

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### *3.1 Tempat dan Waktu Penelitian*

Tempat penelitian pada perusahaan roti Kampoeng Roti Malang, dengan alamat Pergudangan Tanrise k-walk b33 Karanglo- Singosari Malang. Dan penelitian dimulai pada tanggal 13 Juli 2017 sampai tanggal 31 Juli 2017.

#### *3.2 Jenis Penelitian*

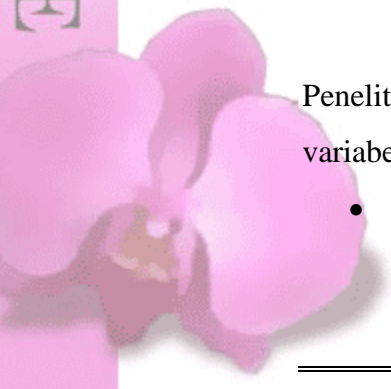
Untuk jenis penelitian kali ini menggunakan jenis penelitian korelasional yang mempunyai tujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel- variabel pada suatu faktor yang berkaitan dengan variabel yang lain. Menurut Gay dalam Sukardi (2004) penelitian korelasi merupakan salah satu bagian penelitian *ex-postfacto* karena biasanya peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari keberadaan hubungan dan tingkat hubungan variabel yang direfleksikan dalam koefisien korelasi. Di mana dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui “ Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Conterproductive Work Behaviour sebagai Variabel Intervening”. Untuk data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang mana data dari penelitian ini diperoleh secara langsung dari hasil kuisioner yang akan disebar kepada karyawan di perusahaan objek penelitian.

#### *3.3 Variabel Penelitian*

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan tiga macam variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening.

- Variabel Independen

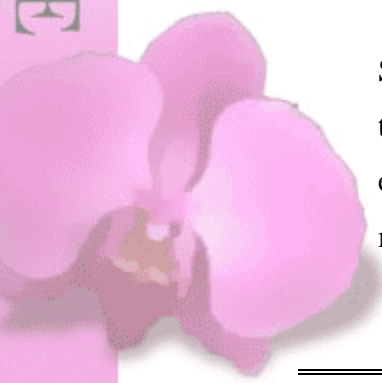


Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel yang lain (Sugiyono, 2013). Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel Organizational Citizenship Behaviour (X1) dan Employee Engagement (X2).

Organizational Citizenship Behaviour dapat definisikan sebagai perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Indikator pada variabel ini, sebagai berikut :

- perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan
- kemauan atau keinginan untuk menerima ( toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul
- perilaku loyalitas individu terhadap organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi
- perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi,
- melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/level yang ditetapkan
- komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan
- perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri.

Sedangkan Employee Engagement Menurut Fifie Nurofia dalam jurnalnya tentang Employee Engagement menjelaskan bahwa *engagement* seperti energi yang dapat menghasilkan peningkatan *outcomes* dramatik, yang memiliki kandungan energi psikis dan behavioral. Energy psikhis adalah apa



yang karyawan hayati atau alami, sedangkan energy behavioral adalah apa yang ditampilkan yang terlihat oleh orang lain. Energy psikhis membangun images yang kuat sehingga karyawan lebih fokus terhadap tugas dan sedikit energy digunakan untuk yang lain. Indikator dalam variabel ini adalah, sebagai berikut :

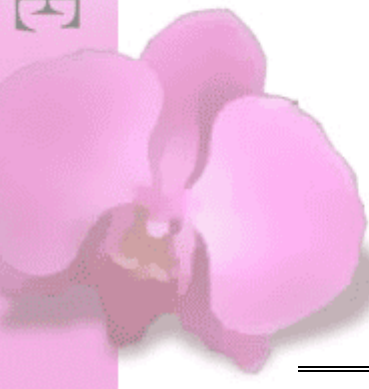
- berfikir secara proaktif dan secara aktual melakukan tindakan dengan cara yang sesuai/ selaras dengan goal organisasi
- tidak berpaku pada *job description* tetapi focus pada goal yang ingin dicapai yang konsisten dengan keberhasilan perusahaan
- secara aktif menemukan cara untuk memperkaya *skills*, yang konsisten dengan peran mereka dalam organisasi dan misi organisasi
- konsisten dalam berjuang bahkan ketika menghadapi masalah
- mudah beradaptasi dengan perubahan

- Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2012).

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah variabel Counterproductive Work Behaviour (Z).

Menurut Chand, Piar & Chand, Kuman (2014) perilaku kerja kontraproduktif dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang disengaja atau tidak sengaja pada bagian dari individu yang dapat menghambat kinerja



diri, orang lain atau organisasi. Indikator pada variabel ini adalah, sebagai berikut :

- penyalahgunaan barang atau properti milik organisasi untuk kepentingan pribadi.
- perilaku yang melanggar norma- norma organisasi yang telah ditentukan oleh organisasi yang harus diselesaikan sebagai tanggung jawab dari individu
- perilaku yang tidak adil terhadap individu atau karyawan lain
- berperilaku tidak menyenangkan kepada individu atau karyawan lain secara verbal maupun fisik, dan mencuri barang milik individu atau karyawan lain

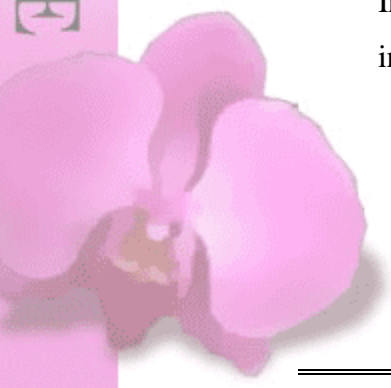
- Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen (Sugiyono, 2013). Variabel dependen dalam penelitian yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing- masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Payaman Simanjuntak, 2005).

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006);

- Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan



kemampuan karyawan.

- Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang , teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

### *3.4 Populasi Dan Sampel*

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan untuk sampel menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai objek penelitian, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid.

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, menurut Sugiyono (2010) *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sample penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih *representative*. Teknik *purposive sampling* pada dasarnya dilakukan sebagai sebuah teknik yang secara sengaja mengambil sample tertentu yang telah sesuai dan memenuhi segala persyaratan yang dibutuhkan yang meliputi sifat-sifat, karakteristik, cirri dan *criteria sample* tertentu, dimana dalam hal ini pengambilan sample juga harus mencerminkan populasi dari sample itu sendiri. Selanjutnya dalam pengambilan sampel penelitian menggunakan *multi stage random sampling* yang merupakan pengembangan dari *simple cluster sampling* (Silvia,2015). *Multistage random sampling* adalah cara pengambilan sampel dimana kita memilih sebuah sampel dengan menggunakan kombinasi dari metode pengambilan sampel yang berbeda. Step 1, dengan menggunakan *stratified random sampling* untuk memilih kelompok dari populasi. Kemudian, di step 2, menggunakan *simple random sampling* untuk memilih bagian dari unsur setiap kelompok untuk sampel akhir. *Multistage random sampling* yang mengacu pada rencana pengambilan sampel di mana sampel tersebut dilakukan secara bertahap dengan menggunakan unit sampel yang lebih kecil dan lebih kecil pada setiap tahap.

Tabel 2 Jumlah Sampel untuk Masing-masing Jabatan

No	Jabatan	jumlah	jumlah sampel
1	Supervisor	1	1
2	Assistant supervisor	4	2
3	Leader	4	2
4	Administrasi	6	4
5	Divisi Gudang	4	2
6	Divisi Table	9	6
7	Divisi Oven	3	2
8	Divisi Finishing	8	5
9	Divisi Pastry	10	7
10	Divisi Mixing	2	1

11	Divisi Kue Basah	4	2
12	Driver	8	5
13	OB dan Maintenance	2	1
	<b>Total</b>	65	<b>Total sampel= 40</b>

*Catatan* : perhitungan jumlah sampel,  $1/65 \times 40 =$

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu dengan cara menyebar kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2013). Kuisisioner dapat berupa pertanyaan- pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Hasil kuisisioner akan diukur dengan menggunakan skala Likert dengan interval 1 sampai 5. Skala Likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena pendidikan. Adapun skala Likert umumnya menggunakan susunan lima angka penilaian, yaitu :

- a. Jawaban sangat setuju mendapat nilai 5
- b. Jawaban setuju mendapat nilai 4
- c. Jawaban kurang setuju mendapat nilai 3
- d. Jawaban tidak setuju mendapat nilai 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju mendapat nilai 1

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Instrumen



Uji instrumen digunakan untuk menguji pertanyaan- pertanyaan dalam kuisisioner. Terdapat 2 pengujian yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

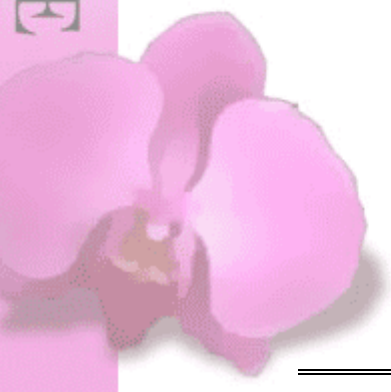
a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Untuk mengetahui suatu item valid atau tidak maka dilakukan perbandingan antara koefisien  $r$  hitung (*Corrected Item Total Correlation*) dengan koefisien  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yang telah ditentukan berarti item tidak valid. Dari hasil uji validitas nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel sehingga kuisisioner dinyatakan valid (lampiran 1).

Berdasarkan tabel uji validitas (lampiran 1) menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Organizational Citizenship Behaviour (X1), Employee Engagement (X2), Counterproductive Work Behaviour (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel. Kondisi dimana  $r$  hitung lebih besar dibandingkan  $r$  tabel maka data dapat dikatakan valid dengan nilai koefisien korelasi product momen antara item dengan total item mempunyai koefisien korelasi ( $r$ ) hitung di atas  $r$  tabel sebesar 0,312.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap jawaban seseorang adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu maupun di tempat yang berbeda. Analisis reliabilitas menggunakan angka *Cronbach Alpha*. Menurut Ghozali (2011) "suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*-nya  $>0,70$ ."





Intinya, jika nilai *Cronbach Alpha* masing- masing variabel bebas lebih besar dari 0,70 maka kuisioner tersebut adalah reliable.

Dari tabel reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel OCB (X1), Employee Engagement (X2), CWB (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai Alpha cronbach diatas 0,70, maka data diatas dapat dikatakan reliabel(lampiran 2).

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

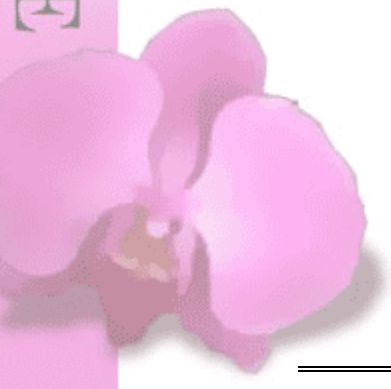
Untuk memperoleh hasil pengujian yang baik maka semua data yang digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik sehingga dapat memperoleh hasil pengujian hipotesis yang layak dan dapat dipertanggung jawabkan serta menghasilkan model regresi yang baik. Asumsi Klasik yang diuji yaitu : Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah memiliki data yang terdistribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik- titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-



variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat digunakan dengan melakukan uji korelasi antar variabel bebas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF <10, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.

#### c. Uji Heteroskedasitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau yang tidak terjadi heteroskedasitas. Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah ada tidaknya gejala heteroskedasitas. Heteroskedasitas dapat dideteksi dengan berbagai macam cara, antara lain dengan menggunakan uji Glejser. Menurut Gujarati dalam Ghazali (2011) Glejser dilakukan untuk meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Untuk menentukan terjadi heteroskedasitas atau tidak adalah dengan melihat nilai Sig, yang dihasilkan lebih dari 0,05, maka terbebas dari asumsi heteroskedasitas, sebaliknya jika nilai Sig, kurang dari 0,05, maka terjadi heteroskedasitas.

### 2.7 Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dan menguji pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian ini menggunakan beberapa analisis, yaitu analisis regresi linear berganda dan analisis jalur.

#### ➤ Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variable. Hubungan kausalitas antar variable telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variable dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Ghozali, 2006).

Analisis ini digunakan untuk menentukan pola hubungan antar tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner, sehingga untuk melakukan pembuktian hipotesis ke 6 dan ke 7 diperlukan analisis jalur.

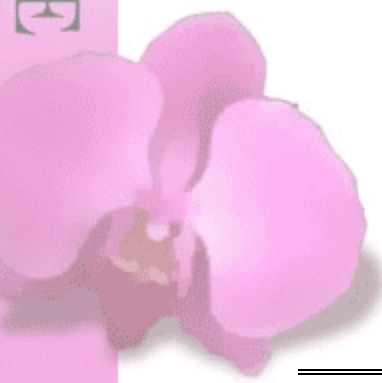
Berikut adalah model analisis jalur hipotesis 6 dan hipotesis 7.

Model struktural dalam penelitian ini adalah :

$$Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1 \quad \dots\dots\dots \text{persamaan regresi 1}$$

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_2 \quad \dots\dots\dots \text{persamaan regresi 2}$$

Keterangan :



- Y = Kinerja karyawan  
X1 = Organizational citizenship behaviour  
X2 = Employee engagement  
Z = Conterproductive work behaviour  
b = koefisien regresi untuk setiap variabel  
e = variabel pengganggu/ error

Untuk mencari besarnya e1 dan e2 digunakan rumus :

$$e_1 = \sqrt{1-R^2}$$

$$e_2 = \sqrt{1-R^2}$$

(Ghozali, 2011:251)

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan.

