

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi perusahaan sebab manusia aset yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Manajemen yang baik Dalam sumber daya manusia sangat diperlukan supaya mengelola sumber daya secara sistematis, terencana dan efisien.

Tolak ukur dari keberhasilan sumber daya manusia dalam hal bekerja, produktivitas karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Summer, 2005) selain itu kinerja dan partisipasi karyawan yang baik dapat meningkatkan kesuksesan finansial bagi sebuah perusahaan (Bernstein & Beeferan, 2015).

Selain kinerja karyawan, dalam manajemen sumber daya manusia terdapat pula satu hal yang menjadi perhatian yaitu, sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Di Indonesia angka kecelakaan kerja menurut penelitian *International Labor Organization* (ILO) menempati urutan ke -52 dari 53 negara dengan manajemen K3 yang terburuk. Padahal biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sangat besar apabila terjadi kecelakaan di tempat kerja (Hanggraeni, 2002).

Menurut data *Internasional Labor Organization* (ILO) pada tahun 2010 tercatat setiap tahunnya lebih dari 2 juta orang yang meninggal akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sekitar 160 juta orang menderita penyakit akibat kerja dan 270 juta kasus kecelakaan kerja pertahun diseluruh dunia (ILO 2009 dalam Ramli, 2010). Semua ini mengindikasikan masih rendahnya aspek keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia. Keselamatan dan kesehatan kerja belum mendapat perhatian dan menjadi budaya ditengah masyarakat Indonesia.



Menurut Gibson (2008), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis karyawan, Rasa cemas yang muncul dalam diri karyawan merupakan reaksi dari adanya ketakutan melihat kecelakaan yang terjadi. Sehingga kondisi psikologis yang kurang nyaman tersebut dapat berdampak pada kinerja seseorang.

PT. XYZ merupakan industri periklanan yang telah berdiri sejak tahun 1995. Perusahaan ini bergerak tidak hanya menangani perusahaan yang berskala besar tetapi juga merangkul perusahaan kecil bahkan perorangan untuk menikmati layanannya. Perusahaan yang berskala nasional dan multi-nasional ini menyediakan layanan meliputi” *Billboard/ Signboard, Neonbox, Neonbox PJU, JPO, Bando Jalan, Letter Sign, Shop Sign, Totem, Umbul-umbul* dalam skala besar, *Digital Printing*, dan sebagainya.

Dalam PT.XYZ terdapat beberapa permasalahan yang terjadi diantaranya pemasangan tidak memenuhi pesanan oleh konsumen sehingga perjanjian tender dikenakan denda dan pemesanan dibatalkan. Agustus 2016 pengerjaan proyek yang dibatalkan sebanyak 8 titik tender, pada November 2017 terdapat 11 pengerjaan proyek tender yang dibatalkan. Menurut kepala pelaksana lapangan, tidak pernah ada permasalahan dalam distribusi dengan jarak yang menjangkau luar kota wilayah Jawa Timur.

Dari wawancara tersebut dapat diindikasikan pemenuhan target yang tidak dapat diselesaikan bukan diakibatkan jarak tempuh titik pemasangan proyek, kemungkinan diakibatkan faktor lain yaitu dalam sumber daya manusianya. Adanya target yang tidak tercapai dapat diakibatkan oleh kinerja karyawan yang kurang optimal. Kinerja karyawan merupakan hal penting bagi setiap perusahaan baik produksi dan jasa, begitu juga pada PT.XYZ. Kinerja karyawan yang kurang optimal dapat berimbas pada target perusahaan .

Selain kinerja yang kurang maksimal, ternyata permasalahan pada perusahaan ini adalah frekuensi terjadinya kecelakaan kerja sebanyak 12 kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan periode Februari 2015-Agustus 2017. Kecelakaan yang terjadi luka ringan goresan mesin pada karyawan produksi dan tersentrum listrik pada karyawan maintenance dan karyawan



lapangan pada saat pemasangan reklame. Dari sekian kecelakaan kerja dua tahun terakhir yang sangat memprihatinkan kecelakaan tahun 2016 karyawan maintenance yang kena setrum mengalami cacat, hal ini tidak hanya kelalaian penggunaan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja melainkan adanya kesalahan pihak PLN dalam pemasangan sambungan kabel. Meski tidak seperti terjadinya kecelakaan kerja tahun 2006 yang mengakibatkan karyawan meninggal dunia, kecelakaan kerja pada kasus kali ini sangat merugikan perusahaan dan karyawan.

Banyaknya kecelakaan kerja ternyata memengaruhi perilaku dan kognitif karyawan. Menurut salah satu karyawan produksi departemen pengelasan mengatakan terjadinya kecelakaan akibat kelelahan pada karyawan yang merangkap pekerjaan lapangan dan produksi sehingga ketika melakukan pekerjaan karyawan diberikan keleluasaan untuk melanjutkan pekerjaan pada jam kerja supaya karyawan tidak mengalami tekanan yang berlanjut. Selain itu dengan tingkat kelelahan yang tinggi terkadang karyawan mengalami sakit.

Dari Pemaparan personalia PT.XYZ sebenarnya perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan sudah tersedia di gudang . Akan tetapi hampir semua karyawan merasa ribet melakukan pekerjaan pada saat mengenakan pasilitas keselematan dan kesehatan kerja dan lebih nyaman pada saat bekerja tidak mengenakan kelengkapan. Atas pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk menguji”pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja,motivasi, disiplin karyawan terhadap kepuasan kerja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah daripenelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerj (K3), motivasi dan disiplin terhadap Insentif dan kepuasan kerja karyawan di PT.XYZ ?”



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja/safety, Motivasi dan disiplin terhadap insentif dan kepuasan kerja di PT.XYZ.
- Mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh signifikan terhadap insentif dan kepuasan kerja karyawan di PT.XYZ.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan melalui Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bagi penulis,dengan penelitian ini diharapkan dapat memahami pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja yang berkaitan dengan karyawan.
- Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT.XYZ dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- Bagi universitas, dengan penelitian ini dapat menambah referensi di perpustakaan bagi penulis yang mengambil masalah yang sama.

### **1.5 Batasan Masalah**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT.XYZ, karena keterbatasan peneliti, maka penelitian hanya membatasi pada keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan semua faktor kinerja yang telah disebutkan dianggap tetap.



**1.6 Sistematika Penulisan****BAB I : Pendahuluan**

Dalam bab ini penulis Mengemukakan latar belakang masalah, tujuan penelitian, Manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

**BAB I : Tinjauan Pustaka**

Dala bab ini penulis mengemukakan tinjauan pustaka dengan mehipun teori dan konsep dari berbagai literatur dari berbagai penelitian terdahulu.

**BAB III : Metode Penelitian**

Dalam bab ini penulis menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dar objek penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, metode analisa data dan kerangka aliran penelitian

**BAB IV : Pengumpulan dan pengolahan data**

Memaparkan tentang profil perusahaan, tinjauan umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan juga tahap-tahap pengolahan data yang telah dilakukan dan juga berisi analisa mengenai masalah yang dihadapi yaitu dengan pengumpulan data, pengolahan data dan analisa data.

**BAB V : Analisis dan interpretasi hasil**

Dalam bab ini berisikan tentang analisa dan pembahasan hasil dari pengolahan data pada bab sebelumnya.

**BAB VI : kesimpulan dan Saran**

Memberikan kesimpulan dan saran menyeluruh dari bab-bab yang telah dibahas dan diberikan saran.



Halaman ini sengaja dikosongkan

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Sistem Manajemen Keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3)**

SMK3 adalah sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang nyaman, efisien dan produktif (permenaker PER.05/MEN/1996).

Dalam UU No.13 tahun 2013 pasal 87 ayat 1 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “ setiap perusahaan wajib menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegritas dengan sistem manajemen perusahaan”. Sedangkan menurut OHSAS 18001, SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen organisasi yang digunakan untuk mengembangkan dan mengimplementasikan kebijakan K3 dalam organisasi.

Dari dua definisi tentang SMK3 dapat disimpulkan bahwa SMK3 adalah sistem manajemen yang terintegrasi untuk menjalankan dan mengembangkan kebijakan K3 yang telah ditetapkan perusahaan serta mengulangi resiko bahaya yang mungkin terjadi di perusahaan.

##### **2.1.1 Konsep dasar Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Konsep dasar sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) mencakup ketentuan pola tahapan “ *Plan-Do-Check-Action*”(PDCA) sebagai berikut: (Permenaker No.05/MEN/1996)

- a. Penetapan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3.
- b. Merencanakan pemenuhan kebijakan,tujuan dan sasaran penerapan SMK3.



- c. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan saran.
- d. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan pencegahan dan perbaikan.
- e. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja

### **2.1.2 Manfaat penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Manfaat penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja bagi perusahaan menurut Tarwaka (2008) adalah:

- a. Pihak manajemen dapat mengetahui kelemahan-kelemahan unsur sistem operasional sebelum timbul gangguan operasional, kecelakaan, insiden dan kerugian-kerugian lainnya.
- b. Dapat diketahui gambaran secara jelas dan lengkap tentang kinerja K3 di perusahaan.
- c. Dapat meningkatkan pemenuhan terhadap peraturan perundangan K3.
- d. Dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kesadaran tentang K3, khususnya bagi karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan audit.
- e. Dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### **2.1.3 Asas-Asas SMK3**

- a. Peningkatan K3 secara terus menerus.
- b. Bagian dari sistem pengawasan K3.
- c. Bersifat wajib.
- d. Sejalan dengan kaidah internasional
  - Diaudit oleh badan audit independen (*eksternal*).
  - Dilakukan oleh auditor.



**2.1.4 Aspek-aspek SMK3**

Aspek-aspek SMK3 berdasarkan Permenaker No.5 Tahun 1996, meliputi:

**a. Perencanaan**

Perusahaan harus membuat perencanaan yang efektif guna mencapai keberhasilan penerapan SMK3 dengan sasaran yang jelas dan dapat terukur.

1. Perencanaan identifikasi Bahaya, penilaian dan pengendalian resiko.

Identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko dari kegiatan, produk barang dan jasa harus dipertimbangkan pada saat merumuskan rencana memenuhi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk itu harus ditetapkan dan dipelihara prosedurnya.

2. Peraturan Perundang-undangan dan persyaratan lainnya.

Perusahaan harus menetapkan dan memelihara prosedur untuk inventarisasi, identifikasi, dan pemahaman peraturan perundangan dan persyaratan lainnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan kegiatan perusahaan yang bersangkutan.

3. Tujuan dan Sasaran

Berikut ini tujuan dan sasaran dari SMK3 antara lain:(Moekijat, 2010)

- a. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja bebas.
- b. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan kesehatan dan giji tenaga kerja.
- c. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan, agar terhindar dari bahaya pengotoran bahan proses industrialisasi yang bersangkutan, perlindungan masyarakat luas dari bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh proses industri.



Sedangkan berdasarkan PERMENAKER No.5 Tahun 1996 tentang sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, tujuan dan sasaran dari SMK3 adalah menciptakan suatu SMK3 ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tercapainya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

#### 4. Indikator Kerja

Dalam menetapkan tujuan dan sasaran kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan harus menggunakan indikator kerja yang dapat diukur sebagai penilaian kinerja keselamatan dan kesehatan kerja yang sekaligus merupakan informasi mengenai keberhasilan pencapaian SMK3.

### **2.1.5 Elemen-Element Yang Patut di pertimbangkan Dalam Mengimplementasikan Keselematan dan Kesehatan Kerja**

Ervianto (2005) mengatakan elemen yang dipertimbangkan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang meliputi pelayanan dan pencegahan penyakit akibat kerja antara lain:

1. Komitmen perusahaan untuk mengembangkan program yang mulai dilaksanakan.
2. Kebijakan pimpinan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
3. Ketentuan penciptaan lingkungan kerja yang menjamin terciptanya K3 dalam bekerja.
4. Ketentuan pelaksanaan selama kerja berlangsung.
5. Ketentuan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan.
6. Pemeriksaan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja.
7. Melakukan penelusuran penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja.
8. Mengukur kinerja program keselamatan dan Kesehatan Kerja.



9. Pendokumentasian yang memadai dan pencatatan kecelakaan kerja secara kontinu.

Jenis-jenis kecelakaan yang terjadi pada bidang industri kontruksi antara lain sebagai berikut:

1. Jatuh terpeleset.
2. Kejatuhan benda dari atas.
3. Terinjak.
4. Terkena benda yang runtuh atau roboh.
5. Kontak dengan suhu panas.
6. Atau suhu dingin.
7. Terjepit dan terlindas.
8. Tertabrak.
9. Tindakan yang tidak benar.
10. Terkena benturan keras.

Usaha-usaha pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dilakukan sedini mungkin. Adapun tindakan yang bisa dilakukan adalah sabagai berikut:

1. Mengidentifikasi setiap jenis pekerjaan yang beresiko dan mengelompokannya.
2. Adanya pelatihan sesuai dengan keahlian karyawan.
3. Melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan.
4. Menyediakan alat pelindung kerja selama menjalankan pekerjaan.



## 2.2 Motivasi

Motivasi seringkali diistilakan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam pembuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (As'ad, 1995:45). Motivasi secara sederhana dapat diartikan” *motivating* “yang secara imflisit bererti bahwa pemimpin suatu organisasi berada ditengah-tengah bawahannya,dengan demikian dapat memberikan bimbingan, intruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan ( Siagian, 1985:129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu dan merangsang untuk melakukan tindakan ( Winardi, 2000:312) motivasi adalah dorongan yang terdapat pada diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto,1987:132). Dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan/daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan.

Telah lama diketahui bahwa manusia adalah maklup sosial. Sebagai maklup sosial membutuhkan rasa sayng, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha sekuat tenaga untuk melakukan suatu pekrjaan memenuhi keinginannya.

### 2.2.1 Teori motivasi menurut Abraham Maslow

Setiap manusia mempunyai *Needs*(kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic faktor*) yang pemunculannya yang sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A.Maslow membuat”*Needs Hierarchy theory*”untuk menjawab tingkat kebututuhan manusia tersebut, kebutuhan manusia diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

#### 1. Kebutuhan fisiologis ( *Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar karna tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut tidak dapat dikatakan hidup normal.meningkatnya kemampuan seseorang cenderung



mereka meningkatkan pemuas kebutuhan dengan penggeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang sangat primer karena sudah ada sejak manusia lahir. Misalnya dalam hal sandang, apabila tingkat kemampuan masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya belum dapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandangpun akan ditingkankan, baik sisi jumlahnya maupun mutunya.

2. Kebutuhan Rasa aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan manusia harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang. Artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang didaerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ketempat bekerja dan keaman di tempat kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a. Kebutuhan akan persaan orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dala organisasi dan demikian ia memiliki (*Sense of Belonging*) yang tinggi.
- b. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang yang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelbihan dan kekurangan. Dengan jati dirinya itu setiap manusia merasa dirinya penting artinya ia memiliki (*Sense of Imfortance*).
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut (*Sense of Accomplishment*) tidak ada



orang yang senang kalau menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.

- d. Kebutuhan akan persaan diikutsertakan (*Sense of Participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberi informasi, didorong memberikan saran.
4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*)  
Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadi prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya. Dalam kehidupan organisas banyak fasilitas yang diperoleh dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun dilingkungan masyarakat yang sudah maju, symbol-simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.
5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*)  
Hal ini dapat diartikan dalam diri seseorang terdapat kemampuan kerja yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsi yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkat ini seseorang sering cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang baik (Siagian, 1996: 149-155).



### **2.2.2 Metode dalam Motivasi**

Terdapat dua metode dalam motivasi, antara lain metode langsung dan metode tidak langsung (Hasibuan, 1996:100). Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode langsung, merupakan materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode tidak langsung, merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas.

### **2.2.3 Asas-asas Motivasi**

- a. Asas mengikut sertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut serta dalam berpartisipasi dan memberikan kesempatan untuk mengajukan pendapat sebagai rekomendasi dalam pengambilan keputusan.
- b. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya mampu mengerjakan tugas dengan baik.
- e. Asas adil dan layak, artinya alat jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhadap semua pegawai.
- f. Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Hasibuan, 1996:98).



### 2.3 Disiplin kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari Bahasa latin "disipel" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "disipline" yang berarti kepatuhan atau yang menyangkut tata tertip. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang terhadap ketentuan /ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi tanpa dasar paksaan (Wursanto,1987:147).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan (Sinungan,1997:135). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*Obedience*) terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam masyarakat (Siagian, 1996:145).

Menurut (Gie,1981:96) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertip dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2001:193.)

#### 2.3.1 Jenis-jenis disiplin kerja

##### 1. *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan setelah menjadi bagi organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

##### 2. *Command discipline*

Disiplin ini timbul bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan ancaman orang lain (Terry,1993:218).

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan



keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norm, etika dan kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali.
- c. Adanya ketaatan.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seseorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari: (Hasibuan,2001:193.)

- a. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

### **2.3.2 Tipe-tipe Disiplin Kerja**

Tipe-tipe kedisiplinan ada tiga yaitu: (Sinungan,1997:135)

1. Disiplin *preventif* yaitu kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan/pegawai. Dengan cara ini para karyawan/pegawai bekerja dengan ikhlas, bukan karna paksaan manajemen.
2. Disiplin *korektif* adalah yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan/karyawan atau pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
3. Disiplin *progresif* yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang.



### 2.3.3 Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan sendirinya para pegawai/karyawan akan mematuhi. Maka perlu bagi pihak perusahaan mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut: (Wursanto,1987:147)

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi  
Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak, karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
2. Pendisiplinan yang bersifat membangun  
Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan memberi petunjuk penyelesaiannya, sehingga karyawan tidak merasa bingung menghadapi kesalahan yang dilakukan.
3. Keadilan dalam pendisiplinan  
Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil dan tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan karyawan.
4. Pendisiplinan dilakukan pada saat karyawan tidak absen  
Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.
5. Setelah pendisiplinan hendaknya bersifat wajar  
Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

Adapun disiplin kerja mempengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu: (Soejono,1997:67).

- a. Ketepatan waktu.  
Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertip dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.



- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik  
Sikap berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab yang tinggi  
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

## **2.4 Insentif**

Menurut Heidjrahman (1984:1) ”Insentif adalah pengubah yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi

### **2.4.1 Jenis pemberian insentif**

Menurut Gary Dessler (1997 : 141) jenis insentif secara umum adalah :

#### **a. Program insentif individual**

Memberikan pemasukan lebih diatas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi standar kinerja individual atas prestasi yang belum diukur oleh standar, seperti mengakui jam kerja yang lama yang digunakan karyawan pada bulan lalu.

#### **b. Program insentif kelompok**

Seperti rencana memberikan insentif individual namun memberih upah lebih dan diatas gaji pokok kepada semua anggota tim ketika tim atau kelompok kolektif mencapai satu



standar yang khusus kinerja, produktivitas atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.

c. Pembagian laba secara umum

Pemberian intensif ini merupakan program intensif seluruh organisasi yang memberikan kepada karyawan satu bagian (share) dari laba organisasi dalam satu periode khusus.

d. Pembagian perolehan (gain sharing)

Rencana upah diseluruh organisasi yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas organisasi.

### **2.4.2 Proses Pemberian Insentif**

Menurut Panggabean (2002:91) pemberian insentif terhadap kelompok dapat diberikan dengan cara:

- a. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasinya.
- b. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
- c. Semua anggota penerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

### **2.4.3 Syarat pemberian insentif**

Menurut Panggabean (2002:92) syarat pemberian insentif antara lain:

- a. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dimengerti.
- b. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
- c. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
- d. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.



## **2.5 Kepuasan kerja**

Satu diantara sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja menurut (Martono, 1992:115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan dengan, ketarampilan dan harapan dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Foustino dalam bukunya (Martoyo, 1992:172) menyebutkan bahwa suatu kesimpulan menyeluruh tentang kepuasan hanya akan memberikan pertimbangan subjektif dari pegawai mengenai kepuasan sehubungan dengan gaji, keselamatan kerja, supervise, relasi-relasi antar perorangan dalam bekerja, peluang dimasa yang akan datang dan pekerjaan itu sendiri.

Tiffin (1958) yang dikutip oleh (As'ad,1995:104) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1958) dalam bukunya (As'ad, 1995: 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Disamping itu perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.



Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya.

### 2.5.1 Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut *Wexley dan Yulk (1977)* dalam bukunya yang berjudul *Organisational behavior And Personnel Psychologi* yang dikutip oleh (*As'ad, 1995:105*), pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:

#### 2.5.1.1 Discrepancy Theory

*Discrepancy theory* yang dipelopori oleh porter menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih apa yang seharusnya diinginkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian *locke* dalam (*As'ad, 1995:105*) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh dari pekerjaannya. Orang akan puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan maka orang akan lebih puas lagi walaupun terdapat “*discrepancy*”, tetapi merupakan *discrepancy* positif. Sebaliknya semakin jauh dari kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besarpula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

#### 2.5.1.2 Equity Theory

*Equity theory* dikembangkan oleh Adam (1993). Adapun pendahuluan dari teori ini adalah *Zaleznik (1958)*. Dalam *equity theory*, kepuasan kerja tergantung apakah merasakan keadilan atau tidak atas situasi, Persaan ini diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang



lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain. Menurut teori ini, elemen-elemen dari *equity* ada tiga, yaitu:

1. **Input**, ( *Wexley dan Yulk, 1977*) dalam buku (As'ad, 1995:105) adalah suatu yang berharga dirasakan pegawai/ karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan seperti pendidikan, pengalaman kerja dan kecakapan.
2. **Automes**, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan pegawai/karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya seperti gaji, status, symbol dan penghargaan.
3. **Comporation Person**, adalah dengan membandingkan *input* dan *output* terhadap orang lain bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Akan tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan merugikan, akan menimbulkan ketidakpuasan.

Kelemahan dari teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan kerja seseorang juga ditentukan oleh individu differences ( misalnya pada pada waktu orang melamar kerja apabila ditanya tentang besarnya upah/gaji yang diinginkan). Selain itu, tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan ( *Locke, 1969*) yang dikutip oleh (As'ad, 1995:105).

### 2.5.1.3 *Two Factor Teori*

Menurut *two faktor teori*, kepuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak menjadi suatu variabel kontinyu. *Herberg* dalam bukunya (As'ad 1995:105) membagi situasi yang mempengaruhi persaan seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* atau motivator yang terdiri dari prestasi, pengakuan dan tanggung jawab, dan yang kedua yaitu kelompok sebagai sumber ketidakpuasan atau



dissatisfiers yang terdiri dari prosedur kerja, upah/gaji, hubungan antara karyawan/pegawai.

### **2.5.2 Faktor-faktor Timbulnya Kepuasan Kerja**

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkat motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah/gaji merupakan kebutuhan dasar.

Horolow E.Burt dalam bukunya (Ad'ad, 1995:112) mengemukakan tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pemimpin dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman kerja, emosi dan situasi kerja.
2. Faktor individual, antara lain sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja serta jenis kelamin karyawan.
3. Faktor-faktor dari luar ( Ekstern) antara lain keadaan keluarga karyawan, rekreasi, pendidikan(Trening, Up Granding dll).

Sedangkan menurut pendapat Gilmer (1966) dalam bukunya (As'ad, 1995:144) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju.  
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
- b. Keamanan kerja.



Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

- c. Gaji.  
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Manajemen kerja.  
Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- e. Kondisi kerja.  
Dalam hal ini tempat kerja, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- f. Komunikasi.  
Komunikasi yang lancar dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.

Menurut pendapat (As'ad, 1995:115), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- a. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.
- b. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pelengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai
- c. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem penggajian jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.



## 2.6 *Structural Equation Modeling* (SEM)

### 2.6.1 Sejarah SEM dan pengertian

Sewal wright mengembangkan konsep ini pada tahun 1934, pada awalnya ini dikenal analisis jalur dan kemudian dipersempit dalam bentuk analisis *Structural Equation Modeling* (Yamin, 2009). SEM (*structural Equation Modeling*) adalah suatu teknik statistik yang mampu menganalisis pola hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, konstruk laten yang satu dengan lain, serta kesalahan pengukuran secara langsung. SEM memungkinkan dilakukannya analisis diantara beberapa variabel dependen dan independen secara langsung.

Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dilakukan untuk menjelaskan secara menyeluruh hubungan antara variabel yang ada dalam penelitian SEM digunakan bukan untuk merancang suatu teori, tetapi lebih ditujukan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model. Oleh karena itu syarat utama menggunakan SEM adalah membangun suatu model hipotesis yang terdiri dari model struktural dan model pengukuran dalam bentuk diagram jalur yang berdasarkan justifikasi teori. SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian secara simultan. Hubungan ini dibangun antara satu atau beberapa variabel independen.

SEM menjadi suatu teknik analisis yang lebih kuat karena mempertimbangkan pemodelan interaksi, nonlinearitas, variabel-variabel bebas yang berkorelasi (*correlated independent*), kesalahan pengukuran gangguan kesalahan-kesalahan yang berkorelasi (*correlated error terms*), beberapa variabel bebas laten (*multiple latent independent*) yang juga masing-masing diukur dengan beberapa indikator, dan satu atau dua variabel tergantung laten yang juga masing-masing diukur beberapa indikator. Dengan demikian menurut definisi ini SEM dapat digunakan alternative lain yang lebih kuat dibandingkan dengan menggunakan regresi berganda, analisis jalur, analisis faktor, analisis time series dan analisis kovarian. Yamin (2009) mengemukakan bahwa didalam SEM peneliti dapat melakukan



tiga kegiatan sekaligus yaitu pemeriksaan validitas dan reabilitas instrument (setara dengan analisis *Path*) dan mendapatkan model yang bermanfaat untuk prediksi (setara dengan model structural atau analisis regresi).

Dua alasan yang mendasari menggunakan SEM adalah :

1. SEM mempunyai kemampuan untuk mengestimasi hubungan antara variabel yang bersifat *multi relationship*. Hubungan ini dibentuk oleh oleh structural (hubungan antara konstruk dependen dan independen).
2. SEM mempunyai kemampuan untuk menggambarkan pola hubungan antara konstruk laten dan variabel manifest atau variabel indikat.

**2.6.2 Model SEM**

Keterangan:

-  (elips) : konstruk laten (variabel laten)
-  (kotak) : Variabel manisfes indikator:
- $\xi$  (Ksi) : Konstruk laten Eksogen
- $\eta$  (eta) : konstruk laten Endoge
- $\beta$  (beta) : parameter untuk menggambarkan hubunga langsung variabel endogen dengan variabel endogen lainnya.
- $\lambda$  (lamda) : Hubungan langsung variabel eksogen ke endogen atau endogen ke indikatornya
- $\delta$  (Delta) : *measuremen error* yang berhubungan dengan konstruk eksogen
- $\varepsilon$  (epsilon) : *measuremen error* yang berhubungan dengan konstruk endogen
- $\zeta$  (zeta) : kesalahan structural (structural error) yang terdapat pada sebuah konstruk endogen
- X : variabel manifest yang berhubungan dengan konstruk eksogen



Y : variabel manifest yang berhubungan dengan konstruk endogen

### 2.6.3 Persamaan Matematis Dalam SEM

#### 1. Persamaan model structural

$$\eta_1 = \gamma_{11}\zeta_1 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \gamma_{22}\zeta_2 + \zeta_2$$

$$\eta_3 = \beta_{31}\eta_1 + \beta_{32}\eta_2 + \zeta_3$$

#### 2. Persamaan model pengukuran variabel eksogen

$$Y_1 = \lambda_{13} \eta_1 + \varepsilon_1$$

$$Y_1 = \lambda_{23} \eta_1 + \varepsilon_2$$

$$Y_1 = \lambda_{33} \eta_1 + \varepsilon_3$$

$$Y_1 = \lambda_{14} \eta_2 + \varepsilon_4$$

$$Y_1 = \lambda_{14} \eta_2 + \varepsilon_5$$

$$Y_1 = \lambda_{15} \eta_3 + \varepsilon_6$$

$$Y_1 = \lambda_{15} \eta_3 + \varepsilon_7$$

#### 3. Persamaan model pengukuran variabel endogen

$$Y_1 = \lambda_{13} \eta_1 + \varepsilon_1$$

$$Y_1 = \lambda_{23} \eta_1 + \varepsilon_2$$

$$Y_1 = \lambda_{33} \eta_1 + \varepsilon_3$$

$$Y_1 = \lambda_{14} \eta_2 + \varepsilon_4$$

$$Y_1 = \lambda_{14} \eta_2 + \varepsilon_5$$

$$Y_1 = \lambda_{15} \eta_3 + \varepsilon_6$$

$$Y_1 = \lambda_{15} \eta_3 + \varepsilon_7$$

### 2.6.4 Konsep dan istilah

1. Model jalur ialah suatu diagram yang menghubungkan antara variabel bebas, perantara dan tergantung. Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah. Anak panah tunggal menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel eksogen atau perantara dengan satu variabel tergantung atau lebih. Anak panah juga menghubungkan kesalahan-kesalahan (*variable error*) dengan semua variabel endogen masing-masing. Anak panah ganda menunjukkan korelasi antara pasangan variabel –variabel eksogen.



2. Model sebab akibat (*causal Modeling*), atau disebut juga analisis jalur (*path analisis*) yang menyusun hipotesis hubungan sebab akibat (*causal relationships*) diantara variabel-variabel dan menguji model-model sebab akibat (*causal models*) dengan menggunakan sistem persamaan linear. Model-model sebab akibat dapat mencakup variabel-variabel manifest (indikator), variabel-variabel laten dan keduanya.
3. Variabel eksogen dalam suatu model jalur ialah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab ekplisitnya atau dalam diagram tidak anak-anak panah yang menuju kearahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran. Jika antara variabel eksogen dikorelasikan maka korelasi tersebut ditunjukkan anak apanah berkepala dua yang menghubungkan variabel-variabel tersebut.
4. Variabel endogen ialah variabel yang mempunyai anak panah menuju kearah variabel tersebut. Variabel yang termasuk didalamnya mencakup semua variabel perantara dan tergantung.
5. Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung kecuali diukur dengan satu atau variabel manifest.
6. Variabel manifest adalah variabel yang digunakan untuk menjelaskan atau mengukur sebuah variabel laten. Dalam sebuah variabel laten terdiri dari beberapa variabel manifest.
7. Koefisien jalur adalah koefisien regresi standar atau disebut “beta” yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung dalam suatu model jalur tertentu.
8. Analisis faktor penegasan (*confirmatory faktor analisis*), suatu teknik kelanjutan dari analisis faktor dimana dilakukan pengujian hipotesis-hipotesis struktur faktor loadings dan inter korelasinya.

Isi sebuah model SEM adalah variabel-variabel , baik variabel laten maupun fariabel manifest. Jika ada sebuah fariabel



laten maka akan ada dua variabel atau lebih manifest. Banyak pendapat menyarankan sebuah variabel laten sebaiknya dijelaskan oleh paling tidak tiga variabel manifest. Cara sederhana untuk mengetahui apakah sebuah variabel dapat digolongkan menjadi sebuah variabel laten adalah dengan menguji apakah variabel tersebut dapat diukur, jika tidak dapat dikategorikan sebagai variabel laten yang membutuhkan jumlah variabel manifest.

Dalam sebuah model SEM, sebuah variabel laten dapat berfungsi sebagai variabel eksogen atau endogen. Sebuah variabel dependen dapat saja menjadi variabel independen untuk variabel yang lain.

### 2.6.5 Asumsi

Untuk menggunakan SEM diperlukan asumsi yang mendasari penggunaannya. Asumsi tersebut diantaranya adalah:

1. Normalitas Data

Uji normalitas yang dilakukan pada SEM mempunyai dua tahapan. Pertama menguji normalitas setiap variabel sedangkan tahap kedua adalah pengujian normalitas semua variabel secara bersama-sama yang disebut dengan *multi variate normality*. Hal ini disebabkan setiap variabel normal secara individu, tidak berarti jika diuji secara bersamaan (multivariat) juga pasti berdistribusi normal.

2. Jumlah Sampel

Pada umumnya dikatakan penggunaan SEM membutuhkan jumlah sampel yang besar. Menurut Perdinand (2006) bahwa ukuran sampel untuk pengujian model dengan menggunakan SEM adalah 100-200 sampel atau tergantung parameter yang digunakan dalam seluruh variabel laten, yaitu jumlah parameter dikalikan 5 sampai 10. Satu survei terdapat 72 penelitian yang menggunakan SEM didapatkan median ukuran sampel sebanyak 198. Untuk itu jumlah sampel 200 data pada umumnya dapat diterima sebagai sampel yang representatif pada analisis SEM.



### 3. *Multicollinearity dan Singularity*

Suatu model dapat secara teoritis diidentifikasi tetapi tidak dapat dijelaskan karena masalah-masalah empiris, misalnya multikolinearitas tinggi dalam setiap model.

### 4. *Data Interval*

Sebaiknya data interval digunakan dalam SEM sekalipun demikian, tidak seperti analisis jalur, kesalahan model-model SEM yang eksplisit muncul karena penggunaan data ordinal. Variabel-variabel eksogenus berupa variabel-variabel dikotomi atau dummy dan variabel dummy kategorikal tidak boleh digunakan dalam variabel-variabel endogenous. Penggunaan data ordinal atau nominal akan mengecilkkan keefisien matrik korelasi yang digunakan dalam SEM.

## 2.6.6 **Bagian SEM**

Secara umum, sebuah model SEM dapat dibagi menjadi dua bagian utama antara lain :

### 1. *Measurement Model*

Measurement model adalah bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.

### 2. *Structural Model*

Structural model menggambarkan hubungan antara variabel eksogen dengan variabel laten

### 2.6.6.1 **Proses Analisis SEM**

Menurut Sutarso (2008), ada 7 (tujuh) langkah apabila menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yaitu:

#### 1. Pengembangan model teoritis

Dalam langkah pengembangan model teoritis hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. SEM digunakan bukan untuk



menghasilkan sebuah model, tetapi untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empiric.

## 2. Pengembangan diagram alir

Dalam langkah kedua ini model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk lainnya sedangkan garis-garis lengkung antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruk. Yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu:

1. Konstruk eksogen (*eksogenous constructs*), yang dikenal juga sebagai *source variables* atau *independent variabel* yang akan diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.
2. Konstruk endogen (*endogen constructs*) yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan kostruk endogen.
3. Konfersi diagram alur kedalam persamaan
 

Persamaan yang dapat dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari :

  1. Persamaan structural (*structural equation*) yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.  

$$\text{Variabel endogen} = \text{variabel eksogen} + \text{variabel endogen} + \text{error}$$
  2. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*) dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan



serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi antar konstruk atau variabel.

4. Memilih matriks input dan estimasi model

SEM menggunakan input data yang hanya menggunakan matrik varians/kovarians atau matrik korelasi keseluruhan estimasi yang dilakukan. Matriks kovarian digunakan karena SEM memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, yang tidak dapat disajikan oleh korelasi disarankan agar menggunakan matriks varians/kovarians pada saat pengujian teori sebab lebih memenuhi asumsi-asumsi metodologi dimana *standar error* menunjukkan angka yang lebih akurat dibandingkan menggunakan matriks korelasi.

5. Kemungkinan munculnya masalah identifikasi

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidak mampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Bila setiap kali estimasi dilakukan muncul problem identifikasi, maka sebaiknya model dipertimbangkan ulang dengan mengembangkan lebih banyak konstruk.

6. Evaluasi kriteria *goodness of fit*

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Berikut ini beberapa indeks kesesuaian dan *cut off value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak menurut Ferdinand (2006)

1. Uji *Chi-square*, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *Chi-square* nya rendah. Semakin kecil nilai *chi-square* semakin baik model itu dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai dari *cut of value* ( $p > 0,05$ ).
2. RMSEA (*The Root Mean Square Error Approximation*) yang menunjukkan *gooness of fit*



yang dapat di harapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RSMEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah class fit dari model itu berdasarkan degress of freedom.

3. GFI (Goodness of fit indeks) adalah ukuran non satistikal yang mempunyai rentai nilai antara 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah “better fit”.
4. AGFI (Adjustet Goodness of fit index), dimana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai dari 0,90.
5. CMIN/DF adalah The Minimum Sample Discrepancy Funciton yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. Chi-square dibagi DF-nya disebut *chi-square relative*. Bila nilai *chi-square relative* kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data
6. TLI (Tucker Lewis Index), merupakan incremental indek yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model, dimana sebuah model  $\geq 0,95$  dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*.
7. CFI (*Comparative Fit Index*) dimana bila mendekati 1, mengidentifikasi tingkat *fit* yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah CFI  $\geq 0,94$ . Dengan demikian indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam **Table 2.1** berikut ini:

**Table 2.1** Indeks Pengujian Kelayakan Model

No	<i>Goodness of Fit index</i>	<i>Cut off value</i>
1	Che-square	Diharapkan kecil (dibawa nilai table)
2	Signifikansi	$\geq 0,05$



3	RMSEA	$\leq 0,08$
4	GFI	$\geq 0,90$
5	AGFI	$\geq 0,90$
6	CMIN/DF	$\leq 2,00$
7	TLI	$\geq 0,95$
8	CFI	$\geq 0,94$

Sumber : Ferdinan (2006)

#### 7. Interpretasi dan modifikasi model

Tahap terakhir ini adalah menginterpretasikan model dan memodifikasi model bagi model-model tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Tujuan modifikasi adalah untuk melihat apakah modifikasi yang dilakukan dapat menurunkan nilai chi-square seperti diketahui, semakin kecilnya angka chi-square menunjukkan semakin fit model tersebut dengan data yang ada. Proses SEM tentu tidak bisa dilakukan secara manual selain karena keterbatasan kemampuan manusia, juga karena kompleksitas model dan alat statistik yang digunakan. Walaupun banyak ahli yang sudah menyadari perlunya membuat model yang dapat menjelaskan banyak fenomena sosial dalam banyak variabel, namun mereka belum dapat menangani kompleksitas perhitungan matematisnya. Saat ini banyak software yang khusus digunakan untuk analisis model SEM, Seperti LISREL, AMOS, EQS dan Mplus. Pada penelitian ini peneliti menggunakan LISREL 8,70 sebagai alat analisisnya.

## 2.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 2.5.1.1 Uji Validitas

Suatu kuisioner dinyatakan valid jika diukur apa yang dituju. Uji validitas ini dapat dilakukan terhadap nilai setiap variabel dengan teknik korelasi skor item atau butir pertanyaan dengan skor total item dengan menggunakan koefisien korelasi produk moment pearson ( $r$ ). item yang dimasukkan dalam analisis akhir adalah item yang dimiliki nilai  $r$  lebih dari nilai



kritis atau nilai tabal dengan taraf nyata 0,05. Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} > r_{table}$  maka pertanyaan tersebut valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{table}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x, \sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - \sum x} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

$r$  = Kuisisioner korelasi butir kuisisioner dengan total skor.

$X$  = Skor butir kuisisioner

$Y$  = Skor total

$N$  = Banyaknya data (responden)

Kriteria uji : jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir valid

### 2.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Kualitas data diperoleh dengan menggunakan instrument penelitian dapat dievaluasi dengan menggunakan uji reliabilitas dan validitas.

Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat dalam kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang valid. Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $r_{alpha}$  positif atau  $> r_{table}$  maka pertanyaan tersebut reliabel.
- Jika  $r_{alpha}$  negative atau  $< r_{table}$  maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Menurut Aritonang (2005:63) reliabilitas kuisisioner akan diuji dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dari masing-masing item suatu variabel. Instrumen yang dipakai yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki



*Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 (Nunnally, 1978) dalam Gozali 2002).

Koefisien Cronbach Alpha:

$$\alpha_{it} = \frac{k}{K-1} \left( 1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

$K$  = jumlah butir kuisisioner

$\alpha_{it}$  = Koefisien keterandalan Butir kuesione

$\sum S_i^2$  = jumlah variansi skor butir yang valid

$S_t^2$  = Variansi total skor butir

Untuk mencari besarnya variansi butir kuisisioner dan variansi total skor butir digunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{x_i^2}{n} - \frac{x_i}{n}^2 \quad \text{dan} \quad S_t^2 = \frac{x_t^2}{n} - \frac{x_t}{n}^2$$

Keterangan

$\sum x_i$  = Jumlah skor setiap butir

$\sum x_i^2$  = Jumlah kuadrat skor setiap butir

$\sum x_t$  = jumlah skor total

$\sum x_t^2$  = jumlah kuadrat skor total



Halaman ini sengaja dikosongkan

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

