

BAB III

METODE PENELITIAN

Bagian ini akan menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya desain penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, instrument penelitian, kategorisasi skala, sampel dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas data dan uji persyaratan statistik. Bagian ini juga akan menjelaskan tentang prosedur penelitian yang berisikan tahapan penelitian yang dilakukan peneliti.

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Desain penelitian korelasional dipilih oleh peneliti karena desain ini bertujuan untuk mencari tahu mengenai nilai-nilai dari dua variabel atau lebih dan menguji atau menentukan hubungan antara variabel-variabel tersebut yang berada di dalam suatu lingkungan tertentu. Sedangkan pemilihan pendekatan kuantitatif memiliki maksud agar hasil yang telah didapatkan dari penelitian akan disajikan dalam bentuk angka. Pengolahan data menggunakan uji statistik deskriptif dan statistic non-parametris. Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk mengetahui hubungan *Bullying* di Tempat Kerja dengan Motivasi Kerja.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian merupakan keseluruhan atau wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari hingga kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan di kota Bandung.

2. Sampel Penelitian

Responden yang menjadi sampel dari penelitian adalah karyawan dari perusahaan swasta yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditetapkan peneliti. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 116 orang. Dalam penelitian ini, subjek yang dipilih sebagai sampel penelitian memiliki karakteristik yaitu, karyawan kontrak atau tetap yang bekerja di perusahaan swasta dan pernah di *bully* baik oleh atasan maupun oleh rekan kerja lainnya.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi semua responden untuk menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2014). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah *sampling purposive*. *Sampling purposive* ialah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan (Siregar, 2013). Pemilihan teknik penentuan sampel ini memiliki tujuan agar kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

C. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan *Bullying* di Tempat Kerja dengan Motivasi Kerja . Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel 1 : *Bullying* di Tempat Kerja
- b. Variabel 2 : Motivasi Kerja

2. Definisi Operasional

- a. *Workplace Bullying*

Bullying di tempat kerja merupakan salah satu perilaku menyimpang dalam organisasi. *Bullying* di tempat kerja memiliki bentuk perilaku seperti pemaksaan kehendak, melakukan tekanan, penyalahgunaan wewenang, dan penghinaan yang dilakukan pada individu yang dianggap lemah secara sistematis dan berulang. *Bullying* di tempat kerja juga memiliki kecenderungan melukai dan mengandung unsur kesengajaan, baik terhadap rekan kerja dan juga level dibawahnya. Dalam penelitian ini *bullying* di tempat kerja diukur dengan menggunakan skala yang berdasarkan aspek-aspek teori dari Hoel dan Cooper (2001).

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menimbulkan, mendorong atau mengarahkan serta mempertahankan perilaku seseorang karyawan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban dalam rangkaian pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Dalam penelitian ini Motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek teori dari Kinlaw (1981: 5-7).

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengumpulkan, mengolah serta menginterpretasikan data informasi yang telah diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama (Siregar, 2013). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, sehingga instrumen penelitian yang digunakan pun berjumlah dua variabel yaitu: *Bullying* di Tempat Kerja dan Motivasi Kerja. Instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus memiliki skala (Sugiyono, 2006).

1. Pengukuran *bullying* di Tempat Kerja

a. Instrumen Pengukuran

Tabel 3.1 Kisi-kisi Skala Pengukuran *Bullying* di Tempat Kerja

Dimensi	Indikator	Item/Pernyataan
<i>Personal-related Bullying</i>	1. <i>Ignoring/Excluding/Silent Treatment/Isolating.</i>	1. Saya tidak pernah diikuti sertakan dalam berbagai kegiatan.
	2. <i>Malicious rumours or gossip.</i>	2. Rekan kerja saya menyebarkan rumor yang tidak benar tentang kehidupan pribadi saya.
	3. <i>Belliting remarks/undermining intergrity/lies told about you/ sense of judjement.</i>	3. Saya merasa rekan kerja merendahkan saya pada saat bekerja.
	4. <i>Questioned/opinions marginalized.</i>	4. Pendapat yang saya kemukakan seing tidak dianggap oleh atasan saya.
	5. <i>Public humiliation(making someone look stupid).</i>	5. Saya merasa dipermalukan didepan umum oleh rekan kerja saya.
	6. <i>Ridiculing</i>	6. Rekan kerja saya membuat

	<i>dajk/insulting/teasing/jokes/'funny surprises'/sarcasm.</i>	lelucon tentang saya.
	<i>7. Shouted or yelled at/'bawling out.</i>	7. Saya menjadi korban pelampiasan kemarahan atasan saya.
	<i>8. Threats of violence (or thearts in general).</i>	8. Saya diancam dilukai secara fisik oleh rekan kerja saya, jika saya melakukan pekerjaan yang lebih baik dari dirinya.
	<i>9. Insulting comments made about your private life.</i>	9. Rekan kerja saya memberikan komentar yang tidak menyenangkan tentang diri saya.
	<i>10. Physical attacks.</i>	10. Saya dilukai secara fisik oleh rekan kerja saya karena saya melakukan pekerjaan yang lebih baik dari dirinya.
	<i>11. Attacking person beliefs, attitudes, lifestyle/appearance/devaluing with ref to gender/accusations of</i>	11. Rekan kerja saya sering mengomentari tentang cara bicara saya.

	<i>being mentally disturbed.</i>	
	<i>12. Persistent criticism (often in front of others).</i>	12. Saya sering dikritik secara frontal oleh rekan kerja saya di depan rekan-rekan yang lainnya.
	<i>13. Using obscene/offensive language/gestures/ material.</i>	13. Rekan kerja saya selalu memalingkan wajahnya saat berbicara pada saya.
	<i>14. Ganging up colleagues/client encouraged to criticise you or spy on you/witch.</i>	14. Rekan kerja saya sering menyebarkan rumor tidak benar kepada sahabat kerja saya.
	<i>15. Hunt/dirty tricks campaign/ singled out.</i>	15. Saya merasa sering dijebak oleh rekan kerja saya.
	<i>16. Intimidation/acting in condescending or superior manner intruding on privacy.</i>	16. Saya merasa diintimidasi oleh rekan kerja saya.
	<i>17. Sexual approaches/offers (unwanted) or unwanted physical contact.</i>	17. Saya sering mendapatkan undangan untuk melakukan perbuatan seksual oleh atasan

		saya.
	<i>18. Verbal abuse.</i>	18. Apapun yang saya kerjakan selalu mendapat hinaan dari rekan kerja saya.
	<i>19. Innacurate accusation.</i>	19. Saya sering dituding melakukan sesuatu hal tanpa adanya bukti.
	<i>20. Insinuitive glances/gestures/dirty looks.</i>	20. Rekan kerja saya sering menatap saya dengan tatapan sinis.
	<i>21. Tampering with personal effect.</i>	21. Barang-barang saya sering dirusak oleh rekan kerja saya.
	<i>22. Encouraged to fell guilty.</i>	22. Rekan kerja saya sering menghakimi saya secara berlebihan atas kesalahan saya.
<i>Work-related Bullying</i>	<i>1. Giving unachieveable tasks/ impossible deadline/overloading/ demands/'setting up to fail'/unmanageable work loads.</i>	1. Saya diberikan waktu yang sangat singkat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
	<i>2. Meaningless tasks/unpleasant</i>	2. Saya diberikan pekerjaan diluar

	<i>jobs/belittng person ability/undermined.</i>	kemampuan saya.
	<i>3. Withholding information deliberately/info goes missing/ concealing information/failing to returns calls/failing to pass on messages.</i>	3. Saya kesulitan mendapatkan informasi mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan.
	<i>4. Undervaluing contribution/no credit where due/taking credit for work that is not their own.</i>	4. Hasil pekerjaan saya sering dibajak oleh rekan kerja saya.
	<i>5. Constant criticism.</i>	5. Pekerjaan yang saya lakukan sering mendapatkan kritik.
	<i>6. Under work/working below competence/removing responsibility/demotion.</i>	6. Tugas yang seharusnya tanggung jawab saya sering diambil alih oleh rekan kerja saya.
	<i>7. Unreasonable/inappropriate monitoring.</i>	7. Atasan saya terlalu memonitoring pekerjaan saya.
	<i>8. Offensive administrative penal sanction e. g., denying leave.</i>	8. Saya tidak mendapatkan hak sebagai karyawan, seperti izin,

		sakit hiburan dll dari atasan saya.
	<i>9. Exclude/isolate/views ignored.</i>	9. Rekan kerja saya sering tidak menghiraukan adanya saya dalam kelompok kerja.
	<i>10. Changing goalpost/targets.</i>	10. Atasan saya sering mengganti target pekerjaan saya, saat target sebelumnya telah saya kerjakan.
	<i>11. Not providing enough training/resources.</i>	11. Saya tidak mendapatkan pelatihan tambahan dalam bekerja.
	<i>12. Reducing opportunities for expression/interrupting when speaking.</i>	12. Saya tidak pernah diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat oleh rekan kerja saya.
	<i>13. Negative attack on person for no reason/sabotage.</i>	13. Saya sering dilukai oleh rekan kerja saya tanpa adanya alasan.
	<i>14. Making threats/hints about job</i>	14. Saya sering diancam oleh

	<i>security.</i>	rekan kerja saya yang berhubungan dengan rasa aman saya dalam bekerja.
	<i>15. No support from manager.</i>	15. Saya tidak mendapat dukungan dari atasan saya dalam melakukan aktivitas yang berhubungan dengan penyelesaian tugas saya.
	<i>16. Abuse/threats.</i>	16. Saya merasa terancam pada saat bekerja.
	<i>17. Judging wrongly.</i>	17. Pekerjaan saya selalu dinilai salah oleh atasan saya.
	<i>18. Lack of clarity re-Role.</i>	18. Saya tidak mendapat kejelasan peran saya dalam organisasi.
	<i>19. Not trusting.</i>	19. Saya tidak di percaya dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya oleh atasan saya.

a. Skala

Skala *Bullying* di tempat kerja sesuai dengan alat ukur *Negative Act Questionnaire* yang berdasarkan pada teori Hoel dan Cooper (2001), skala pengukuran ini berisi 41 pertanyaan yang menggambarkan perasaan yang dirasakan karyawan ketika bekerja. Skala yang digunakan adalah skala likert dimana setiap pernyataan memiliki empat alternative jawaban berdasarkan kecenderungan respon atau perasaan yang dirasakan karyawan ketika bekerja, antara lain : Selalu (SL), Sering (S), Kadang-kadang (K), dan Tidak Pernah (TP). Responden diminta untuk memilih salah satu dari empat alternative jawaban yang tersedia. Setiap alternative jawaban memiliki bobot nilai sebagai berikut.

Tabel 3.2 Bobot Item Skala *Bullying* di Tempat Kerja

Alternatif Jawaban	Bobot Item	
	Favorable (+)	Unfavorable (-)
Selalu	4	1
Sering	3	2
Kadang-kadang	2	3
Tidak Pernah	1	4

2. Pengukuran Motivasi Kerja.

a. Instrumen Pengukuran

Tabel 3.3 Kisi-kisi Skala Pengukuran Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Item/pernyataan
<i>Match</i> (Kecocokan)	1. Kebutuhan	1. Perusahaan menjamin kebutuhan dasar karyawannya dengan baik (misalnya: makan, transportasi, dsb).
		2. Selain kebutuhan dasar, Perusahaan juga memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan hari tua bagi karyawannya.
	2. Tujuan	3. Perusahaan memiliki visi dan misi yang sejalan dengan tujuan saya/ karyawan.
		4. Tujuan perusahaan memiliki keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi saya/ karyawannya.
	3. Kejelasan	5. Perusahaan memiliki target dan tujuan yang jelas bagi karyawan.
		6. Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan saya 10 tahun mendatang.
<i>Return</i> (Imbalan)	1. Upah	7. Perusahaan memberikan upah sesuai dengan <i>skill</i> dan kompetensi pekerjaan saya.
		8. Setiap tahun, perusahaan memberikan bonus sesuai dengan kinerja saya/ karyawannya.

	2. Kenaikan	9. Perusahaan memberikan kesempatan setiap karyawannya tidak terkecuali saya untuk mendapatkan kenaikan jabatan dalam jangka waktu kerja tertentu.
		10. Kenaikan jabatan berbanding lurus dengan kenaikan upah karyawannya.
	3. Kenyamanan	11. Kondisi dan lingkungan kerja membuat setiap karyawannya merasa nyaman untuk bekerja.
		12. Kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman membuat produktivitas saya/ karyawan meningkat.
<i>Expectation</i> (harapan)	1. Kesempatan	13. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi saya/ karyawannya.
		14. Perusahaan memberikan kesempatan pada saya/ karyawannya untuk mempelajari hal-hal baru.
		15. Perusahaan sangat memperhatikan pengembangan karir saya/ karyawannya.
	2. Hambatan	16. Para pemimpin di perusahaan bersedia memberikan nasehat dan bantuan atas persoalan yang saya/ karyawan hadapi.
		17. Sistem yang berjalan di perusahaan dapat meminimalisasi hambatan kerja karyawannya.
	3. Kompetensi	18. Pengetahuan dan kemampuan yang saya miliki sesuai dengan

		bidang pekerjaan saya.
		19. Kemampuan yang saya miliki diatas rata-rata kemampuan karyawan lain.

a. Skala

Skala Motivasi Kerja sesuai dengan alat ukur *The Motivation Assessment Inventory* (MAI) yang berdasarkan teori Kinlaw (1981), skala pengukuran ini berisi 19 pertanyaan . skala yang digunakan adalah skala likert dimana setiap pertanyaan memiliki empat alternative jawaban berdasarkan kecenderungan respon atau perasaan yang dirasakan karyawan ketika bekerja, antara lain : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Responden harus memilih salah satu dari empat alternative jawaban yang tersedia yang sesuai dengan respon dirinya atau paling mencerminkan apa yang di rasakan. Setiap jawaban memiliki bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 3.4 Bobot Item Skala Motivasi kerja

Alternatif Jawaban	Bobot Item	
	Favorable (+)	Unfavorable(-)
Sangat setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Kategorisasi Skala

Kategorisasi skala dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah yang berjenjang berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2007). Kategorisasi skala dilakukan setelah menentukan jumlah kelompok level ke dalam beberapa kelompok. Dalam penelitian ini, skor *Bullying* di Tempat Kerja dan Motivasi Kerja dikelompokkan dalam dua kategori. Secara lebih rinci, pengelompokkan kategorisasi skala ketiga variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5 Kategorisasi Skala

Rumus	Kategori
$X > M$	Tinggi
$M < X$	Rendah

Keterangan:

X = Skor Subjek

M = Rata-rata Baku

E. Validitas Dan Reliabilitas Skala

1. *Try Out* Skala Pengukuran

Try out/ uji coba dilakukan sebelum pengambilan data penelitian dilakukan. Sebelum melakukan *try out/* uji coba, peneliti terlebih dahulu melakukan adaptasi dan uji keterbacaan skala pengukuran. Adaptasi ini dilakukan dengan menerjemahkan skala pengukuran *Bullying* di Tempat Kerja dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Dalam proses penerjemahannya, peneliti meminta bantuan dan evaluasi dari para profesional dan dosen pembimbing penelitian, hal ini dilakukan untuk meningkatkan keakuratan skala pengukuran yang telah diadaptasi.

Peneliti melakukan *try out/* uji coba dengan menyebarkan kuesioner secara online pada 239 karyawan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas skala

pengukuran. Uji validitas dan reliabilitas hasil *try out* penelitian menggunakan *software* SPSS versi 17.0. Hasil uji reliabilitas konsistensi internal dengan teknik *Alpha Cronbach* pada kedua skala pengukuran didapatkan koefisien sebesar 0,941 dan 0,917. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut skala pengukuran kedua variabel dapat dikatakan sangat reliabel karena menghasilkan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* lebih dari 0,90

2. Validitas Skala

a. Validitas Isi

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan kuesioner yang telah disusun benar-benar dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas isi. Uji validitas isi berkaitan dengan kemampuan suatu instrument dapat mengukur isi (konsep) yang harus diukur. Hal ini berarti bahwa suatu alat ukur harus mampu mengungkap isi suatu variabel ataupun konsep yang akan diukur (Siregar, 2013). Pengujian validitas isi dilakukan melalui analisis rasional kecocokan para profesional yang ahli dibidangnya (*profesional judgement*). *Profesional judgement* dilakukan oleh dosen ahli dari kalangan psikologi industri dan organisasi.

b. Korelasi Item Total

Untuk menguji validitas butir-butir instrument lebih lanjut, maka setelah dilakukan *profesional judgement*, selanjutnya diujicobakan dan dianalisis dengan analisis item. Analisis item dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrument dengan skor total (Korelasi Item Total). Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap sebagai item yang memuaskan dan dinyatakan memenuhi syarat psikometrik sebagai bagian dari tes. Namun, jika item yang memenuhi syarat masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka pertimbangan untuk menurunkan sedikit batas minimal kriteria koefisien dari 0,30 menjadi 0,20

dapat dilakukan, sehingga jumlah item yang diinginkan dapat tercapai, namun tidak disarankan untuk menurunkan batas kriteria koefisien minimal kurang dari 0,20.

3. Reliabilitas Skala

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap variabel yang sama dengan menggunakan skala pengukuran yang sama. Kategorisasi koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* sebagai berikut (Guildford dalam Sugiyono, 2008):

Tabel 3.6 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

Koefisien Reliabilitas α	Kriteria
> 0,900	Sangat Reliabel
0,700 – 0,900	Reliabel
0,400 – 0,700	Cukup Reliabel
0,200 – 0,400	Kurang Reliabel
< 0,200	Tidak Reliabel

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji Alpha Cronbach dengan bantuan *software* SPSS 17.0. Pengujian reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen skornya berupa rentangan beberapa nilai misalnya, 0-10 dan 0-100 atau yang berbentuk skala misalnya, 1-3, 1-5, dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap (Siregar, 2013). Dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach, suatu instrument dapat dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,6 ($r_{11} > 0,6$).

a. Uji Reliabilitas Skala *Bullying* di Tempat Kerja

Tabel 3.7 Reliabilitas Skala *Bullying* di Tempat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	41

Hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach pada skala *Bullying* di Tempat Kerja menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,941. Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian dinyatakan sangat reliabel karena koefisien $r_{11} = 0,941 > 0,60$.

b. Uji Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

Tabel 3.8 Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	20

Hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach pada skala Motivasi Kerja menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0,917. Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi karena menghasilkan koefisien $r_{11} = 0,917 > 0,60$.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara antara lain:

1. Penyebaran Kuesioner

Penyebaran kuesioner *hard copy* dilakukan secara langsung dengan mendatangi karyawan yang sedang bekerja setelah melalui perizinan dari

perusahaan. Penyebaran kuesioner *hard copy* dilakukan ke beberapa bagian di perusahaan yang menjadi tempat penelitian berlangsung. Selain itu, penyebaran kuesioner juga dilakukan secara online via *google docs* untuk menambah jumlah sampel. Peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan dalam bentuk pernyataan kepada subyek penelitian yaitu karyawan kontrak atau tetap di perusahaan swasta yang bekerja dan pernah di *bully* oleh rekan kerja maupun oleh atasan di tempat kerja. Bagian pertama merupakan isian data responden penelitian, kedua skala pengukuran *Bullying* di Tempat Kerja, dan ketiga skala pengukuran Motivasi Kerja.

G. Prosedur Penelitian

Tahapan yang yang ditempuh peneliti dalam melaksanakan penelitian terbagi menjadi lima tahap, antara lain: pertama tahap perencanaan dan persiapan penelitian, kedua tahap pelaksanaan penelitian atau pengambilan data, ketiga tahap pengolahan data, keempat tahap pembahasan data dan kelima tahap penulisan dan penyelesaian laporan hasil penelitian.

1. Perencanaan dan persiapan penelitian: Dalam suatu kegiatan, perencanaan merupakan unsur-unsur yang sangat penting. Begitu juga dalam kegiatan penelitian, perencanaan merupakan unsur penting yang perlu diperhitungkan karena persiapan dan perencanaan yang baik akan memperlancar jalannya penelitian. Persiapan dan perencanaan dalam melaksanakan penelitian ini melalui beberapa tahap, antara lain:
 - a. Menentukan tema dan ruang lingkup permasalahan penelitian
 - b. Menentukan variabel penelitian
 - c. Melakukan studi kepustakaan dan mengulas sumber literatur yang tepat mengenai permasalahan dan variabel penelitian
 - d. Menyiapkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Peneliti melakukan adaptasi alat ukur dengan menerjemahkan alat ukur yang sudah baku dan melakukan *expert judgement* kepada ahli bahasa dan

dosen pembimbing peneliti pada kedua alat ukur yaitu *Bullying* di Tempat Kerja dan Motivasi Kerja.

- e. Menentukan sasaran responden penelitian
 - f. Menetapkan jadwal pengambilan data penelitian
 - g. Membuat permohonan izin untuk pengambilan data penelitian
 - h. Uji coba skala pengukuran
2. Pelaksanaan penelitian: Setelah persiapan dianggap matang, maka tahap selanjutnya adalah melaksanakan penelitian. Kegiatan pelaksanaan penelitian dalam rangka pengambilan data meliputi:
- a. Membuat perizinan ke perusahaan tempat penelitian berlangsung
 - b. Menjelaskan tujuan penelitian dan meminta kesediaan responden penelitian dalam pengambilan data
 - c. Melaksanakan pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan yang dijadikan subjek penelitian
 - d. Mengumpulkan kembali kuesioner penelitian yang telah disebar pada subjek penelitian
3. Pengolahan data: Pengolahan data merupakan tindak lanjut setelah tahap pengumpulan data dilaksanakan. Pengolahan data penelitian dilakukan dengan bantuan *software* Ms. Excel dan SPSS verssi 17.0. tahapan pengolahan data meliputi:
- a. Mengolah data informasi identitas responden penelitian
 - b. Melakukan skoring pada hasil skala pengukuran untuk setiap variabel
 - c. Menghitung dan membuat tabulasi data hasil pengukuran yang diperoleh
 - d. Melakukan analisis data secara statistik untuk menguji korelasi setiap variabel penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan.
4. Pembahasan data: Setelah data diolah secara statistik, tahap selanjutnya ialah pembahasan data. Tahap pembahasan data dilakukan dengan membandingkan hasil data yang diperoleh secara statistik dengan data pengetahuan yang

berupa hasil riset atau studi kepustakaan yang telah dilakukan. Pembahasan data meliputi tahap sebagai berikut:

- a. Menginterpretasikan dan membahas hasil analisis data statistik berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang telah dibahas sebelumnya
 - b. Membuat rumusan kesimpulan berdasarkan perhitungan pengolahan data baik data statistik maupun data informasi atau hasil observasi lapangan
5. Penyelesaian dan penulisan laporan hasil penelitian: Tahap ini merupakan tahap akhir dari penelitian yang meliputi:
- a. Menulis laporan hasil penelitian
 - b. Mempersiapkan ujian hasil penelitian
 - c. Pelaksanaan ujian hasil penelitian
 - d. Pengumpulan laporan akhir hasil penelitian yang telah diujikan dan direvisi

H. Teknik Pengolahan Data

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, sehingga kegiatan analisis data yang meliputi pengolahan data dan penyajian data, perhitungan deskripsi data dan pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik uji statistik (Siregar, 2013). Teknik uji statistik yang digunakan peneliti dalam menganalisis dan mengolah data penelitian meliputi:

1. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah analisis data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan *mean* dan deviasi standar yang sama (Siregar, 2013). Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov memiliki ketentuan sebagai berikut:

- a. Data berdistribusi normal jika hasil uji (p-value) > 0,05. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov dibuat dengan membuat hipotesis:
 Ho: Data berdistribusi normal
 Ha: Data tidak berdistribusi normal
- b. Jika probabilitas (sig.) > 0,05 dengan $\alpha = 5\%$, maka Ho diterima dan data berdistribusi normal, sebaliknya jika probabilitas (sig.) < 0,05 dengan $\alpha = 5\%$, maka Ha diterima dan distribusi data tidak normal.

Tabel 3.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		bullying	motivasi
N		116	116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60.9483	58.7759
	Std. Deviation	15.62208	9.17187
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.049
	Positive	.120	.037
	Negative	-.101	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		1.289	.528
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072	.943

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Ketentuan untuk uji normalitas Kolmogorov Smirnov yang digunakan adalah data berdistribusi normal jika hasil uji (p-value) > 0,05 dan sebaliknya jika hasil uji (p-value) < 0,05 maka distribusi data tidak normal (Siregar, 2013). Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel *Bullying* di Tempat kerja dengan Motivasi Kerja, di peroleh nilai $Z = 1,289$ dan nilai $p = 0,072$. Hal ini menunjukkan bahwa data dari variabel *Bullying* di Tempat Kerja berdistribusi normal karena nilai $p (0,072) > 0,05$. Dan hasil uji normalitas variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai $Z = 0,528$ dan nilai $p = 0,943$. hal

ini menunjukkan bahwa data variabel Motivasi Kerja berdistribusi normal karena nilai $p (0,943) > 0,05$.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menghitung apakah variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi. Uji linear digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05 atau $p > 0,05$.

Tabel 3.10
Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
motivasi * bullying	Between	(Combined)	5174.622	47	110.098	1.664	.027
	Groups	Linearity	4.356	1	4.356	.066	.798
		Deviation from Linearity	5170.266	46	112.397	1.699	.023
	Within Groups		4499.550	68	66.170		
Total			9674.172	115			

Hasil uji linearitas antara variabel *Bullying* di Tempat Kerja dan Motivasi Kerja diperoleh nilai $F = 0,066$ dan nilai $p = 0,798$. Hasil ini menunjukkan bahwa antara variabel *Bullying* di Tempat Kerja dan Motivasi Kerja memiliki hubungan yang tidak linear karena diperoleh nilai $p (0,798) > 0,05$.

3. Uji Hipotesis

a. Korelasi Spearman Rho (R_s)

Uji korelasi *Spearman Rho* (R_s) digunakan untuk menentukan besarnya hubungan antara variabel dua variabel (gejala) dengan jenis data berskala ordinal atau tata jenjang (Siregar, 2013). Uji korelasi ini digunakan Karena data penelitian tidak memiliki linearitas. Dalam penelitian ini, uji korelasi *Spearman Rho* (R_s) digunakan untuk mengetahui hubungan dari *Bullying* di Tempat Kerja dengan Motivasi Kerja. Melalui teknik korelasi *Spearman Rho* (R_s), peneliti memperoleh gambaran besar arah hubungan kedua variabel yang diukur. Uji korelasi *Spearman Rho* (R_s) memiliki ketentuan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis dari uji korelasi *Spearman Rho* (R_s) dapat dibuat dalam bentuk kalimat:

Ho: Tidak terdapat hubungan antara variabel A dengan variabel B

Ha: Ada hubungan antara variabel A dengan variabel B

- 2) Jika probabilitas sig. $> \alpha$ atau jika $-Z_{tabel} \leq Z_{hitung} \leq Z_{tabel}$, dengan $\alpha = 0,05/2 = 5\%$ maka Ho diterima yang memiliki arti bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Sebaliknya, jika probabilitas sig. $< \alpha$ atau jika $Z_{hitung} > Z_{tabel}$, dengan $\alpha = 0,05/2 = 5\%$ maka Ha diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y.

Tinggi atau rendahnya korelasi kedua variabel dapat dilihat melalui nilai koefisien korelasi *Spearman* (Guilford dan Fruchter, 1978) sebagai berikut:

Tabel 3.11 Klasifikasi Korelasi (Guilford Dan Fruchter, 1978)

Koefisien Korelasi (r_{xy})	Klasifikasi
$0,90 < r_{xy} \leq 1,00$	Korelasi antara kedua variabel sangat tinggi
$0,70 < r_{xy} \leq 0,90$	Korelasi antara kedua variabel tinggi
$0,40 < r_{xy} \leq 0,70$	Korelasi antara kedua variabel cukup
$0,20 < r_{xy} \leq 0,40$	Korelasi antara kedua variabel rendah

$0,00 < r_{xy} \leq 0,20$	Korelasi antara kedua variabel sangat rendah
---------------------------	--

Tabel 3.12

Hasil Pengujian Korelasi *Spearman Rho* (R_s)

Correlations			bullying	motivasi
Spearman's rho	bullying	Correlation Coefficient	1.000	-.003
		Sig. (2-tailed)	.	.977
		N	116	116
	motivasi	Correlation Coefficient	-.003	1.000
		Sig. (2-tailed)	.977	.
		N	116	116

Uji korelasi *Spearman* terhadap variabel *Bullying* di Tempat Kerja dengan Motivasi Kerja menghasilkan korelasi sebesar -0,003 dan probabilitas (sig.) sebesar 0,977. Nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,977 yang berarti $\text{sig. } (0,977) > 0,05$ sehingga H_0 diterima yang memiliki arti bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel *Bullying* di Tempat Kerja dengan Motivasi kerja maka memiliki korelasi negatif. Korelasi negatif yang dimaksud adalah bahwa semakin tinggi *bullying* di tempat kerja maka semakin rendah motivasi kerja.