

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu lingkungan kerja, *work engagement*, disiplin, insentif, terhadap kepuasan kerja, sedangkan yang menjadi subjek pada penelitian ini Karyawan PT. Pos Indonesia Priangan Timur.

3.1.1. Gambaran PT Pos Indonesia

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia seperti halnya PT. PLN, PT. Kereta Api, PT. Telkom dan lain sebagainya. Pentingnya komunikasi secara tertulis menjadi ide pertama timbulnya gagasan untuk mendirikan perusahaan ini. Selain itu, pendirian perusahaan juga bertujuan untuk menjamin keamanan surat-menyerat antar penduduk di seluruh daerah di Indonesia

Kantor Pos Indonesia pertama kali didirikan di Jakarta pada masa kolonial Belanda, pada tanggal 26 Agustus 1746 oleh Gubernur Jenderal G.W. Barron Van Inhoff. Seiring dengan perkembangan peranan Kantor Pos, terlebih setelah ditemukannya teknologi telegraf dan telepon, pada tahun 1907 dibentuklah Jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (Jawatan PTT). Jawatan ini merupakan bagian dari departemen perusahaan-perusahaan pemerintah kolonial Belanda yang didasarkan pada Undang-Undang Perusahaan Negara Hindia Belanda.

Pada tahun 1922, kantor Jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (Jawatan PTT) yang semula bekedudukan di Weltevreden (Gambir) mulai dipindahkan ke gedung Burgerlijke Ofenbare Werken (*Bow*) yang sekarang berubah menjadi gedung Dinas

Pekerjaan Umum di Bandung. Tibanya Jepang di Indonesia setelah kekuasaan yang mereka ambil alih dari tangan Belanda, membuat struktur organisasi Jawatan ini berubah. Menurut struktur organisasi yang dibuat oleh pemerintah militer Jepang, Jawatan ini terbagi menjadi Jawatan PTT Sumatera, Jawatan PTT Jawa dan Jawatan PTT Sulawesi.

Dengan adanya proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, Angkatan Muda PTT (AMPTT) berhasil mengambil alih Kantor PTT Pusat dari tangan pemerintah militer Jepang. Sejak tanggal 27 September 1945, Jawatan PTT berganti nama dan berdirilah secara resmi PTT Republik Indonesia di atas pimpinan Soeharto dan R. Dirja sebagai wakilnya

Dalam perkembangan selanjutnya, PTT dinyatakan memenuhi syarat untuk berubah status menjadi Perusahaan Negara (PN), hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No. 19 Tahun 1960. Berdasarkan PP No. 24 Tahun 1961, status Jawatan PTT berubah dan berganti nama menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel).

Pada tahun 1965, lingkup kerja PN Postel mengalami perkembangan yang sangat pesat. Untuk memaksimalkan kinerjanya, berdasarkan PP No. 29 Tahun 1965, PN Postel ini kemudian dibagi menjadi dua perusahaan yaitu PN Pos & Giro dan PN Telekomunikasi. Adanya ketentuan berdasarkan Undang-Undang No. 9 Tahun 1969, status BUMN ditetapkan menjadi tiga bentuk antara lain Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero). Oleh karena itu, untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan baru ini, diterbitkanlah PP No. 19 Tahun 1978, dan diperbarui dengan PP No. 24 Tahun 1984, yang khusus

mengatur tentang Perum Pos dan Giro.

Seiring berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 Kantor pos online, serta dilengkapi elektronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat

1. Tugas;

PT. Pos Indonesia (Persero) Priangan Timur mempunyai tugas pokok menyelenggarakan jasa pos dan giro berupa jasa pengiriman dan jasa keuangan untuk umum, dalam dan luar negeri yang meliputi jasa pos, jasa giro, jasa keuangan dan jasa keagenan serta usaha-usaha lain yang menunjang jasa pos dan giro sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

2. Fungsi;

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Kantor Pos Priangan Timur mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Pengembangan usaha dan pemasaran jasa pos dan giro pos serta jasa keuangan dan keagenan;

- b) Pengelolaan SDM dan sarana;
- c) Pembangunan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pos dan giro.
- d) Pelaksanaan penelitian, pembangunan dan penyusunan rencana kegiatan perusahaan;
- e) Pengelolaan pendidikan dan pelatihan;
- f) Penyelenggaraan usaha-usaha lain yang diperlukan sesuai dengan lapangan usahanya;
- g) Penyelenggaraan kerjasama dengan badan atau pihak lain baik yang dianggap perlu untuk menunjang usaha perseroan;
- h) Pendirian anak perusahaan;
- i) Menghilangkan isolasi daerah terpencil;
- j) Alat terdepan dalam usaha menghimpun dan menyalurkan dana dari dan kepada pemerintah;

Bisnis Pos adalah bisnis yang berlingkup Internasional, menghubungkan antar negara di dunia, sehingga kesan yang timbul dari logo lama PT.Pos ini adalah profesionalitas Pos yang bersifat internasional dilambangkan dengan burung merpati dan bola dunia, masih terkurung oleh hal-hal yang bersifat Nasional, burung tidak dapat lepas dan bebas.



Sumber : Humas PT.Pos Indonesia Kantor Pos Priangan Timur,2024

**Gambar 3. 1
Logo PT Pos Indonesia Baru**

Pada logo PT.Pos, burung Merpati Pos yang siap terbang mengelilingi dunia telah bebas tak terkurung oleh segi-lima dan padi kapas, berjalan semakin cepat, divisualisasikan dengan sayap yang bergaris – garis horizontal dan proporsi burung yang lebih memanjang dan mengecil di ujung,usaha untuk memvisualisasikan kecepatan. Ukuran burung lebih besar dibandingkan dengan bola dunia, dapat terbaca bahwa burung dapat menguasai dunia. Warna jingga digunakan untuk menandakan, sesuatu yang penting,warna ini juga digunakan untuk tiang-tiang pemisah pada perbaikan dijalan tol, seragam tukang parkir, pakaian penerbang, pakaian pendaki gunung,warna yang kontras dengan warna-warna alam yang kebanyakan berwarna hijau,coklat,biru.

Tulisan dengan *tipografi bold* : Pos Indonesia, adalah nama perusahaan dengan identitas negara, berada dibawah gambar burung dan bola dunia,disini terbaca bahwa yang utama adalah profesionalitas dibidang usaha, dengan slogan “Untuk anda kami ada”.untuk menambah kesan mengutamakan pelayanan.

3. Visi

- Menjadi Perusahaan pos terpercaya dan andalan masyarakat Priangan Timur

4. Misi

- a. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik;
- b. Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi;
- c. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh;
- d. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat;
- e. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan;

(Sumber: arsip Kantor Pos Priangan Timur).

3.2 Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terarah dan terencana (sistematik), terkendali, *empiric* dan kritis dengan maksud mengungkapkan gejala alami baik teori, maupun secara hipotesis mengenai hubungan antara gejala alami yang terjadi. Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya

proses yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan *survey*. Penelitian asosiatif kausal menurut Sugiyono (2017:37) : Penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

Sedangkan penelitian *survey* menurut Sugiyono (2018:130), penelitian yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis dari sampel.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini penulis melakukan analisis pada besarnya pengaruh yang ditimbulkan antara variabel independen yaitu lingkungan kerja, *work engagement*, disiplin dan insentif terhadap dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Variabel-variabel tersebut dioprasionalisasikan seperti yang dapat di lihat dalam Tabel 3.1 sebagai berikut.

**Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X₁)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” Menurut (Sedarmayanti, 2021, hal. 1)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Lingkungan kerja yang nyaman 5. Lingkungan kerja yang aman	Ordinal

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
Work engagement (X₂)	<i>Work engagement</i> (keterlibatan kerja) adalah suatu konsep yang sangat luas dimana terdiri dari berbagai struktur dan juga pengalaman multi-dimensi, termasuk emosi, kognisi, dan perilaku, karena orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan. (Schaufeli, Bakker, Taris, dan Leiter, 2018).	1. Kepuasan (<i>Vigor</i>) 2. Dedikasi (<i>Dedication</i>) 3. Penghayatan (<i>Absorption</i>) 4. Pengalaman kerja 5. Perilaku yang etis	Ordinal
Disiplin (X₃)	Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2015, hal. 291)	1. Kehadiran 2. Ketaatan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi 5. Bekerja etis	Ordinal
Insentif (X₄)	insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan) (Mangkunegara, 2018)	1. Kinerja insentif 2. Lama Karyawan Bekerja 3. Senioritas Sistem 4. Keadilan Sistem Insentif 5. Kelayakan	Ordinal
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya yang perlu mendapat menganalisa perhatian dalam kerja seseorang. (Siagian, 2018, hal. 152).	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 3. Kepuasan terhadap promosi, 4. Kepuasan terhadap sikap atasan 5. Kepuasan terhadap rekan kerja	Ordinal

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer menurut Radjab dan Dani Jam'an (2017:110), data primer merupakan data yang mana untuk mendapatkan data tersebut peneliti langsung melakukan observasi terhadap objek penelitiannya. Sedangkan data sekunder menurut Radjab dan Dani Jam'an (2017:111), merupakan data yang mana dalam pengumpulan datanya peneliti mengambil data yang telah ada atau data sumber lain. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari para karyawan PT. Pos Indonesia Priangan Timur, yang mana data primer digunakan untuk menyimpulkan hasil penelitian. Sedangkan data sekunder bersumber dari laporan PT Pos Indonesia Priangan Timur.

3.2.3 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Priangan Timur sebanyak yang berjumlah sebesar 291 karyawan .

Hasil yang didapatkan dari populasi sasaran diatas masing-masing dengan sebaran tenaga kerja pegawai tetap di PT. Pos Indonesia Priangan Timur adalah sebagai berikut dijelaskan pada tabel 3.2, sebagai berikut.

Tabel 3. 2
Jumlah Populasi Sasaran Tenaga kerja pegawai tetap pada PT. Pos Indonesia Priangan Timur

No	Cabang	Jabatan/Tenaga Kerja Pegawai Tetap	Jumlah Orang
1	Kabupaten Tasikmalaya	Kepala Cabang Manager Pelayanan - Staf Pelayanan Manager Pelayanan Akuntansi - Staf Akuntansi Manager Pelayanan Pemasaran - Staf Pemasaran Manager Pos Trans - Staf Pos Trans Manager PUPL - Staf PUPL Manager Keuangan - Staf Keuangan Manager SDM - Staf SDM Manager IT - Staf IT Manager Audit - Staf Audit	1 1 5 1 3 1 10 1 2 1 2 1 2 1 2 1 4 1 2 1 3
			Jumlah 43
2	Kota Tasikmalaya	Kepala Cabang Manager Pelayanan - Staf Pelayanan Manager Pelayanan Akuntansi - Staf Akuntansi Manager Pelayanan Pemasaran - Staf Pemasaran Manager Pos Trans - Staf Pos Trans Manager PUPL - Staf PUPL Manager Keuangan - Staf Keuangan Manager SDM - Staf SDM Manager IT - Staf IT Manager Audit - Staf Audit	1 1 5 1 3 1 8 1 2 1 2 1 2 1 4 1 2 1 3
			Jumlah 41
3	Kabupaten Garut	Kepala Cabang Manager Pelayanan - Staf Pelayanan Manager Pelayanan Akuntansi - Staf Akuntansi Manager Pelayanan Pemasaran	1 1 5 1 3 1

No	Cabang	Jabatan/Tenaga Kerja Pegawai Tetap	Jumlah Orang
		- Staf Pemasaran	8
		Manager Pos Trans	1
		- Staf Pos Trans	2
		Manager PUPL	1
		- Staf PUPL	2
		Manager Keuangan	1
		- Staf Keuangan	2
		Manager SDM	1
		- Staf SDM	4
		Manager IT	1
		- Staf IT	2
		Manager Audit	1
		- Staf Audit	3
		Pelaksana (Pegawai Kontrak)	
			Jumlah
			41
4	Kabupaten Ciamis	Kepala Cabang	1
		Manager Pelayanan	1
		- Staf Pelayanan	5
		Manager Pelayanan Akuntansi	1
		- Staf Akuntansi	3
		Manager Pelayanan Pemasaran	1
		- Staf Pemasaran	8
		Manager Pos Trans	1
		- Staf Pos Trans	2
		Manager PUPL	1
		- Staf PUPL	2
		Manager Keuangan	1
		- Staf Keuangan	2
		Manager SDM	1
		- Staf SDM	4
		Manager IT	1
		- Staf IT	2
		Manager Audit	1
		- Staf Audit	3
		Pelaksana (Pegawai Kontrak)	
			Jumlah
			47
5	Kota Banjar	Kepala Cabang	1
		Manager Pelayanan	1
		- Staf Pelayanan	5
		Manager Pelayanan Akuntansi	1
		- Staf Akuntansi	3
		Manager Pelayanan Pemasaran	1
		- Staf Pemasaran	8
		Manager Pos Trans	1
		- Staf Pos Trans	2
		Manager PUPL	1
		- Staf PUPL	2
		Manager Keuangan	1
		- Staf Keuangan	2
		Manager SDM	1
		- Staf SDM	4
		Manager IT	1

No	Cabang	Jabatan/Tenaga Kerja Pegawai Tetap	Jumlah Orang
		- Staf IT	2
		Manager Audit	1
		- Staf Audit	3
		Pelaksana (Pegawai Kontrak)	
			Jumlah
			40
	Total Populasi PT Pos Indonesia Priangan Timur		212

Sumber: Data diolah oleh Penulis (2024)

3.2.4 Teknik Analisis Kuesioner

Teknik pertimbangan data untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk jenis pertanyaan tertutup yang berskala normal. Setiap jenis responden dinilai sesuai arah pertanyaan berbentuk skala likert dengan kompensi nilai positif dan negatif dengan alternatif jawaban dan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3. 3
Skala Likert**

Skor	Keterangan (Positif)
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Husein Umar (2013)

Skor nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Data yang dianalisis menggunakan pengujian statistik untuk mengetahui bentuk hubungan antara X terhadap Y dengan teknik *jalur path*. Tipe hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausalitas yaitu menguji hubungan sebab akibat antar variabel.

Instrumen penelitian yang menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian.

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring dengan menggunakan rumus Sugiyono, (2013: 152) sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X = Jumlah persentase jawaban

F = Jumlah jawaban/ frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai keseluruhan sub variabel, kemudian dapat ditentukan intervalnya. Menurut Sudjana (2013:79)

$$NJI = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

Keterangan: NJI = Nilai jenjang interval yaitu interval untuk menentukan kriteria skor sangat baik, baik, kurang baik, buruk, sangat buruk. Untuk melakukan perubahan skala ordinal menjadi skala interval dalam penelitian ini digunakan *metode Successive Interval*, yaitu:

- 1) Untuk setiap pertanyaan tersebut dilakukan perhitungan ada berapa responden yang menjawab skor 1,2,3,4,5 + Frekuensi (f)
- 2) Setiap frekuensi dibagi menjadi banyaknya n responden dan hasilnya = (p)

- 3) Kemudian hitung proporsi kumulatifnya;
- 4) Dengan menggunakan tabel normal, dihitung nilai z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;
- 5) Tentukan nilai densitas normal (fd) yang sesuai dengan nilai z;
- 6) Tentukan nilai interval (scale value) untuk setiap skor jawaban;
- 7) Sesuaikan nilai skala ordinal ke interval, yaitu skala value (SV) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan jawaban responden yang terkecil melalui transformasi berikut ini : *Transformation scale value*: $SV = SV + (SV \text{ min})$.

3.2.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif, untuk melihat karakteristik sampel yang terjaring dalam penelitian ini. Langkah-langkah analisis untuk membahas lebih lanjut dalam penelitian ini dengan melakukan pengujian instrumen yang dalam penelitian ini adalah kuesioner menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah atau tidak jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada *output Cronbach alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$ (n adalah jumlah sampel)). Jika r hitung lebih besar daripada r tabel dan berkorelasi positif maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Atau

dengan kata lain item pertanyaan dikatakan valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel. Untuk menghitungnya digunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor salah satu pertanyaan

Y = Total skor pertanyaan

Adapun prosedur pada uji validitas yaitu dengan membandingkan r hitung dan tabel yaitu angka kritis tabel korelasi pada derajat kebebasan ($dk = n-2$), dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tersebut valid, sedangkan jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tidak valid (Ghozali, 2013:53).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik dan teruji (Sani dan Mashuri, 2019:250). Sementara itu menurut Arikunto (2019:221), uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Ketika instrumen sudah dapat dipercaya maka akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen pada penelitian ini digunakan metode *Alfa Cronbach*. Rumus *Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian (Arikunto, 2019:221). Standar yang digunakan dalam

menentukan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian adalah dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma \frac{1}{2}}{\sum \sigma \frac{1}{t}} \right)$$

Keterangan:

α = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma \frac{1}{2}$ = Nilai varian masing-masing item

$\sum \sigma \frac{1}{t}$ = Nilai total

Agar memperoleh data yang dapat dianalisis, kedua variabel dibuat daftar pertanyaan kemudian dari setiap pertanyaan memiliki jawaban untuk dipilih responden, adapun bentuk jawaban bernotasi huruf STS, TS, KS, S, SS, dengan penelitian skor 1-2-3-4-5 untuk pernyataan negatif dan skor 5-4-3-2-1 untuk pernyataan positif. Menurut Ghazali (2019:45), suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Alfa Cronbach* $> 0,70$.

Tabel 3. 4
Tingkat Reliabilitas berdasarkan Nilai Alfa Cronbach

Koefisien Reliabilitas	Interpretasi
$r < 0,20$	Sangat Rendah
$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r < 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r < 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r < 1,00$	Sangat Tinggi

Sumber: (Creswell, 2018:190)

3.2.5 Metode Successive Interval

Untuk melakukan analisis dalam penelitian ini digunakan metode *successive interval*. Analisis *metode successive interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval, adapun langkah-langkah metode *successive interval* sebagai berikut (Sugiyono, 2018: 25).

- 1) Perhatikan setiap butir jawaban karyawan dan angket yang disebar.
- 2) Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
- 3) Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya karyawan dan hasilnya disebut proporsi.
- 4) Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
- 5) Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
- 6) Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{Kepadatan\ atas\ bawah - kepadatan\ batas\ atas}{Daerah\ dibawah\ atas - daerah\ dibawah\ atas\ bawah}$$

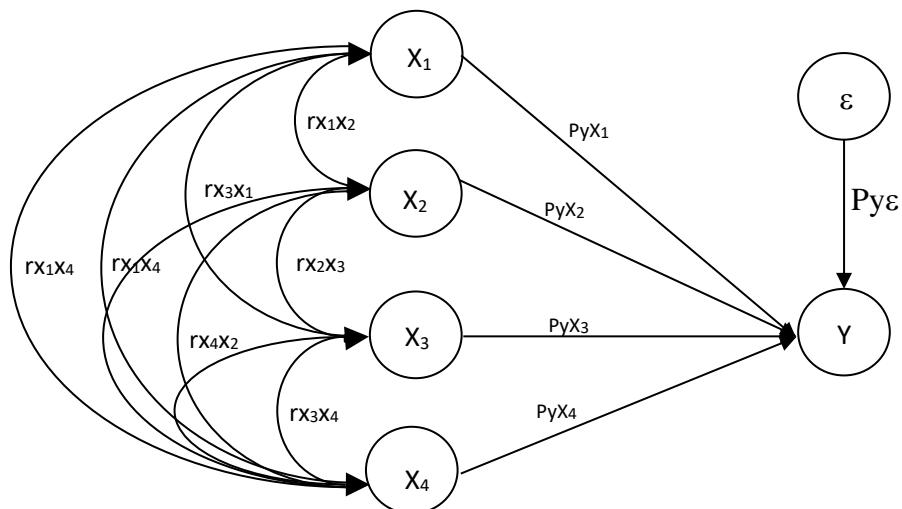
3.2.6 Teknik Analisis Data

Analisa jalur merupakan teknik analisa yang semula dikembangkan oleh Sewal Wright. Teknik analisis ini merupakan analisis yang menentukan besarnya hubungan kausal antar variabel baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung Rochaety, Ratih Tresnati dan Abdul M Latif (2019:121). Analisis jalur ini dilakukan melalui uji statistik, setelah data dikumpulkan melalui angket penelitian. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu

untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data yang dipergunakan pedoman tabulasi data dengan standar sebagai berikut:

1. Nilai indeks minimum, yaitu skor minimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
2. Nilai indeks maksimum, yaitu skor maksimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
3. Jenjang *range*, yaitu jenjang *range* yang diinginkan untuk kategori yang diberikan terdiri dari tingkat: sangat rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. *Range*, ialah selisih antara nilai indeks maksimum dikurangi nilai indeks minimum.

Secara terurai desain penelitian dapat digambarkan melalui gambar di bawah ini:



Gambar 3.2
Diagram Jalur Pengaruh Variabel X₁ sampai dengan X₄ terhadap Y

Keterangan :

- 1) X₁ = Lingkungan kerja

- 2) $X_2 = \text{Work engagement}$
- 3) $X_3 = \text{Disiplin}$
- 4) $X_4 = \text{Insentif}$
- 5) $Y = \text{Kepuasan kerja}$
- 6) $P_{yx} = \text{Pengaruh } x \text{ terhadap } y$
- 7) $P_{y\epsilon} = \text{Koefisien jalur residu ke } y$
- 8) $\epsilon = \text{Variabel residual, merupakan variabel yang tidak ada dalam penelitian ini, tetapi berpengaruh terhadap hasil penelitian. Berikut ini merupakan variabel residu dalam penelitian yaitu:}$
- a) Variabel lain diluar variabel lingkungan kerja, *work engagement*, *disiplin*, *insentif* yang mungkin memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, telah sejalan dengan teori namun tidak dimasukan dalam penelitian ini;
 - b) Variabel lain diluar variabel variabel lingkungan kerja, *work engagement*, *disiplin*, *insentif* yang mungkin memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak teridentifikasi oleh teori;
 - c) Kekeliruan pengukuran;

3.2.6.1 Menghitung Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antar variabel, adapun rumus untuk menghitungnya sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Koefisien korelasi ini akan besar apabila tingkat hubungan antara variabel kuat. Lebih lanjut apabila hubungan antar variabel kuat, maka nilai r akan besar, besarnya nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3. 5
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,799 - 1,000	Sangat Kuat
0,599 – 0799	Kuat
0,399 – 0,599	Sedang
0,199 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2013)

3.2.6.2 Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya % (persentase) pengaruh variabel independen X, terhadap variabel dependen Y, variabel independen terhadap variabel intervening, variabel dependen terhadap variabel intervening. Untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antar variabel tersebut dapat menggunakan persamaan di bawah ini:

$$KD = rs^2 \times 100\%.$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien ganda.

3.2.6.3 Mencari Hubungan Langsung Dan Tidak Langsung

Untuk mencari hubungan langsung atau tidak langsung antar variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam tabel 3.6 di bawah ini.

**Tabel 3. 6
Hubungan Antar Variabel**

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{yx_1})^2$	A
Pengaruh tidak langsung melalui X_2	$(\rho_{yx_1})(ry_{x_1x_2})(\rho_{yx_2})$	B
Pengaruh tidak langsung melalui X_3	$(\rho_{yx_1})(ry_{x_1x_3})(\rho_{yx_3})$	C
Pengaruh tidak langsung melalui X_4	$(\rho_{yx_1})(ry_{x_1x_4})(\rho_{yx_4})$	D
Total pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	A+B+C+D+E	E
Pengaruh Work engagament Terhadap Kepuasan kerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{yx_2})^2$	F
Pengaruh tidak langsung melalui X_1	$(\rho_{yx_2})(ry_{x_1x_2})(\rho_{yx_1})$	G
Pengaruh tidak langsung melalui X_3	$(\rho_{yx_2})(ry_{x_2x_3})(\rho_{yx_3})$	H
Pengaruh tidak langsung melalui X_4	$(\rho_{yx_2})(ry_{x_3x_4})(\rho_{yx_4})$	I
Total pengaruh work engagament terhadap kepuasan kerja	F+G+H+I+J	J
Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan kerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{yx_3})^2$	K
Pengaruh tidak langsung melalui X_1	$(\rho_{yx_3})(ry_{x_1x_3})(\rho_{yx_1})$	L
Pengaruh tidak langsung melalui X_2	$(\rho_{yx_3})(ry_{x_2x_3})(\rho_{yx_2})$	M
Pengaruh tidak langsung melalui X_4	$(\rho_{yx_3})(ry_{x_3x_4})(\rho_{yx_4})$	N
Total pengaruh Disiplin terhadap kepuasan kerja	K+L+M+N+O	O
Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan kerja		
Pengaruh langsung	$(\rho_{yx_4})^2$	P
Pengaruh tidak langsung melalui X_1	$(\rho_{yx_4})(ry_{x_1x_3})(\rho_{yx_1})$	Q
Pengaruh tidak langsung melalui X_2	$(\rho_{yx_4})(ry_{x_2x_3})(\rho_{yx_2})$	R
Pengaruh tidak langsung melalui X_3	$(\rho_{yx_4})(ry_{x_3x_4})(\rho_{yx_3})$	S
Total pengaruh Insentif terhadap kepuasan kerja	P+Q+R+S+T	T
Total Pengaruh lingkungan kerja, work engagament, disiplin, insentif terhadap kepuasan kerja	E+J+O+T	AT

Sumber : Pengolahan Data, 2024

3.2.6.4 Pengujian Hipotesis

1. Penetapan Hipotesis Operasional

a. Secara Parsial

$H_{o1} : \rho y_{x1} = 0$: Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_{a1} : \rho y_{x1} > 0$: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_{o2} : \rho y_{x2} = 0$: *Work engagement* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_{a2} : \rho y_{x2} > 0$: *Work engagement* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_{o3} : \rho y_{x3} = 0$: Disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_{a3} : \rho y_{x3} > 0$: Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_{o4} : \rho y_{x4} = 0$: Insentif secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_{a4} : \rho y_{x4} > 0$: Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja satu arah

b. Secara Simultan

$H_o : \rho y_{x1} = \rho y_{x2} = \rho y_{x3} = \rho y_{x4} = 0$ Lingkungan kerja, *Work engagement*, Disiplin dan Insentif

secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_a : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = \rho_{yx4} = 0$ Lingkungan kerja, *Work engagement*, Disiplin dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Penentuan Tingkat Keyakinan

Penelitian ini menggunakan $\alpha = 0,05$ sehingga kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi meleset sebesar 5%.

3. Penentuan Uji Signifikansi

a. Secara Parsial

Untuk menguji signifikansi secara parsial digunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Uji t

r = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

Adapun hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho_1 = 0$, maka tidak ada pengaruh

$H_a : \rho_1 \neq 0$, maka terdapat pengaruh

b. Secara Simultan

Untuk menguji signifikansi secara simultan digunakan uji F. menurut Sugiyono (2017), rumus untuk menghitung uji F ini adalah:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan

R² = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

4. Kaidah Keputusan Uji F dan Uji t

a. Secara Parsial

- 1) H_0 ditolak jika $t_{hitung}^{1/2} < t_{tabel}$ dan nilai prob > 0,025
- 2) H_a diterima jika $t_{hitung}^{1/2} < t_{tabel}$ dan nilai prob > 0,025

b. Secara Simultan

- 1) H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai prob > 0,5
- 2) H_a diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai prob > 0,5

5. Penarikan Kesimpulan

Dalam penarikan kesimpulan didasarkan terhadap pengujian hipotesis dan didukung oleh teori yang sesuai dengan objek dan masalah penelitian. Jika H_0 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen juga berlaku sebaliknya, Jika H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.