# BAB III
# METODE PENELITIAN

## 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research (penelitian penjelasan). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel-variabel penelitian secara objektif dan sistematis melalui data numerik yang dianalisis menggunakan metode statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara empiris serta menarik kesimpulan yang bersifat generalizable terhadap populasi penelitian.

Penelitian kuantitatif dalam studi ini bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel *Person–Organization Fit*, *Job Crafting*, dan *Work Engagement* sebagai variabel independen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen. Hubungan kausal tersebut diuji berdasarkan landasan teori perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa kesesuaian nilai individu–organisasi, perilaku proaktif dalam membentuk pekerjaan, serta tingkat keterikatan kerja memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja ekstra peran pegawai.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh dan hubungan sebab-akibat antarvariabel yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena OCB yang terjadi pada pegawai, tetapi juga menjelaskan faktor-faktor psikologis dan perilaku kerja yang secara signifikan memengaruhi munculnya perilaku tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan mengapa dan bagaimana *Person–Organization Fit*, *Job Crafting*, dan *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain itu, penelitian ini menggunakan metode survei sebagai teknik utama dalam pengumpulan data. Metode survei dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden yang telah ditentukan. Kuesioner disusun berdasarkan

indikator-indikator yang telah divalidasi dalam penelitian terdahulu, sehingga diharapkan mampu menangkap persepsi, sikap, dan perilaku pegawai secara akurat terkait *Person–Organization Fit, Job Crafting, Work Engagement,* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Pendekatan explanatory kuantitatif dalam penelitian ini juga memungkinkan penggunaan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis utama. Melalui analisis ini, peneliti dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen, serta mengukur besarnya kontribusi setiap variabel dalam menjelaskan variasi Organizational Citizenship Behavior pegawai.

### 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Kota Indramayu. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan akademik dan praktis yang relevan dengan tujuan penelitian. Bank Mandiri sebagai salah satu bank Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbesar di Indonesia memiliki karakteristik organisasi yang kompleks, sistem kerja yang terstruktur, serta standar kinerja dan pelayanan yang tinggi. Kondisi tersebut menjadikan Bank Mandiri sebagai obyek yang tepat untuk mengkaji perilaku kerja pegawai, khususnya

Adapun waktu penelitian direncanakan berlangsung selama 4 (empat) bulan, yang disusun secara sistematis dan bertahap agar proses penelitian dapat berjalan secara optimal dan terkontrol. Tahap pertama meliputi persiapan penelitian, yang mencakup penyusunan proposal, perumusan instrumen penelitian, serta pengurusan perizinan penelitian pada instansi terkait. Tahap kedua adalah pengumpulan data, yaitu penyebaran kuesioner kepada responden sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Tahap ketiga meliputi pengolahan dan analisis data, yang mencakup proses pengkodean data, pengujian instrumen, serta analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Tahap terakhir adalah penyusunan laporan tesis, yang meliputi interpretasi hasil penelitian, pembahasan temuan, penarikan kesimpulan, serta perumusan implikasi teoretis dan praktis.

Rentang waktu ±4 bulan tersebut dinilai memadai untuk memperoleh data yang akurat dan komprehensif, sekaligus memastikan bahwa setiap tahapan penelitian dilakukan sesuai dengan kaidah metodologi ilmiah. Dengan perencanaan waktu yang sistematis, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan empiris yang valid dan reliabel mengenai pengaruh Person–Organization Fit, Job Crafting, dan Work Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior pada pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Kota Indramayu.

## 3.3. Populasi dan Sampel

### 3.3.1. Populasi

Menurut Sugiono (2002:72) "populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. Bank Mandiri (Persero) Area Kota Indramayu, baik pegawai operasional maupun non-operasional yang secara aktif menjalankan tugas dan fungsi organisasi yang berjumlah 95 orang.

### 3.3.2. Sampel

Menurut Arikunto (2002:109) sampel adalah "sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti". Apabila jumlah populasi yang akan diambil sebagai sampel yang diambil kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian populasi. Apabila jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10% sampai dengan 15%, 20% sampai dengan 25% atau lebih. Dalam penelitian ini jumlah seluruh populasi sebesar 95 orang, karena populasi kurang dari 100, maka peneliti mengambil seluruh anggota dari populasi untuk dijadikan sampel penelitian sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 95 orang.

### 3.4. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Area Kota Indramayu, dan variabel bebas yang terdiri dari *Person Organization Fit, Job Crafting,* dan *Work Engagement*.

Dalam bahasan ini akan dikembangkan definisi-definisi operasional dari variabel yang diteliti sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Area Kota Indramayu.

   *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan konstribusi individu yang melebihi tuntunan peran di tempat kerja. Indikator yang menyertainya adalah :

   a. *Altruism*
   b. *Conscientiousness*
   c. *Sportmanship*

2. *Person Organization Fit* ( X1)

   *Person Organization Fit* adalah sebuah konsep yang dimaksudkan untuk membahas fit antara individu dengan organisasi dimana dia bekerja. Kesesuaian orangorganisasi secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai dengan nilai individu (Rahmadani & Sebayang (2017). Sedangkan indikator yang diturunkan meliputi:

   *a. Value Congruence (Kesesuaian nilai)*
   *b. Goal Congruence (Kesesuaian tujuan)*
   *c. Employee Need Fulfillment*
   *d. Culture Personality congruence (Rahmadani & Sebayang, 2017)*

3. *Job Crafting* (X2)

   Job Crafting adalah sikap yang dilakukan pegawai dalam memobilisasi dan meningkatkan sumber daya pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan yang menghambat, dan meningkatkan aspek pekerjaan yang menantang akan mengarah pada keterkaitan kerja (Tims & Bakker, 2012). Adapun indikator yang menyertainya adalah:

a. *Increasing structural job resources*
b. *Decreasing hindering demands*
c. *Increasing Challenging Job Demands*
d. *Increasing social job resources* (Tims & Bakker, 2012)

4. *Work Engagement* (X3)

   *Work Engagement* merupakan pegawai yang terlibat dapat membantu organisasi mencapai misinya, menjalankan strateginya dan menghasilkan bisnis yang penting (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Adapun indikator yang menyertainya adalah:

   a. *Affection*
   b. *Behavior*
   c. *Cognitive*

   (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012)

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu dengan mengajukan daftar penyataan kepada responden dan diisi oleh responden, dengan tujuan untuk menjaring data primer yang diperlukan dalam penelitian.
2. Teknik Wawancara

   Teknik Dokumentasi, yaitu pengumpulan informasi atau data tentang tenaga pendidik.

### 3.6. Sumber dan Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Sumber data penelitian dapat bersumber dari data primer dan data sekunder.

a. Data Primer Sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah PT Bank Mandiri (Persero) Area Kota Indramayu. Adapun data yang diperoleh dari tenaga pendidik

adalah jawaban tenaga pendidik atas kuesioner yang diberikan kepada tenaga pendidik.

b. Data Sekunder Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum PT Bank Mandiri (Persero) Area Kota Indramayu yang diperoleh dari bagian Humas PT Bank Mandiri (Persero) Area Kota Indramayu.

## 3.7. Analisis Data

### 3.7.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Arikunto, 1989: 136)

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Bagian dari uji validitas internal yang dipakai dalam penelitian ini adalah melalui analisir butir. Untuk menguji validitas setiap butir maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksudkan dikorelasikan dengan skor total. Berangkat dari sini valid tidaknya suatu item dapat diketahui.

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diadakan (Singarimbun dan Efendi, 1989: 140). “Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika kita selalu mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda”. (Walizer & Wiene, 1990: 38)

Sedangkan Sugiyono (1984 : 97) menyatakan bahwa instrumen dikatakan reliable adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas dan validitas data (skor) yang diperoleh dari tiap-tiap item, maka dilakukan uji pendahuluan terhadap kuesioner kepada para responden (sampel terpilih), kemudian skor (data) yang diperoleh diuji reliabilitas dan validitasnya dengan menggunakan paket program komputer sub program SPSS *(Stastitical Program for Social Science)* 26.0 for Windows.

### 3.7.3. Analisa Regresi Linier Berganda

Dalam menjawab penelitian yang dituangkan dalam hipotesis yang diajukan maka digunakan analisa :

1. Regresi Linier Berganda, dengan persamaan :

   $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

   Dimana;

   Y = *Organizational Citizenship Behavior*

   X1 = *Person Organization Fit*

   X2 = *Job Crafting*

   X3 = *Work Engagement*

   a = Variabel Konstan

   b = koefisien regresi

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi statistik SPSS 26.

### 3.7.4. Uji Asumsi Klasik

Untuk menilai independensi setiap variabel bebas maka perlu memenuhi asumsi-asumsi klasik agar diperoleh hasil yang tidak bias dan efisien dari model analisis Regresi Linier Berganda dengan metode kuadrat terkecil atau OLS (*Ordinary Least Square*) terhadap variabel yang diamati. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

2. **Tidak adanya *Multikolinieritas***

   Multikolinieritas merupakan suatu keadaan dimana terjadi satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya. Salah satu cara untuk mengetahui gejala ini adalah dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) data masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 5 maka mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolonierititas.

3. **Tidak adanya gejala *heteroskedastisitas***

   Heterokedastisitas merupakan suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggau memiliki varian yang berlainan. Pengujiannya dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *Rank Sprearman*, yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka disimpulkan persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas. Dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

4. **Asumsi Linieritas.**

   Pengujian linieritas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Pengujian linieritas dilakukan dengan melihat *scatterplot*. Bila sebaran tidak menunjukkan pola tertentu maka asumsi linieritas memenuhi persyaratan.

## 3.8. Pengujian Hipotesis

Pengujian kebenaran hipotesis yang diajukan dengan menggunakan cara sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

   Untuk membuktikan hipotesis pertama peneliti menggunakan uji t, yaitu untuk menguji pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

   a. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t dua arah dengan derajat kebebasan df = (n-k-1)

b. Dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0.05\%$
c. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menyatakan bahwa variabel *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
d. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menyatakan bahwa variabel *Person Organization Fit* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk membuktikan hipotesis kedua peneliti menggunakan uji t, yaitu untuk menguji pengaruh secara parsial variabel *Job Crafting* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

e. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t dua arah dengan derajat kebebasan df = (n-k-1)
f. Dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0.05\%$
g. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menyatakan bahwa variabel *Job Crafting* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Pengujian Hipotesis ketiga

Untuk membuktikan hipotesis ketiga peneliti menggunakan uji t, yaitu untuk menguji pengaruh secara parsial variabel *Work Engagement* terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t dua arah dengan derajat kebebasan df = (n-k-1)
b. Dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0.05\%$
c. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menyatakan bahwa variabel *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

d. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang menyatakan bahwa variabel *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk membuktikan hipotesis pertama peneliti menggunakan uji F yaitu menguji berpengaruh atau tidaknya variabel bebas secara simultan terhadap variabel teriikat. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. $H_o$ : $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh simultan antara *Person Organization Fit, Job Crafting,* dan *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Area Kota Indramayu.

$H_o$ : $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh simultan antara variabel *Person Organization Fit, Job Crafting,* dan *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Area Kota Indramayu.