





## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama. Apabila responden dalam populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil 10%-15% atau 25%-30%, sebaliknya jika responden populasi kurang dari 100, maka semua responden dalam populasi diambil sebagai sampel sehingga penelitiannya menjadi penelitian populasi (Arikunto, 2003).

Karena populasi yang lebih dari 100 maka dari itu peneliti mengambil sampel 30% dari populasi karyawan di PT PLN (Persero) Sidoarjo, yakni berjumlah 48 karyawan.

## 3. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik penarikan *non probability sampling design* yaitu menggunakan *purposive sampling*. Pengertian *purposive sampling* menurut Sugiyono (2010) yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan untuk menjadi sampel sebagai berikut:

- (1) Karyawan aktif PT PLN (Persero) Sidoarjo yang tidak mengambil cuti.
- (2) Minimal sudah bekerja enam bulan, karena karyawan setidaknya telah mengenal dan merasakan iklim organisasi di PT PLN (Persero) Sidoarjo, serta setidaknya sudah cukup timbul perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penelitian ini pengumpulan data menggunakan instrumen skala psikologi. Pengembangan instrumen melalui :

1. Definisi operasional yang memunculkan aspek dan indikator.
2. Blue print

Sedangkan skala yang digunakan adalah skala *Likert*, skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap aitem instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative (Sugiono, 2011).

Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan favorabel dan unfavorabel dengan enam alternatif jawaban yang terdiri dari Pada kedua variabel memiliki enam kriteria jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), AS (Agak Setuju), ATS (Agak Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Peneliti menggunakan enam alternatif jawaban karena peneliti ingin menghilangkan pilihan tengah atau netral. Karena kekhawatiran peneliti kebanyakan subjek akan cenderung untuk menempatkan pilihannya di

kategori tengah, sehingga perbedaan diantara responden menjadi kurang informatif. Dengan kata lain dikhawatirkan respon yang diperoleh tidak cukup bervariasi. Selain itu peneliti bermaksud agar responden dapat menentukan sikap atas kecenderungan pilihannya dan tidak menempatkannya pada pilihan tengah atau netral.

Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang mendukung (favorabel) bergerak dari enam sampai satu, dimana pilihan Pada kedua variabel memiliki enam kriteria jawaban yaitu SS (Sangat Setuju) diberi nilai 6, S (Setuju) diberi nilai 5, AS (Agak Setuju) diberi nilai 4, ATS (Agak Tidak Setuju) diberi nilai 3, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1. Sedangkan bobot nilai untuk setiap pernyataan yang bersifat tidak mendukung (unfavorabel) bergerak dari satu sampai dengan enam dengan pilihan SS (Sangat Setuju) diberi nilai 1, S (Setuju) diberi nilai 2, AS (Agak Setuju) diberi nilai 3, ATS (Agak Tidak Setuju) diberi nilai 4, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 5, STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 6.

#### 1. Skala *Organizational Citizenship Behavior*

Alat pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* ini menggunakan skala yang terdiri dari 50 aitem, masing-masing terdiri dari 31 aitem favorabel dan 19 aitem unfavorabel. Skala disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Organ (1988) yaitu terdiri dari Altruism (membantu karyawan lain tanpa ada paksaan), Civic Virtue (menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi), Conscientiousness (kinerja dari prasyarat yang melebihi standar), Courtesy



	permasalahan				
	Membantu pelanggan dan para tamu jika membutuhkan bantuan	38	24	2	4%
	Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi	2	6	2	4%
Civic Virtue	Memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting	9, 34	41	3	6%
	Membantu mengatur kebersamaan secara departemental	16	42	2	4%
	Tiba lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai	3	48	2	4%
Conscinetiousness	Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, dsb	10	11	2	4%
	Berbicara seperlunya dalam percakapan di telepon	19		2	4%
	Tidak	25, 43	46	2	4%

	menghabiskan waktu untuk pembicaraan diluar pekerjaan				
	Segera datang jika dibutuhkan	39	30	2	4%
	Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki hari yang melelahkan	40	50	2	4%
	Mengikuti perubahan dan perkembangan dalam organisasi	4	47	2	4%
Courtesy	Membaca dan mengikuti pengumuman organisasi	13	12	2	4%
	Membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi	20		1	2%
	Tidak mencari-cari kesalahan dalam organisasi	7, 32	17, 49	3	6%
Sportmanship	Tidak mengeluh tentang segala sesuatu	21, 26	35	3	6%
	Tidak membesar-besarkan masalah diluar proporsinya	14, 33	36	3	6%
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>





	yang dialami dalam perusahaan				
	Memiliki perasaan bertanggung jawab akan tugas-tugas yang diberikan	4		1	2,2%
	Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan	11		1	2,2%
Tanggungjawab	Memiliki perasaan mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi	23	39	2	4,4%
	Memiliki perasaan mampu untuk mengambil keputusannya sendiri	41	12, 36	3	6,7%
	Adanya perasaan dihargai setelah melakukan pekerjaan	5, 43	42	3	6,7%
Pengakuan	Perasaan karyawan yang diberi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan	12, 31		2	4,4%
	Merasa diakui atas pekerjaan yang dilakukan	20	9	2	4,4%
	Merasa percaya dengan kemampuan yang dimiliki oleh rekan kerja	7, 29	44	3	6,7%
Dukungan	Perasaan untuk memberikan dukungan sesama rekan kerja	14, 32	45	3	6,7%
	Merasa memiliki hubungan yang baik	22	6	2	4,4%





Aitem08	.288	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem09	.457	$\geq 0,30$	Baik
Aitem10	.189	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem11	.543	$\geq 0,30$	Baik
Aitem12	.678	$\geq 0,30$	Baik
Aitem13	.299	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem14	-.037	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem15	.149	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem16	.360	$\geq 0,30$	Baik
Aitem17	.514	$\geq 0,30$	Baik
Aitem18	.054	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem19	.193	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem20	.291	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem21	.226	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem22	.136	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem23	.709	$\geq 0,30$	Baik
Aitem24	.469	$\geq 0,30$	Baik
Aitem25	-.324	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem26	.000	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem27	.481	$\geq 0,30$	Baik
Aitem28	.301	$\geq 0,30$	Baik
Aitem29	.795	$\geq 0,30$	Baik
Aitem30	.329	$\geq 0,30$	Baik
Aitem31	-.152	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem32	.413	$\geq 0,30$	Baik
Aitem33	.443	$\geq 0,30$	Baik
Aitem34	-.076	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem35	.468	$\geq 0,30$	Baik
Aitem36	.679	$\geq 0,30$	Baik
Aitem37	-.162	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem38	.613	$\geq 0,30$	Baik
Aitem39	.150	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem40	.321	$\geq 0,30$	Baik
Aitem41	.033	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem42	.524	$\geq 0,30$	Baik
Aitem43	.467	$\geq 0,30$	Baik
Aitem44	.085	$\geq 0,30$	Tidak Baik
Aitem45	.061	$\geq 0,30$	Tidak Baik





aitem yang dianggap tidak baik terdapat 19 aitem yakni aitem nomor 1, 2, 3, 7, 9, 13, 19, 20, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 34, 40, 41, 42, 43. Dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsisten) skor yang diperoleh oleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau di ukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Dalam artian yang paling luas reliabilitas alat ukur menunjuk kepada sejauh mana perbedaan-perbedaan skor perolehan itu mencerminkan perbedaan-perbedaan atribut yang sebenarnya.

Reliabilitas berasal dari kata *Reliability* yang memiliki nama lain keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi dan kestabilan. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya atau disebut sebagai *reliable* (Azwar, 2008).

Reliabilitas dilakukan dengan konsistensi internal yaitu menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan tujuan mengukur penyimpangan skor yang terjadi karena faktor waktu pengukuran atau faktor perbedaan subyek pada waktu pengukuran yang sama (Azwar, 2008). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows* versi 16.00.

Menurut Sekaran dalam Hardaningtyas (2005) pada umumnya koefisien *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  dapat dikatakan tingkat reliabilitasnya



kurang baik, sedangkan koefisien *Cronbach's Alpha*  $> 0,7 - 0,8$  tingkat reliabilitasnya dapat diterima, dan akan sangat baik jika  $> 0,8$ .

Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* variabel *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,838 > 0,80$ , maka instrumen *Organizational Citizenship Behavior* tersebut reliabel. Artinya semua aitem tersebut masih reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

Kemudian untuk variabel Iklim Organisasi diperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,842 > 0,80$  maka instrumen Iklim Organisasi tersebut reliabel. Artinya semua aitem tersebut masih reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

#### **E. Analisis Data**

Untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti menggunakan analisis korelasi *Product Moment* yang mana ini merupakan suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Korelasi tersebut bisa secara korelasional dan bisa juga secara kausal. Jika korelasi tersebut tidak menunjukkan sebab akibat, maka korelasi tersebut dikatakan korelasional, artinya sifat hubungan variabel satu dengan variabel lainnya tidak jelas mana variabel sebab dan mana variabel akibat. Sebaliknya jika korelasi tersebut menunjukkan sifat sebab akibat, maka korelasinya dikatakan kausal, artinya variabel yang satu merupakan sebab, dan variabel lainnya merupakan akibat.

Salah satu analisis korelasi yang digunakan adalah analisis korelasi Pearson atau *Product Moment Correlation*.

Ada beberapa hal yang harus dipenuhi apabila menggunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

1. Data kedua variabel berbentuk data kuantitatif (interval dan rasio)
2. Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

Terdapat dua rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi, yaitu sebagai berikut:

Berkaitan dengan besaran harga koefisien korelasi, harga korelasi berkisar dari 0 (tidak ada korelasi sama sekali) sampai dengan 1 (korelasi sempurna). Semakin tinggi harga koefisien korelasinya berarti semakin kuat korelasinya, dan sebaliknya.

Tanda pada harga koefisien korelasi juga berpengaruh pada penafsiran terhadap hasil analisis korelasi, yaitu penjelasannya sebagai berikut:

1. Tanda positif (+) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya hubungan kedua variabel (x dan y) adalah berbanding lurus. Semakin tinggi x akan diikuti dengan semakin tinggi pula y, dan sebaliknya.
2. Tanda negatif (-) pada harga koefisien menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan, artinya hubungan kedua variabel (x dan y) adalah berbanding terbalik. Semakin tinggi x akan diikuti dengan semakin tinggi pula y, dan sebaliknya.

