

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Objek dan Subjek Penelitian

1. Objek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah PT.EKA PRAYA JAYA JL. Panji Tilar No. 15, Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. 83115 perusahaan ini berbasis kontruksi bangunan gedung dan jalan raya. Subyek yang difokuskan untuk penelitian ini adalah karyawan mesin, lapangan, dan operasional PT. Eka Praya Jaya .

2. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini disebarakan 65 kuisisioner pada 65 responden. Kuesioner yang dikembalikan oleh responden sejumlah 60, jadi *respon ratelya* sebesar 92,3%. Seluruh kuesioner yang terkumpul layak untuk dianalisis karena telah diisi secara lengkap.

B. Profil Responden

Responden diklasifikasikan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama bekerja. Deskripsi responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Deskripsi Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis kelamin	Pria	37	61,7
	Wanita	23	38,3
Lama bekerja	2 - 5 tahun	18	30,0
	5 - 10 tahun	29	48,3
	> 10 tahun	13	21,7
Bagian	Lapangan	15	25,0
	Mesin	17	28,3
	Operasional	28	46,7
Usia	< 35 tahun	18	30,0
	35 – 45 tahun	26	43,3
	> 45 tahun	16	26,7
Tingkat pendidikan	SMP	2	3,3
	SMA	19	31,7
	Diploma	12	20,0
	Sarjana	27	45,0

Sumber: Data yang diolah dalam penelitian ini

Tabel 4.1 menunjukkan jenis kelamin responden kebanyakan adalah pria sebesar 61,7%. Sebagian besar responden telah bekerja 5-10 tahun sebesar 48,3%. Kebanyakan responden bekerja di bagian operasional sebesar 46,7%. Prosentase terbesar usia responden adalah 35-45 tahun sebesar 43,3%. Sebagian besar responden berpendidikan S1 sebesar 45%.

C. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Item pertanyaan dinyatakan valid apabila dari hasil uji diperoleh nilai korelasi antara skor butir dengan skor total signifikan pada tingkat 5%.

Tabel 4.2.
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Kompensasi	1	0,784	0,000	Valid
	2	0,879	0,000	Valid
	3	0,737	0,000	Valid

	4	0,857	0,000	Valid
	5	0,877	0,000	Valid
	6	0,865	0,000	Valid
	7	0,653	0,000	Validā
	8	0,874	0,000	Valid
	9	0,706	0,000	Valid
	10	0,856	0,000	Valid

Sumber: Lampiran Uji Validitas

Tabel 4.2 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kompensasi $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel kompensasi.

Tabel 4.3.
Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Iklim organisasi	1	0,656	0,000	Valid
	2	0,749	0,000	Valid
	3	0,807	0,000	Valid
	4	0,892	0,000	Valid
	5	0,861	0,000	Valid
	6	0,822	0,000	Valid
	7	0,758	0,000	Valid
	8	0,763	0,000	Valid
	9	0,808	0,000	Valid
	10	0,733	0,000	Valid

Sumber: Lampiran Uji Validitas

Tabel 4.3 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel iklim organisasi $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel iklim organisasi.

Tabel 4.4.
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	R	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja	1	0,850	0,000	Valid
	2	0,767	0,000	Valid
	3	0,803	0,000	Valid
	4	0,776	0,000	Valid
	5	0,790	0,000	Valid

	6	0,850	0,000	Valid
	7	0,765	0,000	Valid
	8	0,842	0,000	Valid
	9	0,761	0,000	Valid
	10	0,813	0,000	Valid

Sumber: Lampiran Uji Validitas

Tabel 4.4 menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh pada masing-masing butir pertanyaan variabel kepuasan kerja $< 0,05$. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan mampu mengukur variabel kepuasan kerja.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,942	Reliabel
Iklm organisasi	0,932	Reliabel
Kepuasan kerja	0,932	Reliabel

Sumber: Lampiran Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.5 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi sebesar 0,942; iklim organisasi sebesar 0,932 dan kepuasan kerja sebesar 0,932 masing-masing lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan

kuesioner yang digunakan dalam penelitian memberikan hasil yang konsisten jika digunakan untuk pengukuran secara berulang-ulang.

D. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.6, Tabel 4.7, dan Tabel 4.8.

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

No.	Item Pertanyaan	Mean
1	Gaji yang diterima telah memenuhi harapan	3,25
2	Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan	3,15
3	Gaji yang di terima telah sesuai dengan tanggung jawab	2,95
4	Sistem kenaikan gaji yang diterapkan telah sesuai dengan lama kerja	2,88
5	Upah lembur yang diberikan telah memenuhi harapan	3,02
6	Tunjangan lembur yang diterima telah memenuhi harapan	3,13
7	Program pemeliharaan kesehatan telah memenuhi harapan	3,50
8	Tunjangan pakaian keamanan telah memenuhi harapan	3,32
9	Tunjangan uang makan telah memenuhi harapan	3,45
10	Kesempatan kenaikan pangkat telah memenuhi harapan	3,35
	Kompensasi	32,00

Sumber: Data yang diolah dalam penelitian ini

Tabel 4.6 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan sistem kenaikan gaji yang diterapkan telah sesuai dengan lama kerja (2,88) dan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan program pemeliharaan kesehatan telah memenuhi harapan (3,50). Rata-rata variabel kompensasi secara keseluruhan sebesar 32,00. Nilai tersebut lebih besar dari nilai median sebesar 30 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (10) dengan skor maksimum (50) kemudian dibagi 2 ($(10+50)/2=30$). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT. Eka Praya Jaya merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.7.
Statistik Deskriptif Variabel Iklim Organisasi

No.	Item Pertanyaan	Mean
1	Hari kerja yang diterapkan telah memenuhi pengharapan	3,45
2	Jam kerja telah memenuhi harapan	3,23
3	Kondisi kerja yang aman dan menyenangkan memenuhi harapan	3,13

4	Perlakuan seperti teman dari rekan kerja memenuhi harapan	3,17
5	Jaminan keamanan kerja dan bebas dari pemutusan hubungan kerja telah memenuhi harapan	3,22
6	Fasilitas transportasi dan tempat istirahat telah memenuhi harapan	3,60
7	Perlakuan seperti teman dari atasan memenuhi harapan	3,13
8	Jatah cuti tahunan yang di berikan telah memenuhi harapan	3,25
9	Pujian dan penghargaan dari atasan atas kinerja yang baik telah memenuhi harapan	3,47
10	Pujian dan penghargaan dari rekan kerja atas kinerja yang baik telah memenuhi harapan	3,35
Iklim organisasi		33,00

Sumber: Data yang diolah dalam penelitian ini

Tabel 4.7 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan Kondisi kerja yang aman dan menyenangkan memenuhi harapan (3,13%) dan Perlakuan seperti teman dari atasan memenuhi harapan (3,17), sedangkan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan fasilitas transportasi dan tempat

istirahat telah memenuhi harapan (3,60). Rata-rata variabel kepuasan kerja secara keseluruhan sebesar 33,00. Nilai tersebut lebih besar dari nilai median sebesar 30 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (10) dengan skor maksimum (50) kemudian dibagi 2 ($((10+50)/2=30)$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap iklim organisasi PT. Eka Praya Jaya.

Tabel 4.8.
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Mean
1	Memiliki kebebasan untuk membuat keputusan	3,30
2	Suasana kerja yang menyenangkan	3,35
3	Memiliki kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan secara formal	3,53
4	Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan terjamin	3,48
5	Fasilitas alat berat yang sesuai dengan standart keamanan dan jarang ada kerusakan	3,23
6	Fasilitas untuk mendapatkan pinjaman uang pada saat darurat	3,38
7	Peminjaman alat transportasi kantor seperti motor kantor mobil kantor selama bekerja	3,67
8	Hubungan kerjasama antar karyawan di unit kerja saya terjalin dengan baik	3,68
9	Jenis pekerjaan yang diberikan menawarkan beragam tugas	3,22

10	Pekerjaan sesuai dengan kemampuan, minat, dan bakat	3,42
	Kepuasan kerja	34,27

Sumber: Data yang diolah dalam penelitian ini

Tabel 4.8 menunjukkan rata-rata terendah pada jawaban pertanyaan jenis pekerjaan yang diberikan menawarkan beragam tugas (3,22), sedangkan rata-rata tertinggi pada jawaban pertanyaan hubungan kerjasama antar karyawan di unit kerja saya terjalin dengan baik (3,68). Rata-rata variabel kinerja secara keseluruhan sebesar 34,27. Nilai tersebut lebih besar dari nilai median sebesar 30 yang dihitung dengan cara membagi penjumlahan skor minimum (10) dengan skor maksimum (50) kemudian dibagi 2 $((10+50)/2=30)$. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT. Eka Praya Jaya memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

E. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel kompensasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

1. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan program SPSS 15.00 diperoleh nilai koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.9.
Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.979	.224		4.366	.000
	X1	.231	.081	.292	2.839	.006
	X2	.517	.089	.599	5.829	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran hasil uji regresi

$$Y = 0,979 + 0,292X_1 + 0,599X_2$$

- a. Variabel kompensasi memiliki koefisien arah positif sebesar 0,292, sehingga semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- b. Variabel iklim organisasi memiliki koefisien arah positif sebesar 0,599, sehingga semakin baik iklim organisasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi.
- c. Hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.9 menunjukkan nilai koefisien *imstandardized beta* variabel iklim organisasi (0,599) lebih besar dari koefisien *standardized beta* kompensasi (0,292). Hal ini menunjukkan variabel iklim organisasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Uji t (t test)

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, yaitu mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel kompensasi dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10.
Hasil Uji t test

Variabel Penjelas	t stat	Sig	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	2,839	0,006	Signifikan
Iklim organisasi (X ₂)	5,829	0,000	Signifikan
<i>Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)</i>			

Sumber: Lampiran hasil uji regresi

a. Pengujian terhadap variabel kompensasi (X₁)

Hasil pengujian pada Tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi variabel kompensasi (X₁) sebesar $0,006 < \alpha (0,05)$, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis 1 diterima.

b. Pengujian terhadap variabel iklim organisasi (X₂)

Hasil pengujian pada Tabel 4.10 diperoleh nilai signifikansi variabel iklim organisasi (X_2) sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis 2 diterima.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R square*) berguna untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel *dependent*. Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS 15.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11.
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.676	.38503

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Lampiran hasil uji regresi

Nilai *adjusted R square* sebesar 0,676 menunjukkan variable-variabel kompensasi dan iklim organisasi mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 67,6%. Sedangkan sisanya sebesar 32,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

F. Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan karyawan PT. Eka Praya Jaya puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap iklim organisasi perusahaan. Karyawan PT. Eka Praya Jaya memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil pengujian regresi secara parsial menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lockyer (1992) menjelaskan

bahwa sistem kompensasi adalah timbal balik atas tugas yang dibebankan kepada karyawan berbentuk uang, perlindungan, bantuan dalam bentuk nyata dan tunjangan yang diterima merupakan bagian internal dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektivitas hubungan kerja. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Tujuan umum dari kompensasi ini yaitu untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan, sehingga dengan pemberian kompensasi secara tepat akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Elviera sari (2009) yang menunjukkan adanya hubungan positif kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Manajemen harus berusaha menciptakan suatu iklim yang memungkinkan tercapainya tujuan organisasi, dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan sosial para karyawannya agar tercipta kepuasan kerja pegawai. Iklim organisasi memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan cenderung membuat pekerja lebih bertahan dalam pekerjaannya dan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian ini sejalan dengan Elviera sari (2009) yang menunjukkan adanya hubungan positif iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian regresi secara simultan menunjukkan kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sistem balas jasa yang sesuai dan diikuti dengan penciptaan iklim organisasi yang menyenangkan akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Elviera sari (2009) yang menunjukkan kompensasi yang diterima

karyawan dan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.