

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang akan diteliti adalah disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Se-Priangan Timur dengan subjek penelitian seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Se-Priangan Timur. Ruang lingkup penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.1.1 Sejarah Singkat BPJS Ketenagakerjaan

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan yang dahulunya bernama Jamsostek dan melewati proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan Kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Mengikuti kemajuan dan perkembangan baik dari segi landasan hukum, sifat perlindungan maupun cara penyelenggaraannya, suatu tonggak sejarah penting dicapai pada tahun 1977 dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 Tahun 1977 tentang Penyelenggaraan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja

(ASTEK), yang wajib bagi seluruh pemberi kerja/pengusaha swasta dan seluruh Badan Usaha Milik Negara untuk mengikuti program ASTEK. Juga diterbitkan PP No.34/1977 tentang pembentukan Forum Organisasi ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkanlah PT Jamsostek sebagai penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya dengan memastikan aliran pendapatan keluarga yang berkelanjutan dan bertindak sebagai pengganti sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amendemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kegiatan Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengutamakan kepentingan dan hak normatif pekerja Indonesia dengan memberikan perlindungan pada empat program antara lain Program Jaminan Kompensasi Pekerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan

Kesehatan (JPK) bagi seluruh pekerja dan keluarganya tetap terjaga hingga disahkannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan kewajiban hukumnya, PT Jamsostek akan menjadi badan hukum berdasarkan hukum publik pada tanggal 1 Januari 2014. PT Jamsostek (Persero) telah dialihkan ke BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) dan tetap dipercaya untuk mengelola program jaminan sosial bagi pekerja, termasuk JKK, JKM, dan JHT, yang berlaku mulai 1 Juli 2015, dan juga penambahan jaminan pensiun.

Menyadari betapa pentingnya dan bermartabatnya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan terus meningkatkan kapabilitasnya di seluruh bidang layanan, mengembangkan berbagai program dan manfaat yang dapat langsung dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Dengan sistem penerapannya yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat bagi pekerja dan pemberi kerja, namun juga memberikan kontribusi penting terhadap pertumbuhan perekonomian negara dan peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

3.1.2 Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan

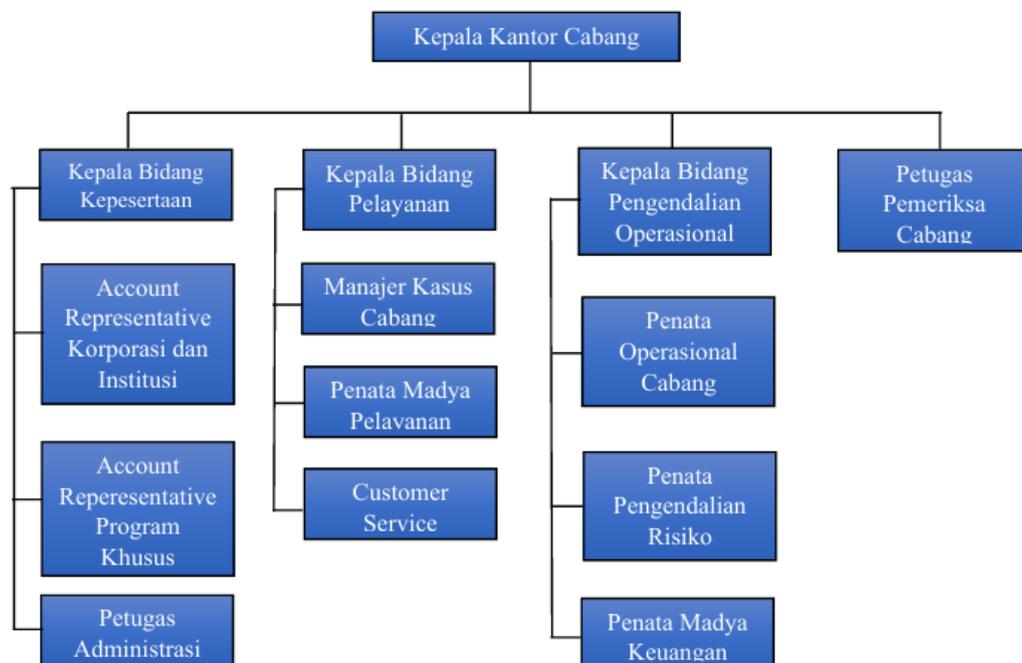
Adapun visi dan misi dari BPJS Ketenagakerjaan sebagai berikut.

Visi:

Mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia.

Misi:

- a. Melindungi, melayani dan menyejahterakan pekerja dan keluarga.
- b. Memberikan rasa aman, mudah dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta
- c. Memberikan kontribusi dalam Pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola baik

3.1.3 Struktur Organisasi

Sumber: Data Internal Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Se-Priangan Timur

Gambar 3.1 Struktur Organisasi

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019: 1)

3.2.1 Jenis penelitian

Pada penelitian ini, metode yang digunakan ialah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Dapat diartikan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2019: 15)

Metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi. Tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel serta untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan kusioner, wawancara, test dan sebagainya (Sugiyono, 2019: 36)

3.2.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antar satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain (Sugiyono, 2019: 55).

Berdasarkan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Maka terdapat dua variabel yaitu variabel independent dan variabel dependen.

1. Variabel Independen atau bebas (X), merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.
 - a. Disiplin Kerja (X_1)

b. Kompensasi (X_2)

2. Variabel Dependen atau terikat (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel lain atau variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu “Kinerja Karyawan”

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel (1)	Definisi (2)	Dimensi (3)	Indikator (4)	Skala (5)
Disiplin Kerja (X_1)	Sikap menghargai, menghormati pada aturan dan norma yang berlaku dengan kesediaan dan kesadaran dari seorang karyawan yang mampu menyesuaikan diri peraturan dan ketetapan perusahaan BPJS Ketenagakerjaan.	1. Peraturan jam kerja	- Ketepatan waktu sebelum bekerja - Ketepatan waktu jam istirahat - Ketepatan waktu setelah bekerja	Ordinal
		2. Peraturan kebijakan berpakaian dan etika perusahaan	- Kesesuaian dalam berpakaian dan tanda pengenal - kesesuaian karyawan dengan aturan dan norma etika yang ditetapkan oleh perusahaan	
		3. Peraturan Standar Operasional Prosedur (SOP)	- Kepatuhan terhadap petunjuk pelaksanaan teknis - Efisiensi pelaksanaan kerja karyawan	
		4. Peraturan kode etik	- Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah dibuat.	

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kompensasi (X ₂)	Imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk balas jasa atau penghargaan terhadap kontribusi dalam suatu pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan	1. Pemberian Gaji	- Kesesuaian penerimaan gaji - Ketepatan waktu dalam penerimaan gaji	Ordinal
		2. Pemberian Insentif	- Kesesuaian dalam penerimaan insentif - Kepuasan dalam penerimaan insentif	
		3. Pemberian Tunjangan	- Kesesuaian dalam penerimaan tunjangan - Kepuasan dalam penerimaan tunjangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Jumlah atau total keseluruhan dari hasil kerja karyawan terhadap tugas yang diberikan juga mampu mencapai tujuan dengan kemampuannya dalam melampaui target yang telah ditentukan perusahaan BPJS Ketenagakerjaan	1. Kuantitas	- Pekerjaan sesuai target - Tidak menunda-nunda pekerjaan	Ordinal
		2. Kualitas	- Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan - Kualitas pelayanan sesuai yang ditetapkan	
		3. Waktu	- Pekerjaan tepat waktu	
		4. Penekanan Biaya	- Ketangkasan dan efektifitas karyawan membuat lebih efisien	
		5. Pengawasan	- Adanya pengawasan terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan	

6.	Hubungan antar karyawan	- Harmonisasi antar karyawan - Kolaborasi karyawan
----	----------------------------	---

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, dalam penelitian ini penulis membutuhkan data dan informasi yang mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2019: 137). Dalam mengumpulkan data yang lengkap dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik:

1. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner adalah pengumpulan data primer yang dimana metode ini mengumpulkan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang terstruktur kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tasikmalaya. Peneliti membuat pertanyaan yang dapat mencerminkan pengukuran indikator dari variabel yang akan diteliti yakni disiplin kerja dan kompesasi.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah sebuah pendekatan dalam pengumpulan informasi yang melibatkan analisis mendalam terhadap berbagai dokumen yang relevan untuk menemukan dan memperoleh informasi yang terkait dengan subjek atau permasalahan yang sedang diteliti. Proses ini melibatkan pemeriksaan secara rinci terhadap beragam materi tertulis, seperti laporan, artikel, catatan, dan

publikasi lainnya, dengan tujuan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang sedang dipelajari.

3.2.3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Cross Section*. *Cross Section* adalah data yang dikumpulkan pada waktu tertentu dari beberapa individu atau objek penelitian lainnya untuk memberikan gambaran mengenai keadaan saat itu (Sugiyono, 2021: 75).

Penelitian *Cross Sectional* mengukur variabel-variabel pada suatu waktu tertentu saja. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengamati hubungan antar variabel pada titik waktu yang sama tanpa melakukan intervensi terhadap variabel-variabel yang diteliti." (Ghozali, 2018: 40).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019: 142). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu data kuisisioner yang akan disebarakan kepada sejumlah karyawan atau responden dari BPJS Ketenagakerjaan Se-Priangan Timur.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau melalui objek, melainkan hasil dari buku-buku

referensi dan atau sumber informasi lain yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Dan juga berfungsi sebagai pendukung dari data primer, dalam hal ini data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti dari dokumen-dokumen yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Se- Priangan Timur.

3.2.3.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 130). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Tasikmalaya, Kantor Cabang Banjar, dan Kantor Cabang Garut. Jumlah total populasi adalah 38 karyawan, yang terdiri dari 24 karyawan di Kantor Cabang Tasikmalaya, 8 karyawan di Kantor Cabang Banjar, dan 6 karyawan di Kantor Cabang Garut.

3.2.3.3 Penentuan Sampel

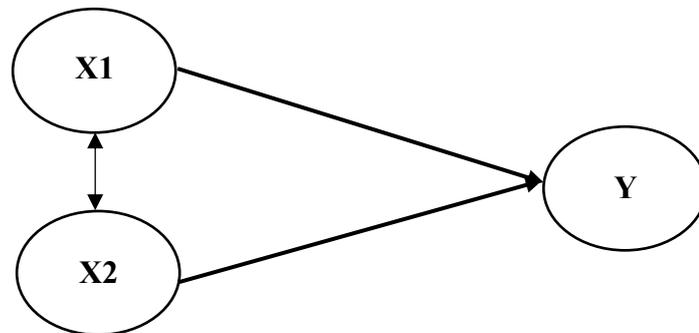
Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2019: 131).

Dalam kerangka penelitian ini, akan diterapkan pendekatan pengambilan sampel secara menyeluruh atau yang biasa disebut sebagai metode penarikan sampel jenuh (sensus). Pendekatan ini dipilih karena sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang terdiri dari 38 orang karyawan

yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Se-Priamgan Timur. Dengan menggunakan metode ini, setiap individu dalam populasi akan diikutsertakan dalam penelitian,

3.2.4 Model Penelitian

Untuk memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, paradigma penelitian telah dirumuskan sebagai berikut.



Gambar 3.2 Model Penelitian

Keterangan:

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

Data yang terkumpul dari penelitian ini akan disusun dan dianalisis melalui pendekatan statistik guna mengidentifikasi hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan.

3.2.5 Teknik Analisis Data

3.2.5.1 Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian disini yaitu kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan yaitu Skala Likert yang berguna untuk mengukur keseluruhan topik, pengalaman, serta pendapat. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penyajian data dapat melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, dan mean (pengukuran tendensi sentral) (Sugiyono, 2021: 206). Untuk lebih jelasnya untuk skala likert adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2 Formasi, Notasi, dan Predikat Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Kurang Setuju	KS	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2021: 147)

Data yang dihasilkan dari penggunaan Skala Likert akan berbentuk data interval. Data interval ini kemudian dapat dianalisis dengan menghitung rata-rata dari respon yang diberikan oleh karyawan berdasarkan skor yang mereka berikan. Perhitungan hasil dari kuesioner ini dilakukan menggunakan rumus persentase dan skor yang telah ditentukan sebagai berikut.

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

Keterangan:

X = Jumlah Persentase Jawaban

F = Jumlah Jawaban/Frekuensi

N = Jumlah Karyawan

3.2.5.2 Metode Successive Interval

Data yang terhimpun dalam penelitian ini memiliki sifat ordinal, yang berarti urutan atau peringkat relatif dari nilai atau tanggapan. Untuk mengangkat tingkat keakuratan pengukuran data dari ordinal ke interval, pendekatan yang dapat diadopsi adalah metode successive interval (MSI). Dengan menggunakan pendekatan ini, data ordinal dapat diubah menjadi skala interval yang lebih terukur dan memberikan representasi yang lebih akurat dari persepsi atau tanggapan yang diungkapkan oleh responden. Adapun langkah-langkah dari successive interval adalah (Sugiyono, 2019: 25).

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlah nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.

5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).
7. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk setiap skor jawaban dengan rumus sebagai berikut.

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Keterangan:

<i>Scale Value</i>	: Nilai Skala
<i>Density at Lower Limit</i>	: Densitas batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	: Densitas bawah atas
<i>Area Under Upper Limit</i>	: Daerah di bawah batas atas
<i>Area Under Lower Limit</i>	: Daerah di bawah batas bawah

8. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan

3.2.5.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diisi oleh responden. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut secara riil (Ghozali, 2018: 55). Uji validitas merupakan langkah kritis dalam penelitian yang menegaskan seberapa akurat suatu data. Melalui proses ini mengukur sejauh mana data

yang terkumpul mencerminkan variabel yang diamati secara benar. Dengan kata lain, validitas data mengindikasikan sejauh mana pengukuran yang dilakukan sesuai dengan konsep atau fenomena yang sebenarnya. Data yang valid memberikan keyakinan bahwa informasi yang diperoleh dapat diandalkan dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Uji Validitas dapat dikatakan valid apabila signifikan $< 0,05$ atau 5 % sehingga apabila nilai signifikansinya sebesar 0,05 berarti data tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Cronbach (Sugiyono, 2019: 183). Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang artinya indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Suatu survey dikatakan reliabel atau handal Bila jawaban seorang terhadap pernyataan ialah konsisten atau stabil dari waktu ke saat dan tidak ada perubahan (Ghozali, 2018: 49).

Kriteria penilaian dalam uji reliabilitas bisa ditentukan melalui koefisien *alpha Cronbach (α)* yang menunjukkan seberapa konsistennya suatu instrumen pengukuran atau alat ukur. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut:

1. Apabila Cronbach's alpha (α) $> 0,60$ maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan tersebut reliabel.

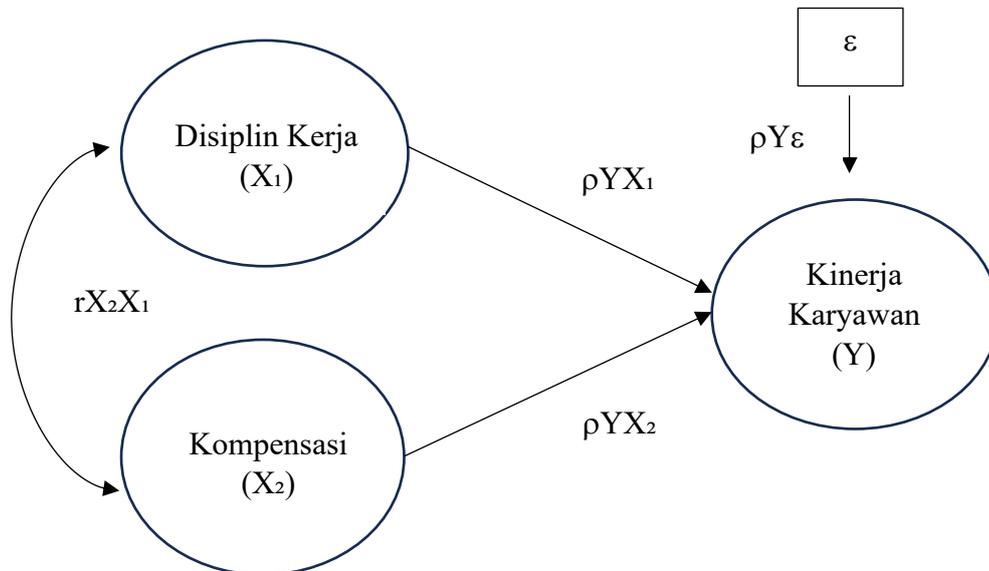
2. Apabila Cronbach's alpha (α) $< 0,60$ maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan tersebut tidak reliabel.

3.2.5.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel dalam sebuah model teoritis. Tahapan analisis jalur meliputi pengembangan model teoritis, spesifikasi model, pengumpulan data, estimasi parameter, evaluasi model, dan interpretasi hasil (Ghozali, 2018: 46). Analisis jalur adalah pengembangan dari regresi berganda. Tujuan dari analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2021: 238). Pada analisis Jalur meliputi berbagai tahap (Sugiyono, 2021: 238).

1. Mengembangkan model teori: Mengidentifikasi teori dan konsep yang relevan untuk membangun model hubungan antar variabel.
2. Menyusun diagram jalur: Menggambarkan hubungan antar variabel dalam bentuk diagram jalur.
3. Konversi diagram jalur ke dalam persamaan: Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural yang dapat diuji.
4. Estimasi parameter: Menggunakan metode statistik untuk mengestimasi parameter dalam model.
5. Uji kesesuaian model: Menilai sejauh mana model sesuai dengan data yang diperoleh.

6. Interpretasi hasil: Menafsirkan hasil analisis dan menarik kesimpulan dari model yang diuji.



Gambar 3.3 Diagram Jalur

3.2.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2018: 82).

1. (R^2) = 0, artinya variabel independen (X) tidak memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen (Y).
2. (R^2) = 1, artinya variabel independen (X) secara sepenuhnya memiliki kemampuan untuk menjelaskan variabel dependen (Y).