

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada satu variable berkaitan dengan variable lainnya. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Dengan teknik korelasi, seorang peneliti dapat mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variabel lainnya (Arikunto, 2009: 247-248, dalam Salatina, 2016). Pada penelitian ini penulis ingin melihat hubungan antara kepuasan kerja (*Motivator Factors*) dan ketidakpuasan kerja (*Hygiene Factors*) dengan disiplin kerja.

3.2 Variabel Penelitian

3.2.1 Identifikasi Variabel

Terdapat tiga variabel yang akan diukur pada penelitian ini, yaitu :

Variabel 1 : Kepuasan Kerja (*Two Factor Theory*)

Variable 2 : Disiplin Kerja

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.2.1 Definisi Konseptual Variabel Kepuasan Kerja *Two factor Theory*

Teori dua faktor (*two factor theory*) menyatakan terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*) karena kondisi itu diperlukan untuk memelihara

tingkat kepuasan yang layak (Herzberg, 1996). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors*, sedangkan faktor pemotivasian disebut juga dengan *satisfiers*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors*.

3.2.2.2 Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja *Two Factor Theory*

Kepuasan kerja pada penelitian ini adalah suatu kondisi dimana pegawai berada pada kondisi *satisfied* dan *dissatisfied*. Artinya, baik *hygiene factors* yang maupun *motivation factors* yang menimbulkan keadaan *dissatisfied* dan keadaan *satisfied* telah terpenuhi. Faktornya adalah sebagai berikut :

1. *Hygiene Factor*

- a. Kebijakan perusahaan dan administrasi (*company policies*), yaitu perasaan karyawan terkait ketentuan serta aturan perusahaan yang berdampak pada seluruh karyawan.
- b. Supervisi (*supervision*), yaitu perasaan karyawan mengenai bantuan yang diberikan oleh supervisi kepada karyawan, baik berupa pengawasan maupun bantuan teknis.
- c. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja, yaitu perasaan karyawan mengenai jalinan interaksi yang dibangun antara karyawan dengan rekan kerjanya, serta adanya perasaan ingin saling membantu diantara para karyawan bagian *quality control* bagian laboratorium.
- d. Hubungan interpersonal dengan atasan, yaitu perasaan karyawan mengenai komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan,

diantaranya kebebasan karyawan berpendapat atau memberi saran, pemberian pujian maupun mengkritik kinerja karyawan.

- e. Gaji (*salary*), yaitu perasaan karyawan mengenai imbalan yang diterimanya, termasuk tunjangan-tunjangan yang ada di dalamnya, yang dipandang adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan maupun standar pengupahan komunitas.
- f. Keamanan kerja (*security*), yaitu karyawan merasa aman bekerja diperusahaan tersebut dan karyawan merasa yakin bahwa bekerja di perusahaan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan dapat menjamin kesejahteraan karyawan selama bekerja.
- g. Kondisi kerja (*working conditions*), yaitu kondisi lingkungan kerja dan fasilitas serta sarana prasarana yang disediakan dalam rangka menunjang kerja para pegawai.

2. *Motivator Factor*

- a. Prestasi (*achievement*), yaitu perasaan karyawan ketika karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan berprestasi.
- b. Penghargaan (*recognition*), yaitu perasaan karyawan akan apa yang diberikan perusahaan ketika kinerja karyawan mencapai target, baik berupa pujian, pengakuan maupun bonus.
- c. Kenaikan pangkat (*advancement*), yaitu karyawan merasa kondisi promosi yang dilaksanakan perusahaan bersifat adil dan objektif.
- d. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), perasaan karyawan mengenai seberapa banyak keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut agar karyawan tidak merasa jenuh

dan tidak merasa pekerjaannya monoton. Perasaan karyawan terkait seberapa menantangnya pekerjaan tersebut, serta penerapan umpan balik yang konsisten yang diberikan perusahaan untuk mengetahui baik buruknya kinerja karyawan

- e. Tanggung jawab (*responsibility*), yaitu karyawan merasakan adanya kebebasan yang diberikan oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya baik dalam kebebasan waktu maupun kebebasan system kerja.

3.2.2.3 Definisi Konseptual Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Alfred R. Lateiner (2002) yang menjelaskan disiplin kerja sebagai suatu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada peraturan yang berlaku dalam melakukan tugas sangat diharapkan dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi sekaligus menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi.

3.2.2.4 Definisi Operasional Variabel Disiplin Kerja

Tingkah laku yang menunjukkan intensitas dan konsistensi dalam mengikuti seluruh aturan dari para individu terkait dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Aspek-aspek kondisi disiplin kerja pada karyawan, diantaranya:

- a. Karyawan datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, yaitu karyawan selalu hadir di tempat kerja dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Karyawan mengenakan pakaian serba baik atau berpakaian seragam pada tempat kerjanya, yaitu karyawan selalu mengenakan pakaian yang telah ditetapkan perusahaan pada saat bekerja.
- c. Karyawan menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, yaitu karyawan selalu menjaga dan merawat alat-alat yang telah disediakan oleh perusahaan dan tidak merusak alat-alat tersebut.
- d. Karyawan mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, yaitu karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan teliti dan tepat.
- e. Karyawan mampu mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik, yaitu karyawan selalu mentaati seluruh aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan demi terwujudnya tujuan organisasi serta memiliki semangat dalam bekerja.

3.3 Alat Ukur

3.3.1 Alat Ukur Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja (*Hygiene Factors dan Motivator Factors*)

Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang disusun oleh peneliti dengan menurunkan faktor-faktor yang terdapat pada *two factor theory* berupa *hygiene factors* dan *motivator factors*. Alat ukur ini terdiri dari 72 pernyataan yaitu 42 pernyataan pada aspek *hygiene factors* dan 30 pernyataan aspek *motivator factors*, serta

terdapat 4 pilihan jawaban beserta nilai dari masing-masing pilihan jawaban menggunakan Skala Likert sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Nilai	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Tabel 3. 1 Kisi-kisi Alat Ukur Kepuasan Kerja (*Two Factor Theory*)

<i>Hygiene Factors (Ekstrinsik)</i>			
Faktor	Indikator	Item	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Kebijakan perusahaan dan administrasi (<i>company policies</i>)	Kejelasan kebijakan dari perusahaan	5	10
Supervisi (<i>supervision</i>)	Atasan yang berkompeten	23	7
	Pemberian bantuan teknis dari atasan	19	17
Hubungan interpersonal dengan rekan	Kesediaan membantu rekan kerja	1	20
		8	34

kerja	Berbicara diluar hal yang berkaitan dengan pekerjaan	6 26	16
	Hubungan komunikasi baik dengan teman kerja	12 39	4
Hubungan interpersonal dengan atasan	Menjalin hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan	24 29 50	14
	Kebebasan karyawan berpendapat atau memberi saran	3	9
	Pemberian pujian dari atasan	27	48
	Mempunyai tujuan yang sama	30 72	40
Gaji (<i>salary</i>)	Imbalan yang diterima oleh karyawan, termasuk insentif lembur dan tunjangan lainnya sudah sesuai dengan tuntutan kerja yang diemban	22 42 52	32
Keamanan kerja (<i>security</i>)	Keyakinan karyawan perusahaan dapat memenuhi kebutuhannya sehari-	60 35	70 45

	hari dan menepati janjinya		
	Keamanan karyawan selama bekerja diperusahaan	13	28
Kondisi kerja (<i>working conditions</i>)	Kondisi lingkungan kerja kondusif	25	31
	Fasilitas serta sarana prasarana yang disediakan menunjang kerja para pegawai	37 44	38
Motivation Factors (Intrinsik)			
Prestasi (<i>achievement</i>)	Keinginan karyawan untuk berprestasi	51 55	33 65
	Penilaian prestasi kerja objektif	71	49
	Penghargaan yang diberikan perusahaan ketika kinerja karyawan mencapai target. Baik berupa pujian, pengakuan maupun bonus.	11 63	18
Kenaikan pangkat (<i>advancement</i>)	Kegiatan promosi yang dilaksanakan secara objektif.	43 62	53
	Kesempatan karyawan untuk maju	2 66	61
Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)	Seberapa banyak keterampilan yang dibutuhkan untuk	54 58	69 64 57

	menyelesaikan pekerjaan tersebut		
	Seberapa menantang pekerjaan tersebut bagi karyawan	68	46
	Pemberian umpan balik yang konsisten dari perusahaan atas kinerja karyawan	56	67
Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	Kebebasan waktu yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya	47	41
	Kebebasan sistem kerja yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugasnya	36	59
	Sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan	15	21

3.3.2 Alat Ukur Disiplin Kerja

Pengukuran disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang disusun oleh peneliti dengan menurunkan aspek – aspek yang terdapat pada teori disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner (2002). Alat ukur ini terdiri dari 26 pernyataan dan terdapat pilihan jawaban beserta nilai dari masing-masing pilihan jawaban menggunakan Skala Likert sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Nilai	
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Tidak Pernah (TP)	1	4
Jarang (JR)	2	3
Sering (SR)	3	2
Sangat Sering (SSR)	4	1

Berikut kisi-kisi alat ukur disiplin kerja yang disusun oleh peneliti:

Tabel 3. 2 Kisi-kisi Alat Ukur Disiplin Kerja

Apek	Indikator	Item	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1. Datang ke tempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya	Tepat waktu saat hadir dikantor	1	5
	Pulang kerja sesuai dengan aturan perusahaan	10	
2. Berpakaian serba baik atau mengenakan seragam pada tempat kerjanya	Taat dan tertib dalam mengenakan pakaian dan atribut	24	7
3. Menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan	Taat dan tertib dalam pemakaian alat - alat (fasilitas)	15	24
		3	11

dengan hati-hati	perusahaan Menjaga bahan dan alat-alat yang telah disediakan oleh perusahaan	2 21	9
4. Menghasilkan kuantitas dan kualitas yang memuaskan	Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan	6 18 19	13 12
	Melaksanakan pekerjaan dengan maksimal	8 22	4
5. Mengikuti cara bekerja yang sudah ditentukan oleh kantor atau perusahaan	Mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	17	23
	Mengikuti sistem kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	16	26
	Mengikuti alur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	20	14

3.3.3 Uji Validitas

Instrumen pengukuran perilaku yang baik adalah instrumen yang memiliki validitas dan proses pengujian validitas dinamakan validasi. Validasi instrument dilakukan untuk mengetahui derajat kemampuan instrument dalam mengukur atribut yang dimaksudkan untuk diukur. (Noor, Hasanuddin, 2012). Untuk menguji validitas pada penelitian ini menggunakan metode validasi *constract related*. Metode ini dilaksanakan melalui proses analisis untuk menemukan hubungan antara instrumen itu dengan konstruk teoritik tentang atribut psikologis yang akan diukur dengan alat ukur tersebut (Noor, Hasanuddin, 2009). Berikut langkah-langkah untuk mengukur validitas:

1. Mengumpulkan data hasil item seluruh responden
2. Memberikan skor terhadap item-item jawaban dari setiap responden
3. Menghitung total skor dari setiap responden
4. Mengkorelasikan skor item dengan skor skala (skor total alat ukur) pada item tersebut dengan menggunakan rumus koefisien korelasi rank spearman dengan bantuan *SPSS windows version 25.0*.

Teknik perhitungan yang digunakan adalah koefisien *Rank Spearman* karena data yang diperoleh dari alat ukur berskala ordinal. Bila korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item tidak valid sehingga harus diperbaiki atau di buang (Sugiyono,2012).

Berdasarkan hasil uji validitas pada alat ukur Kepuasan Kerja *Two Factor Theory* yang terdiri dari 72 pernyataan, yaitu 42 pernyataan pada *Hygiene factors* dan 30 pernyataan pada *Motivator factors*), terdapat 1 pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 26 pada *Hygiene factors*. Sehingga pernyataan yang

valid sebanyak 71 pernyataan. Berdasarkan uji validitas pada alat ukur Disiplin Kerja yang terdiri dari 26 pernyataan, terdapat 1 pernyataan yang tidak valid yaitu nomor 3.

3.3.4 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang reliabel akan menghasilkan data pengukuran yang sama dari individu yang sama jika atribut yang diukurnya sama walaupun pengukurannya dilakukan pada waktu yang berbeda atau pengukurnya yang berbeda. Reliabilitas pengukuran menunjukkan derajat konsistensi dan stabilitas hasil pengukuran. (Noor, Hasanuddin, 2012). Hasil pengukuran yang memiliki angka reliabilitas tinggi akan mampu memberikan hasil terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diperoleh konsisten, instrumen itu reliabel.

Koefisien Alpha	Kategori
<0.20	Reliabilitas sangat rendah
0.21 – 0.40	Reliabilitas rendah
0.41 – 0.60	Reliabilitas sedang
0.61 – 0.80	Reliabilitas tinggi
0.81 – 1.00	Reliabilitas sangat tinggi

Dalam penelitian ini digunakan teknik *Alpha cronbach* untuk menguji reliabilitas alat ukur tersebut. Data penelitian dihitung menggunakan bantuan *SPSS windows version 25.0*. Dalam menetapkan reliabilitas terdapat derajat koefisien alpha (Arikunto, 2010:319) sebagai berikut:

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *SPSS windows version 25.0*, didapatkan hasil uji reliabilitas pada alat ukur Kepuasan Kerja *Two Factor Theory*) yang terdiri dari *Hygiene Factors* dan *Motivator Factors* sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Reliability Statistics Hygiene Factors

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.978	41

Hasil uji reliabilitas pada alat ukur Kepuasan Kerja *Two Factor Theory* pada *Hygiene Factors* sebesar 0.978. Maka dapat dikatakan bahwa hasil reliabilitas ini dapat digunakan dalam penelitian dan berdasarkan kriteria dari nilai *Alpha Chroncach's* alat ukur *Two Factor Theory* pada *Hygiene Factors* memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *SPSS windows version 25.0*, didapatkan hasil uji reliabilitas pada alat ukur Kepuasan Kerja pada *Motivator Factors* sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Reliability Statistics Motivator Factors

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	30

Hasil uji reliabilitas pada alat ukur Kepuasan Kerja *Two Factor Theory* pada *Motivator Factors* sebesar 0.972. Maka dapat dikatakan bahwa hasil reliabilitas ini dapat digunakan dalam penelitian dan berdasarkan kriteria dari nilai *Alpha Chroncach's* alat ukur *Two Factor Theory* pada *Motivator Factors* memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *SPSS windows version 25.0*, didapatkan hasil uji reliabilitas pada alat ukur disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Reliability Statistics Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	25

Hasil uji reliabilitas pada alat ukur Disiplin Kerja sebesar 0.939. Maka dapat dikatakan bahwa hasil reliabilitas ini dapat digunakan dalam penelitian dan berdasarkan kriteria dari nilai *Alpha Chroncach's* alat ukur disiplin kerja memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

3.4 Populasi Dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan subdepartemen *quality control* bagian laboratorium PT. Sanbio Laboratories Bogor, dengan jumlah sebanyak 10 orang. Teknik yang digunakan adalah teknik *total sampling* yaitu menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan subjek penelitian. Maka sampel yang diambil di penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan subdepartemen *quality control* bagian laboratorium yang berjumlah 10 orang.

3.5 Teknik Analisis

Analisis data merupakan salah satu proses penelitian yang dilakukan setelah semua data yang diperlukan guna memecahkan permasalahan yang diteliti sudah diperoleh secara lengkap. Ketajaman dan ketepatan dalam penggunaan alat analisis sangat menentukan keakuratan pengambilan kesimpulan, karena itu kegiatan analisis data merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan begitu saja dalam proses penelitian. Pada penelitian ini, data yang diperoleh adalah dengan variabel kepuasan kerja menurut Herzberg yang terdiri dari *hygiene factors* dan *motivator factors*, yang bersifat nominal/kategorial. Sedangkan variabel disiplin kerja karyawan bersifat ordinal. Oleh karena itu variabel disiplin kerja yang merupakan data ordinal tersebut di konversikan menjadi data nominal. Pada variabel disiplin kerja dibagi menjadi disiplin kerja tinggi dan disiplin kerja rendah.

Sehingga teknik analisis data yang digunakan adalah koefisien kontingensi C. Koefisien kontingensi C adalah suatu ukuran kadar asosiasi relasi antara dua himpunan atribut. Ukuran ini berguna khususnya apabila kita hanya mempunyai

informasi kategori (skala nominal) mengenai satu diantara himpunan-himpunan atribut atau kedua himpunan atribut tersebut. Yaitu, pengukuran ini dapat dipergunakan kalau informasi kita tentang atribut-atribut itu terdiri dari suatu rangkaian frekuensi yang tidak berurut (Siegel, S 1994: 243).

Tabel C_{maks} untuk berbagai m

m	C_{maks}
2	0,707
3	0,816
4	0,866
5	0,894
6	0,913
7	0,926
8	0,935
9	0,943
10	0,949

Kriteria nilai C adalah sebagai berikut (Endi Nugraha, 1984 : 90) :

<u>Kriteria nilai C</u>	<u>Tingkat Korelasi</u>
$C = 0$: Tidak ada korelasi
$0 < C < 0,2 C_{max} (0,1414)$: Korelasi rendah sekali
$0,2 C_{max} (0,1414) < C < 0,4 C_{max} (0,2828)$: Korelasi rendah
$0,4 C_{max} (0,2828) < C < 0,6 C_{max} (0,4242)$: Korelasi sedang
$0,6 C_{max} (0,4242) < C < 0,8 C_{max} (0,5656)$: Korelasi tinggi
$0,8 C_{max} (0,5656) < C < 0,707$: Korelasi tinggi sekali
$C = C_{max} = 0,707$: Korelasi sempurna