

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu melakukan uji linieritas dan uji normalitas dari data penelitian yang diperoleh untuk memenuhi analisis regresi.

##### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji linieritas dan normalitas. Uji asumsi dilakukan menggunakan teknik analisis *Product Moment*. Uji normalitas untuk mengetahui normal atau tidak normalnya sebaran skor variabel komitmen organisasi dan variabel kepuasan kerja. Uji linieritas untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara kedua variabel tersebut.

##### a. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah pembagian kedua variabel normal atau tidak normal juga untuk melihat apakah sampel yang diambil tepat atau tidak. Dalam penelitian uji normalitas dilakukan dua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Uji normalitas ini menggunakan teknik *Kolmogorov - Smirnov Test*. Ada pedoman normalitas suatu data menggunakan taraf signifikan 5% yang memiliki arti bila  $p > 0,05$  maka data tersebut dinyatakan distribusi normal. Sebaliknya bila data tersebut  $p < 0,05$  maka data tersebut dinyatakan berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan uji tersebut dengan jumlah  $N = 60$  pada variabel kepuasan kerja diperoleh hasil nilai K-SZ sebesar 0,947 dengan  $p > 0,05$ , hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Komitmen organisasi diperoleh hasil nilai K-SZ sebesar 1,266 dengan  $p > 0,05$ , hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal juga.

Dapat dilihat dan disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdistribusi normal, maka analisa data penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan *Product Moment* dari Pearson. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

### **b. Uji Linieritas**

Uji linieritas dibutuhkan dalam analisis statistik korelasional. Tujuan dari uji linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Taraf signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dengan  $F_{hitung} = 19,158$  dan  $p < 0,01$  sehingga memiliki hubungan yang linier antara kedua variabel tersebut. Hasil uji linieritas tersebut dapat dilihat pada lampiran.

## **2. Uji Hipotesis**

Tahap selanjutnya setelah melakukan tahap uji asumsi adalah melakukan uji hipotesis. Penelitian ini memerlukan perkiraan setidaknya satu variabel yang menjadi perhatian diharuskan berdistribusi normal, selain itu kedua variabel bersifat linier. Dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Berdasarkan perhitungan diperoleh data  $r_{xy}$  sebesar 0,498 dengan  $p < 0,01$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang menggunakan korelasi *Product Moment* diperoleh hasil sebesar  $r_{xy} = 0,498$  dengan  $p < 0,01$ . Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen

organisasi yang berarti komitmen organisasi pada karyawan akan tinggi apabila kepuasan kerja karyawan tinggi, begitu pula sebaliknya jika komitmen organisasi pada karyawan rendah maka kepuasan kerja karyawan juga rendah. Hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Arishanti (2007, hal.31) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Tingginya komitmen organisasi maka tinggi pula kepuasan kerja. Ada banyak faktor yang memengaruhi komitmen organisasi diantaranya adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi dan pengalaman organisasi. Faktor – faktor tersebut menjadi sangat berpengaruh bagi karyawan terhadap organisasi. Salah satu yang berhubungan adalah kepuasan kerja. Menurut Marliani (2015, h. 243) kepuasan kerja adalah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi tersebut menjelaskan bahwa karyawan akan terpacu oleh respon emosional dari diri individu dan akan semakin bekerja keras yang kemudian dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaannya.

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh bagi kelangsungan individu selama berada dalam organisasi karena dengan karyawan merasa puas bekerja maka karyawan akan semakin berkomitmen terhadap organisasinya. Kepuasan kerja tidak dapat muncul dengan sendirinya, ada faktor – faktor yang memengaruhi seperti pemenuhan kebutuhan, perbedaan, keadilan dan komponen genetik. Karyawan yang merasa dirinya diperlakukan adil maka muncul rasa kepuasan kerja yang akan meningkatkan komitmen organisasi tinggi. Ada pula sifat pribadi dan faktor genetik yang membedakan sifat antar karyawan. Nominal gaji yang diperoleh setiap bulannya juga memengaruhi komitmen organisasi. Rekan sekerja yang akrab dan saling membantu juga akan membuat karyawan semakin loyal dengan organisasinya. Atasan yang memperlakukan karyawan dengan baik dan tidak saling menjatuhkan akan membuat karyawan semakin berkomitmen. Kepuasan

kerja juga dilihat dari fasilitas yang diberikan oleh perusahaan seperti promosi jabatan.

Sumbangan efisien kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 24,8% sedangkan sumbangan dari faktor lain sebesar 75,2%. Hal ini didukung oleh Spector (2008,h.243) mengenai faktor – faktor komitmen organisasi yaitu: karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi.

Berdasarkan perhitungan dari SPSS menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT. Cipta Wijaya Mandiri tergolong sedang. Pernyataan ini dibuktikan dari nilai Me kepuasan kerja adalah 70,93 dan Mh sebesar 62,5 dengan SDh sebesar 12,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan mean empirik, subjek penelitian ini mempunyai kepuasan kerja yang sedang. Sementara perbandingan komitmen organisasi antara mean empirik dengan mean hipotetiknya, tampak bahwa mean empirik komitmen organisasi sebesar 52,25 di atas mean hipotetiknya sebesar 42,5 dan SDh sebesar 8,5. Kesimpulannya subjek penelitian memiliki komitmen organisasi tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Cipta Wijaya Mandiri. Penelitian ini ada memiliki keterbatasan yaitu peneliti tidak memperhitungkan faktor –faktor seperti gender, usia, dan masa subjek bekerja.