

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kacah

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri Medan yang berjumlah 47 orang secara sebaran. PT Sumber Daya Mandiri Medan ini beralamat di Jl. Gatot Subroto Komplek Tomang Elok No 180 C, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20112. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2002 pada bulan april dan perusahaan ini memiliki kepala pimpinan yang bernama Aswin Wibowo. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sumber Daya Mandiri Medan.

PT. Sumber Daya Mandiri adalah anak perusahaan Laniros Gemala Sakti. Perusahaan tersebut hadir sebagai manajemen SDM yang merupakan solusi untuk kebutuhan perusahaan untuk pekerjaan dengan terus mempertahankan konsistensi pelayanan terbaik melalui penerapan prinsip control (SOP). Visi perusahaan adalah mewujudkan perusahaan terdepan dalam bidang jasa outsourcing yang berbasis pada kekuatan manajemen yang berkualitas dan professional sedangkan misi perusahaan ini adalah melakukan pembinaan sumber daya manusia secara continue dan komprehensif untuk memperoleh tenaga kerja yang siap dan handal.

2. Persiapan Penelitian

Persiapan pelaksanaan dalam penelitian meliputi penyusunan skala, melengkapi berkas untuk surat izin penelitian.

a. Persiapan Administrasi

Pada Awalnya, peneliti meminta surat izin penelitian dan pengambilan data kepada pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang diajukan kepada Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Medan Area untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di PT Sumber Daya Mandiri Medan. Kemudian pihak Fakultas Psikologi mengeluarkan surat dengan nomor 191/FPSI/01.10/VIII/2020. Selanjutnya dilakukan pengambilan data, kemudian selesai proses pengambilan data, PT. Sumber Daya Mandiri Medan mengeluarkan surat menyatakan penelitian telah selesai dilakukan dengan nomor surat 09.155/SDM/IX/2020.

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Kepuasan Kerja. Alat ukur yang dipersiapkan sebanyak 47 kuesioner. Skala Kepuasan Kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Kepuasan Kerja yaitu psikologis, fisik, social, dan finansial (Jewell dan Siegall dalam Prestawan, 2010). Skala disusun berdasarkan model skala Likert yang terdiri dari 2 bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif (favourable) dan negative (unfavourable). Untuk butir soal yang positif, sangat sesuai (SS) mendapat nilai 5, sesuai (S) mendapat nilai 4, kurang sesuai (KS) mendapat nilai 3, tidak sesuai (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk butir soal yang negatif, maka sangat sesuai (SS) mendapat nilai 1, sesuai (S) mendapat nilai 2,

tidak sesuai (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 4 .Distribusi aitem dari skala Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4. 1
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Psikologis	Ketentraman kerja	1, 10	16, 25	4
		Sikap terhadap kerja	2	17	2
		Keterampilan	3, 11	18, 27	4
2	Sosial	Interaksi sosial	4, 12	19, 28	4
3	Fisik	Lingkungan Kerja	5, 13	20, 26	4
		Keadaan ruangan	6, 14	21, 22	4
4	Finansial	Gaji dan promosi	7, 8, 9, 15	23, 24, 29, 30	8
Total					30

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai dengan menghubungi kepala pimpinan PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan, yaitu Aswin Wibowo untuk meminta izin melakukan screening terlebih dahulu kepada seluruh karyawan PT. Sumber Daya Mandiri Cabang Medan dengan jumlah 47 orang karyawan, 18 laki-laki dan 29 perempuan. Proses sebar kuesioner kepuasan kerja dan produktivitas dilakukan pada tanggal 18 September 2020 sampai dengan 28 September 2020.

1. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

a. Hasil Uji Coba Alat Ukur Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji coba skala Kepuasan Kerja yang berjumlah 30 aitem pernyataan, terdapat 4 aitem yang gugur dan 26 aitem dinyatakan valid. Koefisien validitas bergerak dari nilai 0,127 sampai 0,756. Distribusi aitem-aitem dari skala kepuasan kerja setelah uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah.

Tabel 4. 2

Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Nomor Aitem				Jumlah
			Favorable		Unfavorable		
			Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	Psikologis	Ketentraman Kerja	1, 10	-	25	16	3
		Sikap terhadap kerja	2	-	-	17	1
		Keterampilan	3, 11	-	18, 27	-	4
2	Sosial	Interaksi Sosial	4, 12	-	19, 28	-	4
3	Fisik	Lingkungan Kerja	5, 13	-	20, 26	-	4
		Keadaan Ruang	6, 14		21, 22		4
4	FNansial	Gaji dan Promosi	7, 15	8,9	23, 24, 29, 30	-	6
Jumlah							26

Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah Alpha Cronbach. Dalam uji reliabilitas diketahui indeks reliabilitasnya diperoleh sebesar $r=0,890$, reliabilitas

dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berkisar mulai dari 0,0 sampai dengan 0,1. Distribusi aitem-aitem dari skala kepuasan kerja setelah uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah.

Tabel 4.3
Reliability Statistics kepuasan kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	31

Sugiyono (2015) apabila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat, maka dalam hal ini aitem yang memiliki nilai di atas 0,3 dinyatakan valid, dan jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2011).

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem tryout terpakai yaitu data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur digunakan kembali sebagai data untuk pengujian hipotesis bagi data yang telah yang dinyatakan valid. Setelah peneliti mendapatkan data maka selanjutnya adalah memindahkan hasil data yang diberikan siswa sebagai sampel penelitian kedalam program Microsoft Excel 2013. Kemudian, peneliti melanjutkan analisis dengan menggunakan program

SPSS versi 22.0 for windows pada masing-masing variabel dengan kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X) dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat (Y).

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data, uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa data penelitian alat ukur Kepuasan Kerja dan Produktivitas berdistribusi normal. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitas (Sig), jika nilai $Sig > 0,05$ maka data adalah berdistribusi normal (Juliandi dkk, 2016).

Tabel 4. 4
Hasil Uji Normalitas Tiap Variabel

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	69,48	10,158	0,703	0,706	Normal
Produktivitas	75,00	7,340	0,651	0,790	Normal

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa uji normalitas data untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai $p=0,706$ dimana dalam hal ini $p > 0,05$, maka data untuk kepuasan kerja dapat dinyatakan data berdistribusi normal, sementara untuk variabel produktivitas memiliki nilai $p=0,790$ dimana dalam hal ini pula $p > 0,05$, maka data untuk produktivitas dapat dinyatakan data

berdistribusi normal. Oleh sebab itu, maka variabel kepuasan kerja dan produktivitas dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki distribusi data normal,

2. Uji Linearitas

Uji linearitas yang dilakukan adalah untuk mengetahui derajat linearitas variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya apakah kepuasan kerja dapat menimbulkan produktivitas terhadap karyawan, yaitu tinggi atau rendahnya seseorang dikatakan mengalami kepuasan kerja seiring dengan tinggi atau rendahnya komitmen organisasi seseorang. Dari hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear dengan komitmen organisasi.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	Rxy	F	P (sig)	Keterangan
X – Y	0,526	1,582	0,146	Linier

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0,146 dimana lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas.

3. Hasil Perhitungan Korelasi *r Pearson*

Berdasarkan hasil analisis dengan uji analisis korelasi, diketahui bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas dilihat bahwa Sig (2-tailed) bernilai 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 yang

menandakan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas. Sementara itu r hitung bernilai 0,526 dimana lebih besar dari rtabel yakni 0,288 sehingga hal ini pula menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Tabel 4. 6

Hasil korelasi Pearson Product Moment

Variabel	Uji Hipotesis	
	Korelasi (r)	Sig.
Kepuasan Kerja & Produktivitas	0,526	0,000

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara kepuasan kerja dan produktivitas dimana dalam korelasi tersebut memiliki arah positif (+).

Tabel 4. 7

Hasil Sumbangan Efektif

Variabel	R	R Square
X – Y	0,526	0,277

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan produktivitas memiliki $r_{xy} = 0,526$ dimana koefisien determinan (r^2) dari penelitian ini adalah 0,277. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sebanyak 27,7% variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada produktivitas pada PT Sumber Daya Mandiri Medan.

4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

Untuk variabel kepuasan kerja jumlah aitem yang valid adalah sebanyak 27 aitem dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(27 \times 1) + (27 \times 4)\} : 2 = 67,5$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis deskriptif, mean empirik dari variabel Kepuasan Kerja adalah 69,48.

Tabel 4. 8

Tabel Deskriptif dari Kepuasan Kerja

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	48	89	69,48	10,158
Total	47			

Dalam variabel kepuasan kerja, kategorisasi akan dibuat dengan menggunakan perumusan dari salah satu ahli pengukuran skala Young. Azwar (2011) mengatakan bahwa pengkategorisasian dalam skala pengukuran dapat dibagi menjadi 3 yakni rendah, sedang dan tinggi ataupun 5 kategori yakni sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Penelitian ini akan menggunakan skala dengan pengkategorian 3 yakni rendah, sedang dan tinggi. Azwar (2011) mengungkapkan bahwa pengkategorisasian dapat dilakukan dengan merumuskan sebagai berikut.

Tabel 4. 9**Tabel Kategorisasi dari kepuasan kerja**

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 69,48 - 10,158$ $X < 59,322 (59)$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $69,48 - 10,158 \leq X < 69,48 + 10,158$ $59,322 (59) \leq X < 79.638 (80)$
Tinggi	$X \geq M + 1SD$ $X \geq 69,48 + 10,158$ $X \geq 79.638 (80)$

Berdasarkan tabel di atas, pengkategorisasian tersebut digunakan dalam skala pengukuran kepuasan kerja. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis deskriptif, mean empirik yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja adalah 69,48 sehingga berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh dari PT Sumber Daya Mandiri Medan masuk ke dalam kategori perilaku kepuasan kerja Sedang.

Tabel 4. 10**Tabel Deskriptif dari Produktivitas**

Variabel	Total	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas	47	62	93	75,00	7,340

Sementara itu, dalam variabel produktivitas, kategorisasi akan dibuat dengan menggunakan perumusan dari salah satu ahli pengukuran skala. Azwar

(2011) mengatakan bahwa pengkategorisasian dalam skala pengukuran dapat dibagi menjadi 3 yakni rendah, sedang dan tinggi ataupun 5 kategori yakni sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Penelitian ini akan menggunakan skala dengan pengkategorian 3 yakni rendah, sedang dan tinggi. Azwar (2011) mengungkapkan bahwa pengkategorisasian dapat dilakukan dengan merumuskan sebagai berikut.

Tabel 4. 11

Tabel Kategorisasi dari Produktivitas

Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 75,00 - 7,340$ $X < 67,66 (68)$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $75,00 - 7,340 \leq X < 75,00 + 7,340$ $67,66 (68) \leq X < 82,34 (82)$
Tinggi	$X \geq M + 1SD$ $X \geq 75,00 + 7,340$ $X \geq 82,34 (82)$

Berdasarkan tabel di atas, pengkategorisasian tersebut digunakan dalam skala pengukuran produktivitas. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis deskriptif, mean empirik yang diperoleh dari variabel produktivitas adalah 75,00 sehingga berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh dari PT Sumber Daya Mandiri Medan masuk ke dalam kategori Produktivitas Sedang.

c. *Kriteria*

Dari hasil analisis kedua variabel di atas sehingga dapat diketahui kondisi kategori dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka perlu dibandingkan

antara mean empirik dengan mean hipotetik dengan memperhatikan besar Standar Deviasi dari masing-masing variabel. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai SD sebesar 10,158 dan untuk variabel produktivitas memiliki nilai SD sebesar 11,863.

Tabel 4. 12

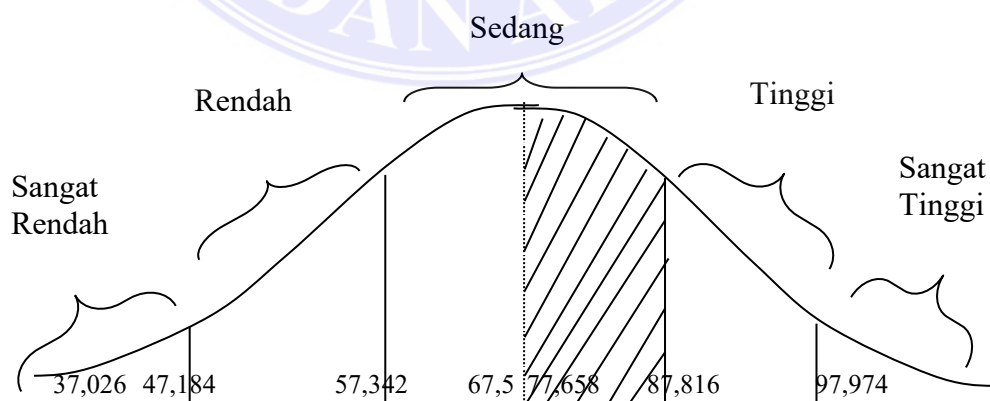
Hasil Perhitungan Mean Hipotetik & Mean Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata	
		Hipotetik	Empirik
Kepuasan kerja	10,158	67,5	69,48
Produktivitas	7,340	-	75,00

Berdasarkan tabel perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa mean hipotetik untuk kepuasan kerja adalah 67,5 dengan mean empirik diperoleh dari data sebesar 69,48 namun selisih mean hipotetik dan mean empirik tidak melebihi nilai standar deviasi yakni 10,158.

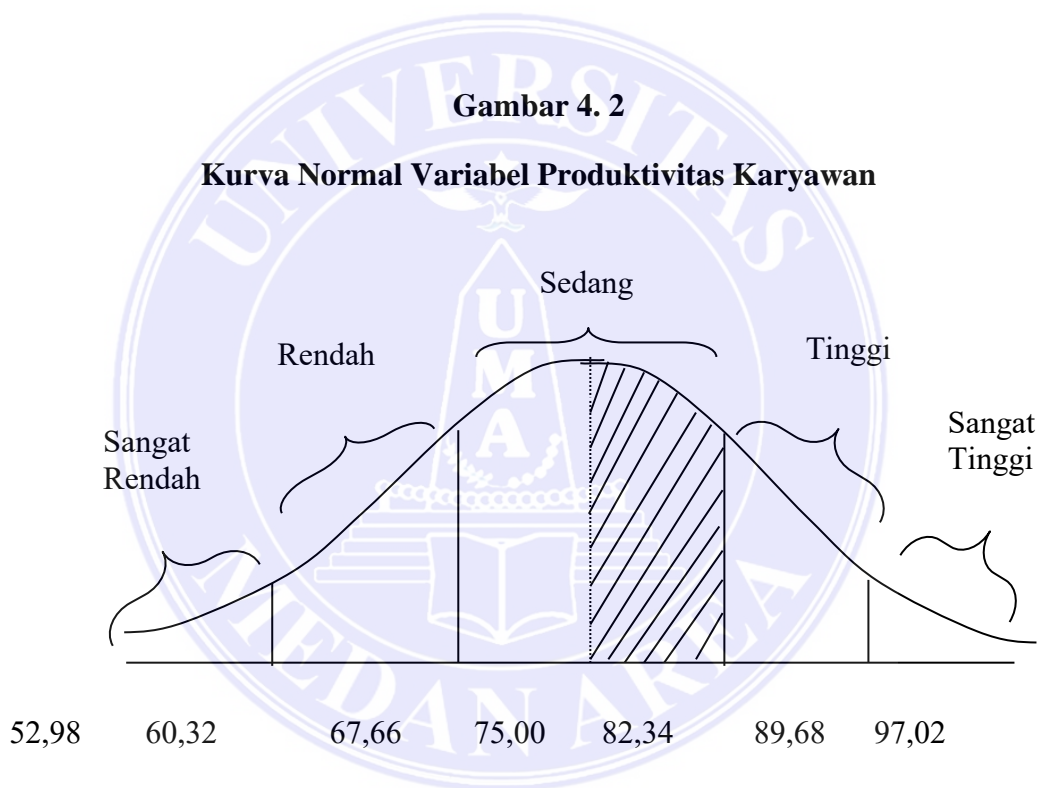
Gambar 4. 1

Kurva Normal Variabel Kepuasan Kerja



Pada grafik kurva di atas, dapat dilihat bahwa anggota yang ada di PT Sumber Daya Mandiri Medan dengan mean 69,48 dalam hal ini kepuasan kerja dapat dikategorikan ke dalam kategori sedang.

Sementara mean empirik diperoleh dari data sebesar 75,00 dimana dalam hal ini Produktivitas pada penelitian tergolong Sedang, kurva dapat dilihat pada gambar Kurva II di bawah ini.



D. Pembahasan

Fenomena yang ada di PT Sumber Daya Mandiri Cabang Medan ada karyawan yang kepuasan kerjanya rendah karena karyawan tersebut merasa selalu tertekan dalam mengerjakan tugas yang diberikan atasan, selalu menunda pekerjaan, kurangnya menguasai kemampuan di bidang pekerjaannya, tingkat prestasi cenderung menurun, kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung

jawab dan wewenang, kurangnya motivasi kerja, kurangnya disiplin kerja karyawan, tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat, kesulitan jumlah pekerjaan dan tanggung jawab, serta memiliki rasa sifat ego yang tinggi. Hal ini yang dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas yang dihasilkan karyawan ketika bekerja.

Fenomena berdasarkan observasi pada PT. Sumber Daya Mandiri kepuasan karyawannya mengalami kecenderungan penurunan, terlihat dari sebagian karyawan yang sering melakukan kesalahan seperti terlambat datang ke kantor, tidak tepat waktu menyelesaikan tugas yang diberikan, sering mengobrol dengan rekan kerja saat jam kerja berlangsung, kurang mematuhi aturan yang ada, dan tidak tercapainya standar kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Ciri-ciri karyawan yaitu mengerti dan memahami visi dan misi perusahaan dengan baik, aktif menyampaikan ide dan gagasan untuk kepentingan perusahaan, menganggap perusahaan sebagai rumah kedua dan sumber penghidupan yang baik, kinerjanya cenderung meningkat dari waktu ke waktu, serta kariernya cemerlang dengan senantiasa mendapatkan promosi sampai pada level manajerial tertinggi (Ekotama, 2016). Dalam suatu instansi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan akan mengalami kepuasan kerja ketika merasakan bahwa pekerjaan itu cocok dengan dirinyadan dapat membuat dirinya menunjukkan kemampuan yang maksimal, gaji dan promosi yang sesuai harapan, adanya perhatian dari atasan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor ekstrinsik yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya. Hal tersebut dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Seorang karyawan akan produktif dalam bekerja jika karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya seorang karyawan cenderung kurang produktif jika tidak merasa puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan fenomena penting dalam perusahaan, karena berkaitan dengan sikap karyawan atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti bolos kerja, kerja lamban, mogok kerja, serta mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja diperusahaan lain dengan kata lain tingkat keluarnya karyawan cukup tinggi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia merupakan penggerak segala aktivitas yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia bisa dapat dikatakan sebagai karyawan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009). Karyawan merupakan salah satu unsur penentu bagi kelangsungan atau kemajuan perusahaan. Karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan jika mendapatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang diasumsikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas yakni sebanyak 27,7% variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh kepada perilaku produktivitas pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri, sementara itu selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti Kesempatan berprestasi, Manajemen, Jaminan Sosial, Sarana Produksi, Teknologi, Lingkungan kerja, Penghasilan, Daya tahan tubuh, Sikap etika, Keterampilan, Disiplin kerja, Motivasi, dan Pendidikan.

Hasil analisis dengan metode analisis korelasional, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas. Hal ini bisa diketahui dari hasil analisis data menggunakan program SPSS (Statistic Packages For Social Science) versi 22 for windows dilihat dari Sig (2-tailed) bernilai 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 yang menandakan adanya

hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas. Sementara itu r hitung bernilai 0,526 dimana lebih besar dari r tabel yakni 0,288 sehingga hal ini pula yang membuktikan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas pada PT Sumber Daya Mandiri, dimana jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula Produktivitas -nya.

Peneliti kemudian melakukan analisis kesimpulan dengan membandingkan tingkat kategori kepuasan kerja dan tingkat kategori perilaku produktivitas secara keseluruhan pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri. Hasil didapat dari kesimpulan analisis adalah nilai rata-rata perilaku produktivitas adalah 75,00 dengan tingkat perilaku produktivitas karyawan yaitu masuk ke dalam kategori sedang dan kepuasan kerja pada karyawan PT Sumber Daya Mandiri memiliki nilai rata-rata 69,48 dengan tingkat perilaku kepuasan kerja siswa yaitu masuk ke dalam kategori sedang.

