

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan - kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Damayanti,dkk 2013). Mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya dengan indikator faktor individu, psikologi dan organisasi. Demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan – tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Bekerja di tengah pandemi *covid 19* yang menyebabkan suasana hati tidak baik dan akhirnya mempengaruhi pekerjaan sehingga menyebabkan motivasi kerja menurun dan mempengaruhi produktifitas.

2.2 Kesehatan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:161) Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan dengan indikator pengadaan peralatan perlintung kerja, penggunaan peralatan kerja dan kebersihan ditempat kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi

periode waktu yang ditentukan. Lingkungan dapat membuat tekanan emosi atau gangguan fisik. Suma'mur (1996:2) menerangkan bahwa kesehatan kerja diartikan sebagai ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindungi dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Penggunaan masker kesehatan yang menyebabkan bernafas menjadi susah saat melakukan pekerjaan berat dan jika tidak menggunakan masker menjadi rawan terpapar *covid*.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Terjadi penurunan pesanan konsumen di CV. Unggul Jaya yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun sehingga menyebabkan produktifitas kerja ikut menurun. Abdurrahmat (2006) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja,

dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang.

2.4 Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto produktivitas adalah sikap spiritual yang selalu berusaha, dengan pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran dari pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh sebuah perusahaan dan peran pekerjaan yang diduduki per unit waktu. Menurut Sedarmayanti tolak ukur produktivitas tenaga kerja dapat diturunkan dari kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno produktivitas sektor industri merupakan ukuran relatif, nilai atau ukuran produksi, yaitu produksi sebagai campuran produksi dan aktivitas. Seberapa baik Anda menggunakan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dalam kegiatan produksi, seluruh sumber daya berperan dalam menentukan tingkat produktivitas. Selanjutnya, Anda perlu mengelola dan mengelola sumber daya ini dengan benar.

2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto faktor produktivitas manusia berperan besar dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Secara konseptual, produktivitas manusia sering disebut sebagai sikap spiritual yang selalu berpandangan bahwa kualitas hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu, produktivitas perlu ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi antara lain

pendidikan dan pelatihan keterampilan, gizi, gizi dan kesehatan, bakat, motivasi, kesempatan kerja, peluang manajemen, dan kebijakan pemerintah.

2.6 Tingkat kepuasan untuk meningkatkan produktifitas kerja

Menurut Bambang Krisyanto tentang meningkatkan produktifitas karyawan. Produktifitas kerja didefinisikan sebagai tingkat penggunaan serangkaian faktor produksi yang efektif untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Banyak hal-hal yang telah dilakukan manusia dalam usahanya untuk meningkatkan produktifitas kerja. Kemajuan teknologi akhirnya banyak mengakibatkan bergesernya tenaga manusia untuk kemudian di gantikan dengan mesin atau peralatan produksi lainnya. Pada negara-negara berkembang pengertian mengenai produktifitas akan selalu di kaitkan dan di arahkan pada segala usaha yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia yang ada.

Dengan demikian semua gagasan dan kebijakan yang di ambil untuk usaha meningkatkan produktifitas tanpa di kaitkan dengan penanaman modal atau kapital seperti halnya penerapan proses mekanisasi/otomatisasi semua fasilitas produksi dengan tingkat teknologi yang lebih canggih. Produktifitas pada dasarnya akan berkaitan erat pengertiannya dengan sistem produksi, yaitu sistem produksi, yaitu sistem di mana faktor-faktor semacam tenaga kerja (*direct* atau *indirect labour*) dan modal/kapital berupa mesin, peralatan kerja, bahan baku, bangunan pabrik, dan lain-lain.

Ukuran operasional dari pengertian tersebut di nyatakan sebagai perbandingan antara unit atau nilai barang dan jasa yang di hasilkan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas :

- Faktor Teknis

Faktor yang berhubungan dengan pemakaian dan penerapan fasilitas produksi secara lebih baik, penerapan metoda kerja yang lebih efisien dan efektif, dan atau penggunaan bahan baku yang lebih ekonomis

- Faktor Manusia

Faktor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang di lakukan manusia di dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Di sini ada dua hal pokok yang menentukan yaitu kemampuankerja (*ability*) dari pekerja tersebut dan yang lain adalah motivasi kerja yang merupakan pendorong ke arah kemajuan dan peningkatan prestasi kerja atas seseorang.

Bidang pekerjaan yang secara efektif dapat meningkatkan produktivitas dapat di kelompokkan menjadi 4 (empat) bidang pekerjaan yaitu:

1. Investasi Mesin

Penggantian usaha manusia dengan mesin biasa berarti penambaban alat baruagar karyawan dapat bekerja secara lebih efektif, atau berarti penggantian manusia dengan tenaga mesin semata-mata.

2. Metoda kerja

Penyempurnaan metoda kerja akan memerlukan telah gerak

3. Menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif

4. Metoda Personalia Dalam manajemen personalia di tuntutan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan baru.

Masih terdapat anggapan yang cukup kuat bila upah / gaji di naikkanmaka produktifitas kerja akan meningkat. Anggapan tersebut tidak semuanya benar,

karena kekuatan upah untuk meningkatkan produktifitas ada kerjanya.

Kenaikan upah sesungguhnya hanya akan menimbulkan akibat langsung pada tingkat kesejahteraan pekerja. Sedangkan kesejahteraan bersama faktor lainnya, seperti teknologi, motivasi kerja, sikap mental, pendidikan dan latihan, serta ketahanan fisik akan mempengaruhi tingkat produktifitas. Oleh karena itu, gaji / upah berada pada posisi antara terhadap produktifitas.

Semua komponen penghasilan termasuk upah atau tambahan tunjangan bagi pekerja menjadi komponen biaya bagi pengusaha, sehingga pengusaha akan memberikan tambahan upah atau tunjangan bila pekerja dapat di harapkan memberikan peningkatan produktifitas kerja. Unsur utama dari peningkatan produktifitas kerja adalah kualitas dan kemampuan. Upah dan jaminan kesejahteraan hanyalah merupakan unsur penunjang dalam usaha peningkatan produktifitas. Dengan kata lain bahwa usaha menaikkan upah tidak secara langsung menaikkan tingkat produktifitas kerja. Hal tersebut masih tergantung pada motivasi, etos kerja, dan kemapuan fisik dari para pekerjanya.

2.7 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Menurunnya Produktifitas Kerja

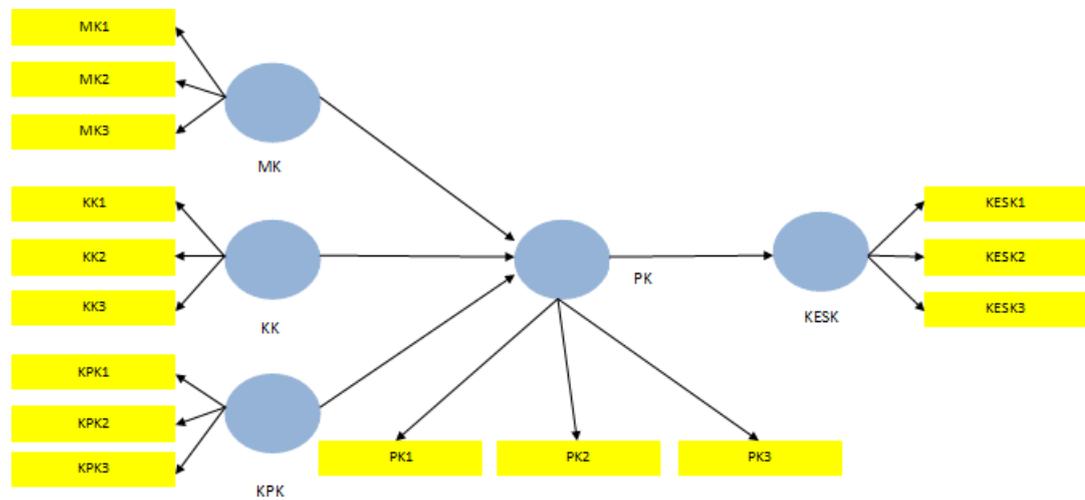
Dalam produktifitas kerja ada beberapa faktor - faktor yang mempengaruhi menurunnya produktifitas kerja. Masing - masing karyawan juga memiliki faktor yang berbeda - beda. Berikut beberapa faktor - faktor yang dapat mempengaruhi yaitu motivasi kerja, kesehatan kerja, kepuasan kerja dan hasil produksi .

2.8 Kesejahteraan Karyawan

Di bawah ini adalah beberapa definisi kesejahteraan karyawan menurut pendapat para ahli. Ketika mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, Diner mengatakan bahwa kesejahteraan adalah konsep yang dikembangkan dan dioperasikan di seluruh dunia, termasuk kepuasan karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik, dan kesejahteraan psikologis. Dikonseptualisasikan. Sedangkan menurut Hasibuan imbalan kerja adalah: “Kompensasi komplementer berdasarkan pedoman (berwujud dan tidak berwujud). Tujuannya untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan serta meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, adalah untuk menjaga karyawan. “Memberikan kesejahteraan menciptakan ketenangan, keceriaan kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal kepada perusahaan untuk mengurangi turnover karyawan.”. Cukup Dengan memperhatikan, karyawan akan lebih tenang dan nyaman dalam bekerja. Ketenangan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah suatu usaha perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam rangka mempertahankan karyawannya dan memperbaiki kondisi baik secara fisik maupun mental psikologis karyawan agar sejahtera dan produktivitas kerjanya meningkat.

2.9 Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Model Permasalahan

Penjelasan :

MK = Motivasi Kerja

PK = Produktivitas Kerja

MK1 = Kebutuhan fisiologis

PK1 = Kualitas

MK2 = Aktualisasi diri

PK2 = Kuantitas

MK3 = Kebutuhan sosial

PK3 = Ketepatan waktu

KK = Kesehatan Kerja

KESK = Kesejahteraan Karyawan

KK1 = Pengadaan peralatan kesehatan

KESK1 = Kepuasan hidup

KK2 = Penggunaan peralatan kesehatan

KESK2 = Kepuasan keluarga

KK3 = Kebersihan ditempat kerja.

KESK3 = Kepuasan kerja

KPK = Kepuasan Kerja

KPK1 = Kepuasan finansial

KPK2 = Kepuasan fisik

KPK3 = Kepuasan sosial

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dari pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan dapat menentukan produktivitas kerja seseorang. Dan motivasi yang dimiliki seorang karyawan berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014).

Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Aktualisasi diri.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dan Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju

Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015)

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja berikut :

1. Penghargaan
2. Hubungan sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan dalam bekerja

Menurut Prayitno,dkk (2015) menyimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, dan ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Diperkuat oleh hasil penelitian Kusuma (2017) memaparkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya sebesar 51.5%. Sedangkan sebesar 48.5% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya. Karyawan yang memiliki tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang tinggi akan dapat bekerja dengan penerahan tenaga yang optimal sehingga kinerja tinggi bisa tercapai dan kemudian bisa meningkatkan produktivitas, kemudian bisa meningkatkan produktivitas (Rivai, 2004 dalam Setiawan, 2013).

Menurut Mangkunegara (2002, p.170), bahwa indikator penyebab kesehatan kerja adalah:

1. Pengadaan peralatan kesehatan
2. Penggunaan peralatan kesehatan
3. Kebersihan ditempat kerja

Menurut Agus (2007) indikator-indikator kesehatan adalah:

1. Kebersihan di lingkungan kerja
2. Tersedianya air bersih

3. Adanya ventilasi udara
4. Tersedianya pelayanan kesehatan

Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya tingkat kepuasan kerja dari masing-masing individu berbeda satu dengan yang lainnya sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya tersebut diharapkan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan dan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi tingkat absensi serta perputaran tenaga kerja.

Hasibuan (2015:202), menjelaskan: “Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang”.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2015:202), yakni:

1. Kedisiplinan
2. Moral Kerja
3. *Turnover*

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Supriyanto & Machfudz, 2010), yaitu :

1. Kepuasan finansial

2. Kepuasan fisik
3. Kepuasan sosial
4. Kepuasan psikologi

Menurut Edy Sutrisno (2017), indikator produktivitas

antara lain :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Menurut Henry (2004:612). Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi

1. Kuantitas kerja, yaitu merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output

Adapun indicator-indikator produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas yang di hasilkan
- b. Kehadiran
- c. Ketepatan waktu
- d. Kuantitas

Doni Catur Saputro (2011) yang menyatakan indikator dari kesejahteraan karyawan adalah kepuasan hidup, kepuasan keluarga dan kepuasan kerja sehingga kesejahteraan karyawan meningkat.

Menurut Bockerman et al (2012: 5) indikator kesejahteraan karyawan, yaitu:

1. Risiko
2. Tidak ada promosi
3. Tidak ada suara
4. Diskriminasi

2.10 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010) dalam Andiani (2017) perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif, tidak merumuskan hipotesis tetapi justru diharapkan

dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis, tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hipotesis dibuat karena dua alasan yaitu, hipotesis yang mempunyai dasar kuat yang menunjukkan bahwa penelitian telah mempunyai pengetahuan yang cukup untuk melakukan penelitian dibidang itu, dan hipotesis memberikan arahpada pengumpulan dan penafsiran data, hipotesis dapat menunjukkan prosedur apa yang harus diikuti dan jenis data apa yang harua dikumpulkan.

1. Hipotesis Nol (H_0)

Hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Artinya, dalam rumusan hipotesis, yang diuji adalah ketidakbenaran variabel (X) mempengaruhi (Y). Ex:"tidak ada hubungan antara warna baju kecerdasan mahasiswa".

2. Hipotesis Kerja (H_1)

Hipotesis Kerja (H_1) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang diteliti. Hasil perhitungan H_1 tersebut, akan digunakan sebagai dasar pencarian data penelitian.

2.10.1 Jenis - Jenis Hipotesis

1. Hipotesis dilihat dari kategori rumusannya

Dibagi menjadi dua bagian yaitu (1) hipotesis nihil yang biasa disingkat dengan H_0 (2) hipotesis alternatif biasanya disebut hipotesis kerja atau disingkat H_a . Hipotesis nihil (H_0) yaitu hipotesis yang menyatakan tidak adahubungannya atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain. Contohnya: Tidak ada

hubungan antara tingkat pendidikan orang tua dengan prestasi belajar siswa SD.

Hipotesis alternatif (H_a) adalah hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain. Contohnya: Ada hubungan antara tingkat pendidikan orang tua dengan prestasi belajar siswa SD. Hipotesis alternatif ada dua macam, yaitu hipotesis terarah adalah hipotesis yang diajukan oleh peneliti, dimana peneliti sudah merumuskan dengan tegas yang menyatakan bahwa variabel independen memang sudah diprediksi berpengaruh terhadap variabel dependen. Misalnya: Siswa yang diajar dengan metode inkuiri lebih tinggi prestasi belajarnya, dibandingkan dengan siswa yang diajar dengan menggunakan metode curah pendapat.

Hipotesis tak terarah adalah hipotesis yang diajukan dan dirumuskan oleh peneliti tampak belum tegas bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Fraenkel dan Wallen (1990:42) menyatakan bahwa hipotesis tak terarah itu menggambarkan bahwa peneliti tidak menyusun prediksi secara spesifik tentang arah hasil penelitian yang akan dilakukan. Contoh: Ada perbedaan pengaruh penggunaan metode mengajar inkuiri dan curah pendapat terhadap prestasi belajar siswa.

2.11 Kuesioner

Suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada menurut Abyar (2013). Dengan menggunakan kuesioner, analisis berupaya mengukur apa yang ditemukan dalam wawancara, selain

itu juga untuk menentukan seberapa luas atau terbatasnya sentimen yang diekspresikan dalam suatu wawancara. Penggunaan Kuesioner tepat bila :

1. Responden (orang yang merenpons atau menjawab pertanyaan) saling berjauhan.
2. Melibatkan sejumlah orang di dalam proyek sistem, dan berguna bila mengetahui berapa proporsi suatu kelompok tertentu yang menyetujui atau tidak menyetujui suatu fitur khusus dari sistem yang diajukan.
3. Melakukan studi untuk mengetahui sesuatu dan ingin mencari seluruh pendapat sebelum proyek sistem diberi petunjuk-petunjuk tertentu.
4. Ingin yakin bahwa masalah-masalah dalam sistem yang ada bisa diidentifikasi dan dibicarakan dalam wawancara tindak lanjut

2.12 Statistikal Product and Service Solutions (SPSS)

SPSS adalah sebuah software untuk mengolah data statistik yang penggunaannya cukup mudah bahkan bagi orang yang tidak mengenal dengan baik teori statistik. Aplikasi SPSS seringkali digunakan untuk memecahkan masalah riset atau bisnis dalam hal statistik.

Cara kerjanya sederhana, yaitu data yang anda input oleh SPSS akan dianalisis dengan suatu paket analisis. Menyediakan akses data, persiapan dan manajemen data, analisis data, dan pelaporan. SPSS merupakan perangkat lunak yang paling banyak dipakai karena tampilannya yang user friendly dan merupakan terobosan baru berkaitan dengan perkembangan teknologi informasi, khususnya dalam e-business. SPSS didukung oleh OLAP (Online Analytical Processing) yang akan memudahkan dalam pemecahan pengolahan dan akses data dari berbagai

perangkat lunak yang lain, seperti Microsoft Excel atau Notepad.

2.13 Tools SmartPLS

SmartPLS bertujuan untuk memprediksi suatu model dan mengkonfirmasi teori yang telah ada, tetapi bisa juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar peubah atau variabel laten. Model analisis jalur semua variabel laten dalam *smartPLS* terdiri dari tiga set hubungan:

- a. Inner model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten (structural model). Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan substantive theory.
- b. Outer model yang menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikator atau variabel manifestnya (measurement model). Outer model juga mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya.
- c. Weight relation di mana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi. Tanpa kehilangan generalisasi, dapat diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau manifest variabel diskala zero means dan unit variance sehingga parameter lokasi dapat dihilangkan dalam model.

SmartPLS dikembangkan oleh Profesor Cristinn M. Ringle, Sven Wended dan Alexander Will pada tahun 2005. SmartPLS merupakan salah satu software yang digunakan untuk eksekusi analisis PLS (Hair dkk., 2014). SmartPLS mempunyai GUI ser friendly yang memudahkan pengguna untuk melakukan estimasi model jalur PLS. Pada website SmartPLS juga tersedia tutorial untuk menggunakan software ini. Adapun dukungan problem-solving oleh pembuatnya

melalui forum diskusi yang disediakan pada website SmartPls. Dataset yang digunakan untuk project SmartPLS tidak diperkenankan melibatkan elemen string apapun. Keunggulan digunkannya SmartPLS dibandingkan dengan perangkat lunak lainnya adalah :

- a. Algoritma PLS yang digunakan tidak terbatas hanya untuk hubungan antara indikator dengan konstruk laten yang bersifat reflektif, melainkan dapat digunakan juga untuk hubungan yang bersifat formatif
- b. SmartPLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks dengan jumlah sampel yang kecil
- c. SmartPLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring (*skewness*) serta independensi antara data pengamatan tidak dapat dijamin

2.14 Skala Data dan Pengukuran

Berikut adalah jenis jenis skala data yang meliputi skala nominal , skala ordinal, skala interval dan skala rasio :

2.14.1 Jenis-jenis Skala Data

Penskalaan adalah proses menetapkan nomer-nomer atau simbol-simbol terhadap suatu atribut atau karakteristik yang bertujuan untuk mengukur atribut atau karakteristik tersebut.

Menurut Yola (2013), ada empat bentuk skala pengukuran, yaitu :

1. Nominal

Skala nominal digunakan untuk mengklasifikasikan sesuatu. Skala nominal merupakan bentuk pengukuran yang paling lemah, umumnya semua analisis bisa menggunakannya untuk memperoleh jumlah total untuk setiap

klasifikasi.

2. Ordinal

Skala ordinal sama dengan skala nominal, juga memungkinkan dilakukannya klasifikasi. Perbedaannya adalah dalam ordinal juga menggunakan susunan posisi. Skala ordinal sangat berguna karena satu kelas lebih besar atau kurang dari kelas lainnya.

3. Interval

Skala interval memiliki karakteristik dimana interval diantara masing-masing nomor adalah sama.

4. Rasio

Skala rasio, pengukuran yang mempunyai skala absolut atau nol, karena itu menunjukkan perbandingan *absolute* besarnya angka-angka.

2.14.2 Skala Likert

Menurut Sunyoto (2013). Dalam skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

RG = Ragu-ragu / netral

ST = Setuju

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert 5 poin yang terdiri dari "Sangat Tidak Setuju", "Tidak Setuju", "Netral", "Setuju", dan "Sangat Setuju", Adapun penggunaan 5 poin dalam skala likert ini didasari oleh : Mustafa(2010)

1. Dari skala tiga sampai sebelas, skala 5 (lima) paling sering digunakan dalam penelitian. Sedangkan skala likert 7 poin, 9 poin atau 11 poin seringkali membuat responden menjadi lebih sulit untuk membedakan setiap poin skala dan responden sulit dalam mengolah serta memahami informasi
2. Dapat memberikan responden pilihan yang lebih banyak dan meningkatkan diferensiasi poin.
3. Menggunakan skala likert 5 poin, pemilihan kategori dalam kuesioner akan menjadi lebih spesifik. Hal tersebut akan memberikan kesempatan kepada responden untuk dapat memilih keinginan mereka secara spesifik. Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk *checklist* atau pilihan ganda. Dalam kuesioner terdapat uji validitas dan uji reliabilitas.

2.14.3 Metode Sampling

Metode sampling merupakan salah satu metode pengumpulan data yang bersifat tidak menyeluruh, artinya tidak mencakup seluruh objek penelitian tetapi hanya sebagian dari populasi saja, yang dapat mempresentasikan populasi objek penelitian. Pada dasarnya terdapat dua macam metode sampling, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*.

Menurut Lestari (2014) semakin besar sample dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Sebagaimana dikemukakan dalam yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Senada dengan pendapat tersebut, Roscoe dalam Sugiono (2012,) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian sebagai berikut:

- Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500,
- Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misainya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$
- Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* artinya teknik *purposive sampling* pada dasarnya dilakukan sebagai sebuah teknik yang secara sengaja mengambil sampel tertentu yang telah sesuai dan memenuhi segala persyaratan yang dibutuhkan yang meliputi: sifat-sifat, karakteristik, ciri, dan kriteria sampel tertentu, di mana dalam hal ini pengambilan

sample juga harus mencerminkan populasi dari sample itu sendiri. Sebuah sample yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditentukan, akan berdampak tidak baik pada hasil penelitian yang akan dilakukan karena di dalam sebuah penelitian akan selalu dibutuhkan sebuah / sesuatu yang merupakan cerminan utuh dari populasi yang akan diteliti.

2.15 Peneliti Terdahulu

Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga bisa dijadikan pijakan atau dasar untuk penelitian ini. Penelitian-penelitian terdahulu akan diuraikan sebagai berikut :

1. Mohamad Ikrom, Analisa Pengaruh Kesehatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Menggunakan Metode SmartPLS (Studi Kasus di PT.SJJ).

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dijabarkan pada sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan kesimpulan bahwa dari analisis dalam pembahasan diperoleh nilai statistik H3 sebesar 5,281 lebih besar dari >2,012 dan nilai P-Value 0,000, artinya lebih kecil dari 0,005. Maka dapat dinyatakan H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi akan menciptakan kinerja yang baik.

2. Dewar Mahesa, Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya, dapat ditarik

beberapa kesimpulan yaitu : Dari hasil analisis data dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Motivasi kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Variabel motivasi karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderating tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 ditolak.