.2
Model Analisis Jalur

3. Analisis Korelasi

Menurut Sujana dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:49) mengungkapkan bahwa pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X dan Y, dan dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi Pearson dengan rumus :

$$r - \frac{n(\sum xXi) - (\sum Xi)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum Yi^2) - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Kepuasan Kerja

Y = *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

n = jumlah responden

Ketentuan untuk melihat tingkat keeratan korelasi digunakan acuan pada tabel 3.12 berikut :

Tabel 3.12
Tingkat Keeratan Korelasi

No.	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1.	0 – 0.20	Sangat rendah
2.	0.21 – 0.40	Korelasi yang lemah
3.	0.41 – 0.60	Korelasi sedang
4.	0.61 – 0.80	Cukup Tinggi
5.	0.81 – 1	Korelasi Tinggi

4. Analisis Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan *Microsoft / SPSS* atau secara manual didapat dari

R2 = SS reg/SStot

KD = *r*2 x 100%

Dimana :

KD = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi

3.2.5.2. Uji Hipotesis

Identifikasi masalah yang dikemukakkan sebelumnya, dalam penelitian ini yang akan diuji adalah Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* (Y). Dalam pengujian ini terdapat dua pengelompokan yaitu pengujian untuk tipe deskriptif dan verifikatif.

Dalam penelitian ini hipotesis deskriptif yang diajukan sebagai berikut :

H1: Budaya Organisasi di PT. Pos Indonesia Persero.

Dimana :

H0.1 : $\mu \leq 68\%$, *Budaya Organisasi belum berjalan baik* di PT. Pos Indonesia Persero.

H1.1 : $\mu > 68\%$, *Budaya Organisasi sudah berjalan baik* di PT. Pos Indonesia Persero.

H2 : Kepuasan Kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Persero.

Dimana :

H0.2 : $\mu \leq 68\%$, *Kepuasan Kerja karyawan masih rendah* di PT. Pos Persero Indonesia.

H1.2 : $\mu > 68\%$, *Kepuasan Kerja karyawan cukup tinggi* di PT. Pos Persero Indonesia.

H3: *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Indonesia Persero.

Dimana :

H0.3 : $\mu \leq 68\%$, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) masih rendah* di PT. Pos Indonesia Persero.

H1.3 : $\mu > 68\%$, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) cukup tinggi* di PT. Pos Indonesia Persero.

Pengujian hipotesis verifikatif yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Persero. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang akan digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi. Langkah-langkah dalam analisisnya sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Simultan/Total.

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{y.x_1x_2}}{k(1-R^2_{y.x_1x_2)}}$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variable terikat. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai Fkritis dengan nilai uji F yang terdapat pada Tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *micro-soft.* Jika nilai Fhitung > Fkritis, maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat (prestasi kerja) ditolak dan sebaliknya.

Menurut Sudjana dalam Umi Narimawati et.,al., (2010:51) perhitungan terhadap titik keeratan dan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah menggunakan uji korelasi. Kemudian dilakukan perhitungan terhadap koefisien yang disebut juga koefisien korelasi produk moment (*Pearson).*

b. Hipotesis

H5: Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Indonesia Persero.

H0.5 ; $\rho_{yxi} = 0$, secara simultan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB* di PT. Pos Indonesia Persero.

H1.5 ; $\rho_{yxi} \neq 0$, secara simultan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Indonesia Persero.

c. Kriteria pengujian

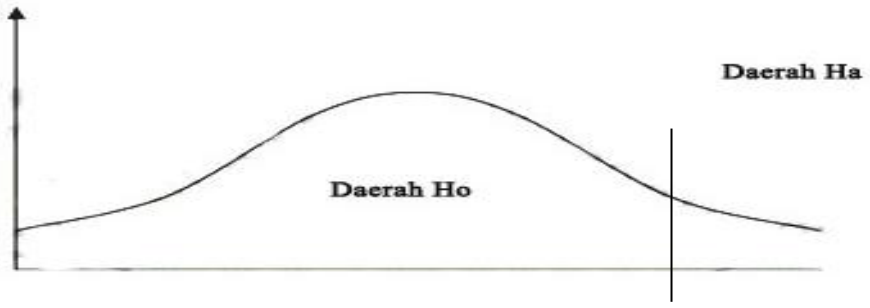
Hasil Fhitung dibandingkan dengan Ftabel dengan kriteria:

a) Tolak H0 jika Fhitung > Ftabel pada alpha 5% untuk koefisien positif.

b) Tolak H0 jika Fhitung< Ftabel pada alpha 5% untuk koefisien negatif.

c) Tolak H0 jika nilai Fhitung< 0,05

Berikut merupakan gambar daerah penerimaan dan penolakan H0 secara simultan:



Gambar 3.3
Uji daerah penerimaan dan penolakan hipotesis secara simultan

2. Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji t yang digunakan adalah :

$$t_i = \frac{\rho_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2_{yx1x2})CRii}{(n-k-1}}} \qquad ; \text{i} = 1,2$$

Hasilnya dibandingkan dengan tabel t untuk derajat bebas n-k-1 dengan taraf signifikansi 5%.

b. Hipotesis

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pos Indonesia Persero.

H0.4 ; $\rho_{x2x1} = 0$, secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pos Indonesia Persero.

H1.4 ; $\rho_{x2x1} \neq 0$, secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Pos Indonesia Persero.

H5: Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Indonesia Persero.

H0.5 ; $\rho_{yxi} = 0$, secara parsial Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Indonesia Persero.

H1.5 ; $\rho_{yxi} \neq 0$, secara parsial Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di PT. Pos Indonesia Persero.

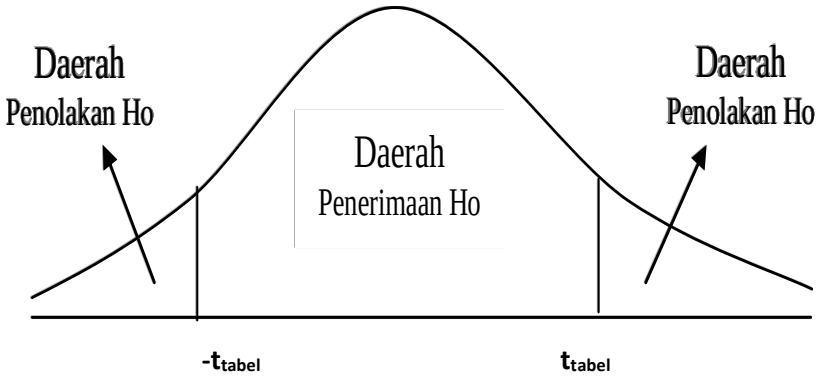
c. Kriteria Pengujian

H0 ditolak apabila t hitung < dari ttabel (α = 0,05).

Jika menggunakan tingkat kekeliruan (α = 0,01) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

a. Jika t hitung ≥ tabel maka H0 ada di daerah penolakan, berarti Ha diterima artinya antara variabelX dan variabel Y ada hubungannya.
b. Jika t hitung ≤ t tabel maka H0 ada di daerah penerimaan, berarti Ha ditolak artinya antara variabel X dan Y tidak ada hubungannya.
c. t hitung dicari dengan rumus perhitungan t hitung.
d. t tabel dicari di dalam tabel distribusi t *student* dengan ketentuan sebagai berikut, α = 0,05 dan df = (*n* – *k* – 1)

Berikut ini gambar yang memperlihatkan daerah penerimaan dan penolakan Ho



Gambar 3.4

Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Secara Parsial