

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif asosiatif atau hubungan sebab akibat, karena adanya variabel independen yaitu budaya organisasi dan kompensasi serta variabel dependen yaitu *OCBIP* pada PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu dengan dimensi waktu *cross-sectional*. *Cross-sectional* adalah data yang dikumpulkan dalam satu waktu tertentu dengan menjawab pertanyaan atau pernyataan penelitian.

#### **B. Lokasi dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini berada di PT BPRS Bangun Drajat Warga, Yogyakarta. Dan subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT BPRS Bangun Drajat Warga, Yogyakarta.

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta sejumlah 40 responden. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik

sampling jenuh. Sampel jenuh adalah seluruh jumlah populasi digunakan sebagai sampel penelitian<sup>1</sup>.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

##### **1. Data primer**

Merupakan data yang didapatkan langsung oleh peneliti dari objek penelitian atau responden penelitian dengan cara mengisi atau menuliskan jawaban pada kuesioner<sup>2</sup>. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban pada kuesioner yang ditulis oleh para karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta mengenai budaya organisasi, kompensasi, dan *OCBIP*.

##### **2. Data Sekunder**

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden atau objek penelitian<sup>3</sup>. Data sekunder ini diperoleh dari jurnal, artikel, skripsi, dan website resmi yang berhubungan dengan objek penelitian.

#### **E. Teknik Penentuan Skala**

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 124.

<sup>2</sup>Sonny Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004, hlm. 69.

<sup>3</sup>Ibid.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Metode survei merupakan kumpulan data dari sejumlah responden dengan menggunakan angket atau kuesioner<sup>4</sup>. Skala yang digunakan dalam menentukan jawaban responden terhadap kuesioner adalah skala interval atau likert dengan lima alternatif jawaban<sup>5</sup>.

Tabel 3.1  
Teknik Penentuan Skala

| No | Jawaban             | Nilai |
|----|---------------------|-------|
| 1  | Sangat Tidak Setuju | 1     |
| 2  | Tidak Setuju        | 2     |
| 3  | Netral              | 3     |
| 4  | Setuju              | 4     |
| 5  | Sangat Setuju       | 5     |

## F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 1. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap variabel dependen<sup>6</sup>. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan kompensasi.

<sup>4</sup>Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1989, hlm. 25.

<sup>5</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012, hlm. 47.

<sup>6</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 61.

a) Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh seluruh elemen organisasi. Budaya organisasi merupakan landasan dalam berperilaku dan sifatnya turun menurun.

Indikator-indikator budaya organisasi meliputi<sup>7</sup>:

1) Inovasi dan pengambilan risiko

- a. Karyawan dituntut untuk selalu memiliki ide untuk perkembangan perusahaan.
- b. Karyawan harus berani mengambil risiko atas pekerjaannya.

2) Teliti

- a. Karyawan harus teliti dalam melakukan pekerjaan.
- b. Karyawan harus cermat dalam melakukan pekerjaan.

3) Orientasi hasil

- a. Karyawan mengutamakan hasil yang optimal.
- b. Karyawan tidak memberikan hasil yang mengecewakan.

4) Orientasi terhadap kelompok

- a. Karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain.
- b. Karyawan tidak egois dalam bekerja secara kelompok.

---

<sup>7</sup>Tia Luthfiah, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil*, Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016, hlm. 23.

## 5) Agresif

- a. Karyawan siap tanggap akan pekerjaannya.
- b. Karyawan tidak bersantai dalam bekerja.

## 6) Stabilitas

- a. Karyawan merasa nyaman dengan kondisi organisasi.
- b. Karyawan tidak menurun akan semangat kerjanya.

Penilaian variabel budaya organisasi akan dilakukan oleh karyawan PT BPRS BDW. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat budaya organisasi adalah 6 item pernyataan yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge dan diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Kartika<sup>8</sup>. Contoh pernyataannya adalah “Dalam bekerja saya dituntut untuk berpikir inovatif dan berani dalam mengambil resiko kerja”.

b) Kompensasi( $X_2$ )

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran kepada para karyawan yang telah berkontribusi dengan cara bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi<sup>9</sup>. Kompensasi merupakan hal yang penting

---

<sup>8</sup>Destynatza Kartika Asih, *Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Greentex Indonesia Utama*, Skripsi Universitas Bina Nusantara, 2012, tanpa halaman.

<sup>9</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1998, hlm. 315.

dalam sebuah perusahaan terhadap para karyawannya, dengan indikator-indikator kompensasi meliputi<sup>10</sup>:

1) Gaji dan upah

- a. Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan harapan.
- b. Gaji yang diberikan berdasarkan jabatan dalam perusahaan.

2) Insentif

- a. Bonus yang diberikan sudah sesuai dengan harapan.
- b. Karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja diberikan bonus yang sesuai.

3) Tunjangan

- a. Tunjangan yang diterima karyawan sudah sesuai dengan harapan.
- b. Karyawan mendapatkan tunjangan hari tua dari perusahaan.

4) Fasilitas

- a. Fasilitas karyawan sesuai dengan pekerjaannya.
- b. Karyawan mampu menggunakan fasilitas dengan sebaik-baiknya.

---

<sup>10</sup>Anoki Herdian Dito, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2010, hlm. 40.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kompensasi terhadap *OCBIP* menggunakan 8 item pernyataan yang dikembangkan oleh Simamora dan diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Dito. Contoh pernyataannya adalah “Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan”.

## 2. Variabel Dependen

Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen<sup>11</sup>. Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu *OCBIP*.

Dimensi-dimensi *OCBIP* meliputi<sup>12</sup> :

### 1) *Altruism*

- a. Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dengan ikhlas.
- b. Karyawan berkewajiban memberikan hasil pekerjaan yang berkualitas.

### 2) *Civic Virtue*

- a. Karyawan mengikuti perkembangan mengenai isu-isu yang terjadi dalam perusahaan.
- b. Karyawan bertanggung jawab pada kelangsungan organisasi.

---

<sup>11</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 61.

<sup>12</sup>Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, et.al, Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations In Southeast Asia, *Asian Academy of Management Journal*, Vol 19, 2014, hlm. 32.

### 3) *Advocating High Moral Standards*

- a. Karyawan saling menasehati sesuai syariat Islam.
- b. Karyawan saling mengingatkan mengenai hal-hal yang baik dalam organisasi.

### 4) *Removal of Harm*

- a. Karyawan tidak mengadu domba tentang kebijakan dengan karyawan lain.
- b. Karyawan bersedia mengajarkan pekerjaan kepada karyawan baru.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat *OCBIP* adalah 15 item pernyataan yang dikembangkan oleh Byrne, Hair, *et.al* dan diambil dalam penelitian yang dilakukan oleh Kamil, Sulaiman, *et.at*<sup>13</sup>. Contoh pernyataannya adalah “Saya melakukan pekerjaan saya dengan cara terbaik untuk mendapatkan pahala dari Allah”.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan alat ukur. Item kuesioner yang dijadikan alat ukur dapat dinyatakan valid dengan melihat output uji validitas pada SPSS dengan metode *Pearson Product Moment*. Cara pengujian validitas instrument dengan mengkorelasikan skor item butir dengan total skor pernyataan. Apabila nilai signifikansinya pada

---

<sup>13</sup>Naail Mohammed Kamil, Mohamed Sulaiman, *et.al*, Investigating The Dimensionality of Organisational Citizenship Behaviour from Islamic Perspective (OCBIP): Empirical Analysis of Business Organisations In Southeast Asia, *Asian Academy of Management Journal*, Vol 19, 2014, hlm. 32.



korelasipearson total dibawah 5 % maka kuesioner tersebut dinyatakan valid<sup>14</sup>.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrument pernyataan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap kuesioner tersebut tetap stabil atau konsisten dari waktu ke waktu<sup>15</sup>. Salah satu cara melihat sebuah instrument pernyataan reliabel adalah dengan cara menggunakan uji statistik SPSS dengan melihat *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,70 (Nunnally, 1994)<sup>16</sup>.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas berfungsi untuk menguji tentang model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Salah satu cara melakukan uji multikolonieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Value Inflation Factor (VIF)*.

---

<sup>14</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP, 2011, hlm. 54.

<sup>15</sup>Ibid., hlm. 47.

<sup>16</sup>Ibid., hlm. 48.

Nilai umum yang digunakan untuk menunjukkan tidak adanya multikolonieritas adalah nilai  $Tolerance > 0,10$  atau  $VIF < 10^{17}$ .

b. Uji Heteroskedastisitas

Fungsi dari uji heteroskedastisitas adalah apakah terdapat kesamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat grafik P-Plot antara nilai prediksi variabel terikat atau dependen yakni ZPRED dengan residualnya SREID. Apabila tidak terdapat pola tertentu secara jelas dan pola-pola tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y maka hal tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas<sup>18</sup>.

c. Uji Normalitas

Fungsi dari uji normalitas adalah untuk menguji variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara untuk mengetahui tentang residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan menganalisis grafik, yakni grafik Normal Probability Plot-nya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas<sup>19</sup>.

---

<sup>17</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP, 2011, hlm. 105.

<sup>18</sup>Ibid., hlm. 54.

<sup>19</sup>Ibid., hlm. 160.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Terdapat dua variabel bebas atau independen yakni budaya organisasi dan kompensasi yang mempengaruhi variabel terikat atau dependen yaitu *OCBIP*. Analisis regresi berganda ini akan memperoleh tiga hasil, yaitu koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*), uji F, dan uji hipotesis<sup>20</sup>.

##### 1. Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Fungsi dari koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen.

##### 2. Uji F

Pada dasarnya, uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas atau independen dalam penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen.

Untuk menguji F peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

- a.  $H_0$ : Budaya organisasi dan kompensasi tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap *OCBIP*.
- b.  $H_a$  : Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *OCBIP*.

---

<sup>20</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP, 2011, hlm. 97.

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara sendiri dalam menerangkan variabel terikat atau dependen. Untuk menguji hipotesis maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

- a.  $H_0$  : Variabel-variabel bebas (budaya organisasi dan kompensasi) tidak berpengaruh terhadap *OCBIP*.
- b.  $H_a$  : Variabel-variabel bebas (budaya organisasi dan kompensasi) berpengaruh terhadap *OCBIP*.

Pengambilan keputusan pada uji F dan uji hipotesis adalah dengan menggunakan angka atau nilai probabilitas signifikansi, meliputi :

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Persamaan dalam analisis regresi berganda secara umum adalah

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

Keterangan:

|          |   |                               |
|----------|---|-------------------------------|
| Y        | = | <i>OCBIP</i>                  |
| $X_1$    | = | Budaya Organisasi             |
| $X_2$    | = | Kompensasi                    |
| a        | = | Konstanta                     |
| $b_1b_2$ | = | Koefisien Regresi             |
| e        | = | Koefisien Variabel Pengganggu |