

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam konteks penelitian ilmiah, pentingnya metode penelitian sangat besar karena keberhasilan atau kegagalan dalam menguji hipotesis tergantung pada metode yang digunakan. Teknik pemeriksaan adalah metodologi logis yang digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk tujuan dan penggunaan eksplisit (Chaerunnizar, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kultur organisasi dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada guru SMK di suatu lokasi tertentu. Jenis eksplorasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemeriksaan ilustrasi dengan strategi kuantitatif dan metodologi korelasional. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan kemudian diolah menggunakan analisis statistik. Metode deskriptif digunakan untuk mengumpulkan, menyajikan, dan menganalisis data secara detail untuk memberikan gambaran yang mendalam tentang objek penelitian, sehingga kesimpulan yang akurat dapat dihasilkan (Chaerunnizar, 2021). Tujuan utama dari penelitian ini adalah memberikan pemahaman yang komprehensif kepada peneliti tentang pelaksanaan penelitian ini, sehingga dapat membantu dalam memecahkan permasalahan yang ada.

#### **3.2 Objek Penelitian**

Pada penelitian ini, kultur organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen. Sedangkan *organizational citizenship behavior* guru (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Tiga SMK Swasta dan Tiga SMK Negeri di Jakarta Selatan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan ukungan

dalam memperluas pemahaman dan meningkatkan pengetahuan tentang hubungan antara kultur organisasi, lingkungan kerja dengan *organizational citizenship behavior*.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yang dikumpulkan dari penelitian sebelumnya, buku, jurnal, dan sumber informasi internet. Populasi penelitian adalah guru yang memiliki status ASN (Aparatur Sipil Negara) dan GTY (Guru Tetap Yayasan) di tiga SMK swasta dan tiga SMK negeri di Jakarta Selatan, dengan total populasi sebanyak 174 orang (Sugiyono, 2019). Dalam metode penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang meliputi:

1. Tenaga kependidikan yang berstatus ASN dan GTY yang bertugas di SMK Jakarta Selatan.
2. Tenaga kependidikan yang berstatus ASN dan GTY yang memiliki pengalaman mengajar lebih dari tiga tahun.

Untuk pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan pendekatan rumus slovin (Riyanto & Hatwawan, 2020). Penelitian ini menggunakan rumus slovin seperti dibawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : ukuran Sampel

N : ukuran Populasi

e : tingkat kesalahan dalam mengambil sampel

e = batas kesalahan yang diperbolehkan atau taraf nyata (1%, 5%, dan 10%). Batas tingkatan yang kesalahan yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah 5% sebagai nilai e. Jadi jumlah sampel yang diambil ialah:

$$n = \frac{174}{1+(174)(0,05)^2} = 121,254$$

Sebab itu 122 reponden dimasukan dalam sampel untuk observasi berdasarkan perumusan Slovin diatas.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam ulasan ini, strategi pemilahan informasi yang digunakan adalah survei (Sugiyono, 2019).Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian pertanyaan-pertanyaan dengan indikator dari setiap variabel kepada responden menggunakan panduan kuesioner. Kuesioner tersebut kemudian disebarakan kepada para guru di Tiga SMK Swasta dan Tiga SMK Negeri di Jakarta Selatan. Untuk mencapai tujuan penelitian, instrumen kuesioner diberikan skor atau nilai menggunakan skala Likert, yang dapat berbentuk checklist atau pilihan ganda, seperti berikut ini:

- A. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- B. Setuju (S) diberi skor 4
- C. Netral (N) diberi skor 3
- D. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- E. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

### 3.5 Definisi Operasional

*Tabel 3.1 Definisi Operasional*

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
Kultur Organisasi (X1)	Tingkat persepsi individu terhadap nilai-nilai, norma, kepercayaan dan praktik yang terdapat dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku dan interaksi di antara anggota organisasi. (Sasongko, 2022)	Inovatif memperhitungkan resiko	Organisasi mengizinkan anggota untuk menciptakan inovasi atau ide-ide baru untuk keberhasilan organisasi	Likert 1-5
			Organisasi memberikan ruang atau kesempatan kepada anggota untuk mengemukakan ide-ide baru untuk keberhasilan organisasi	Likert 1-5
			Organisasi berani mengambil resiko dan memperhitungkan resiko dari inovasi yang akan dilakukan, secara seksama dan terbuka.	Likert 1-5

		Berorientasi Pada Hasil	Organisasi secara rutin mengevaluasi hasil kerja menekankan target yang ingin dicapai.	Likert 1-5
		Berorientasi Pada Kepentingan Karyawan	Organisasi telah memenuhi kebutuhan karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dan mengapresiasi karyawan.	Likert 1-5
		Berorientasi Detail Pada Tugas	Organisasi membuat saya terbiasa bekerja secara detail dan akurat.	Likert 1-5
		Memberikan perhatian pada setiap permasalahan di organisasi secara detail	Anggota organisasi merasa leluasa untuk menyampaikan apabila terdapat masalah dalam organisasi dan organisasi bersedia menyelesaikan permasalahan tersebut secara detail.	Likert 1-5

		Agresif dalam bekerja	Kultur organisasi yang ada, dapat memicu seluruh anggota untuk bekerja secara maksimal.	Likert 1-5
		Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.	Organisasi telah memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja yang memicu anggota untuk terus bertahan pada organisasi.	Likert 1-5

Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor fisik dan non fisik yang mempengaruhi kesejahteraan, motivasi dan interaksi antara individu dalam organisasi. (Elistia & Pratama, 2020).	Lingkungan Kerja Fisik	Warna cat pada ruangan kerja sudah sesuai dan nyaman.	Likert 1-5
			Penerangan pada ruangan kerja sudah sesuai dan nyaman.	Likert 1-5
			Udara yang ada di ruangan kerja sudah sesuai dan nyaman.	Likert 1-5
			Ruangan kerja sangat minim suara bising dan masih dapat fokus pada saat bekerja.	Likert 1-5
			Ruang gerak di area kerja sudah cukup luas dan membuat nyaman.	Likert 1-5
			Keamanan yang ada di area kerja sudah layak dan dapat membuat nyaman.	Likert 1-5
			Area kerja sudah sangat bersih dan nyaman.	Likert 1-5

			Organisasi memiliki struktur kerja yang jelas dan detail.	Likert 1-5
			Organisasi sudah mendelegasikan tugas kepada seluruh anggota dengan sesuai dan adil.	Likert 1-5
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Setiap anggota organisasi bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing.	Likert 1-5
			Organisasi memberikan perhatian kepada anggota sehingga anggota merasa aman dan nyaman.	Likert 1-5

			<p>Kepemimpinan yang ada pada organisasi sudah berjalan sangat baik dan mampu membuat anggota merasa nyaman.</p>	Likert 1-5
			<p>Kerja sama antar individu yang terjadi di organisasi sangat kompak dan nyaman.</p>	Likert 1-5
			<p>Komunikasi yang ada di dalam organisasi sangat lancar</p>	Likert 1-5

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Merupakan perilaku sukarela yang dilakukan di luar tugas utama mereka yang secara positif berkontribusi terhadap kinerja dan efektivitas organisasi. Ario Wibowo (2022)	<i>Altruism</i>	Anggota organisasi bersedia membantu rekan kerja secara sukarela apabila diperlukan demi mencapai tujuan organisasi.	Likert 1-5
		<i>Conscientiousness</i>	Anggota organisasi bersedia hadir lebih awal ke tempat kerja.	Likert 1-5
		<i>Sportmanship</i>	Individu yang berwibawa bertahan atau tidak mengatakan hal negatif tentang kondisi yang tidak begitu bagus dalam pergaulan.	Likert 1-5

		<i>Courtesy</i>	Seluruh anggota organisasi menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan menghindari konflik interpersonal	Likert 1-5
		<i>Civic Virtue</i>	Anggota organisasi turut serta bertanggung jawab dan berpartisipasi pada keberlangsungan organisasi.	Likert 1-5
		<i>Organizational Compliance</i>	Anggota organisasi senantiasa mentaati peraturan yang ada walaupun sedang tidak ada pengawasan dari pimpinan.	Likert 1-5
		<i>Self Development</i>	Individu yang berwibawa akan membangun wawasan, kemampuan dan kapasitasnya tanpa dimintai keterangan.	Likert 1-5

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data berupa analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data statistik yang diperoleh dari pengumpulan data primer melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Berikut adalah beberapa jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini:

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Dalam pandangan Chaerunnizar (2021), analisis deskriptif menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk memberikan gambaran yang teratur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, karakteristik, dan keterkaitan antara indikator-indikator variabel yang ada dalam penelitian.

### **3.7 Uji Validitas dan Reabilitas**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Proses uji validitas digunakan untuk menentukan apakah setiap item dalam instrumen penelitian merupakan indikator yang valid. Kevalidan penelitian dapat dikonfirmasi apabila terdapat kesesuaian antara data yang terkumpul dengan realitas yang ada pada objek yang diteliti, sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2019). Strategi product korelasi momen dapat digunakan dalam menghitung uji legitimasi. Terdapat kriteria yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan mengenai validitas menurut Ghozali (2019):

Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) : pertanyaan dinyatakan valid.

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) : pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### **3.7.2 Uji Reabilitas**

Salah satu teknik yang biasa digunakan untuk menguji kualitas yang tak tergoyahkan adalah koefisien Cronbach Alpha. Suatu instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai koefisien Alpha Cronbachnya lebih dari 0,6. Sebagai panduan umum, instrumen dengan nilai koefisien Alpha Cronbach di bawah 0,5 dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang rendah, nilai

antara 0,6 dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dan nilai di atas 0,9 dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik.

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Ghazali (2019) mencatat bahwa uji rata-rata digunakan untuk memeriksa apakah informasi tersebut sering disesuaikan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria berikut:

- a) Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka data berdistribusi normal
- b) Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka data tidak berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menilai apakah ada hubungan antara faktor bebas dalam model relaps. Penilaian multikolinearitas dilakukan dengan mempertimbangkan VIF (Change Expansion Element) dan nilai resistansi. Aturan dinamis dalam uji multikolinearitas adalah jika nilai resistansi  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

#### **Uji Heterokedastisitas**

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidakseragaman varians dalam residual antara pengamatan yang berbeda. Apabila terdapat keseragaman varians dalam residual antara pengamatan, yang disebut sebagai homoskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan. Sebaliknya, jika pola penyebaran residual tidak merata di sekitar sumbu 0 pada sumbu Y, menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam penelitian tersebut (Ghozali, 2019).

#### **Regresi Linear Berganda**

Pemeriksaan relaps langsung yang berbeda merupakan strategi eksplorasi yang berkonsentrasi pada hubungan antara variabel dependen dan setidaknya satu faktor bebas. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menentukan estimasi atau melakukan prediksi terhadap nilai rata-rata populasi atau nilai variabel independen yang diketahui. Dalam konteks ini, terdapat bentuk persamaan regresi linear berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi variabel antara  $X_1$  dan Y

$b_2$  = Koefisien regresi variabel antara  $X_2$  dan Y

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kepuasan

e = Error

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan proses untuk menguji suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik agar hasil pengujian dapat dianggap signifikan secara statistik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua metode pengujian hipotesis, yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Strategi uji setengah jalan (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh faktor otonom secara independen terhadap variabel terikat. Sementara itu, teknik uji sinkron (uji F) digunakan untuk menganalisis dampak dari semua faktor otonom pada variabel dependen yang bekerja sama secara erat..

### Uji f

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua faktor otonom secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2019). Berikut adalah keputusan yang dapat diambil dalam pengujian hipotesis:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$  Kultur Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  Kultur Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), tingkat signifikansi dari F hitung dengan F tabel sesuai dengan ketentuan berikut: Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tapi jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh setiap faktor bebas secara terpisah terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019). Keputusan dalam pengujian hipotesis menggunakan uji t dapat diambil berdasarkan uji hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), sebagai berikut:

a. Variabel kultur organisasi ( $X_1$ ) :

$H_0 : \beta_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kultur organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

$H_a : \beta_1 \neq 0$  Ada pengaruh besar antara budaya hirarkis tentang perilaku kewarganegaraan yang berwibawa.

B. Faktor Tempat Kerja ( $X_2$ ):

$H_0 : \beta_2 = 0$  Tidak ada dampak yang luar biasa antara iklim Bekerja pada perilaku kewarganegaraan yang berwibawa.

$H_a : \beta_2 \neq 0$  Ada dampak yang sangat besar antara tempat kerja tentang perilaku kewarganegaraan yang berwibawa.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Model spekulasi diakui atau diberhentikan dengan mengkontraskan antara nilai T hitung dengan T tabel dengan standar yang menyertainya: Jika nilai T hitung  $> T$  tabel, maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diakui.

Jika nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka  $H_0$  diakui, maka  $H_a$  ditolak.