

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta

4.1.1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

Sejarah perkembangan perusahaan PT. PLN (Persero) dibagi menjadi beberapa periode sebagai berikut :

- a.** Tahun 1961 bernama Perusahaan Listrik Negara Exploitasi X berdasarkan SK Menteri PUTL No Menteri 16/1/20 tanggal 20 Mei 1961.
- b.** Tahun 1976 bernama Perusahaan Listrik Negara Wilayah XIII berdasarkan SK No. 013/Dir/1976 tanggal 25 Februari.
- c.** Tahun 1987 bernama Perusahaan Listrik Negara Distribusi Jawa Tengah berdasarkan SK No. 092/Dir/1987 tanggal 24 Juni 1987.
- d.** Tahun 1993 bernama PT PLN Distribusi Jawa Tengah berdasarkan SK Direksi No. 156 K/023/Dir/1993 tanggal 23 November 1993 selanjutnya dengan Peraturan Pemerintah RI No. 23 tahun 1994 tanggal 16 April 1994 tentang pengalihan bentuk Perusahaan Umum (Perum) menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Tengah diubah menjadi Perusahaan Persero

e. (PT). Hal ini tercantum dalam anggaran dasar PT PLN akta Notaris Sutjipto, SH No. 169 tanggal 30 Juli 1994.

f. Tahun 2001 bernama PT PLN Unit Bisnis Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta berdasarkan SK Direksi No.27 K/010/Dir/2001 tanggal 20 Februari 2001.

g. Tahun 2003 bernama PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta berdasarkan SK Direksi No. 013 K/010/Dir/2003 tanggal 16 Januari 2003.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Pernyataan visi dan misi telah disepakati oleh Direksi dan Dewan Komisaris pada tahun 2002 dan telah dideklarasikan pada saat Hari Listrik Nasional 27 Oktober 2002. Berikut adalah visi dan misi perusahaan :

A. Visi

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

B. Misi

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan antara divisi dalam menyelesaikan tugas perusahaan maupun suatu organisasi. Struktur organisasi yang akan menunjang pengelolaan perusahaan yang baik, untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan suatu organisasi yang baik karena dalam suatu organisasi terdapat hubungan antar orang - orang yang menjalankan aktivitas organisasi yang menggambarkan hubungan masing - masing kegiatan dan fungsi.

Adapun struktur organisasi yang dimiliki PT. PLN (Persero)

Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta yang terdiri dari :

1. General manajer

2. Manajer Bidang Perencanaan yang dibantu oleh :
 - a. Deputi Manajer Perencanaan Perusahaan
 - b. Deputi Manajer Perencanaan Sistem Kelistrikan
 - c. Deputi Manajer Teknologi Informasi
 - d. Deputi Manajer Pengelolaan Listrik Pedesaan
3. Manajer Bidang Distribusi
 - a. Deputi Manajer Perencanaan Pola Operasi dan Pemeliharaan Sistem Distribusi
 - b. Deputi Manajer Pengendalian Operasi Sistem Distribusi
 - c. Deputi Manajer Efisiensi, Pengukuran dan Mutu Sistem Distribusi
4. Manajer Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan
 - a. Deputi Manajer Mekanisme Niaga
 - b. Deputi Manajer Administrasi Niaga
 - c. Deputi Manajer Strategi Pemasaran
 - d. Deputi Manajer Revenue Assurance
5. Manajer Bidang Keuangan
 - a. Deputi Manajer Anggaran
 - b. Deputi Manajer Keuangan
 - c. Deputi Manajer Akuntansi
6. Manajer Bidang SDM dan Organisasi

- a. Deputi Manajer Pengembangan SDM
 - b. Deputi Manajer Administrasi SDM
7. Manajer Bidang Komunikasi, Hukum dan Administrasi
- a. Deputi Manajer Komunikasi dan Bina Lingkungan
 - b. Deputi Manajer Hukum
 - c. Deputi Manajer Administrasi Umum dan Fasilitas
8. Pejabat Perencana Pengadaan
9. Pejabat Pelaksana Pengadaan

4.2. Gambaran Responden

Gambaran responden ini dapat dilihat melalui data responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin dan masa kerja responden di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan usia.

4.2.1. Gambaran Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan gambaran responden berdasarkan:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin dan Usia

Jenis Kelamin	Usia (tahun)				Total
	19-28	29-38	39-48	>49	
Laki-laki	3 (4,76%)	10 (15,87%)	6 (9,52%)	3 (4,76%)	22 (34,92%)
Perempuan	17 (26,98%)	16 (25,39%)	3 (4,76%)	5 (7,93%)	41 (65,07%)
Total	20 (31,74%)	26 (41,26%)	9 (14,28%)	8 (12,69%)	63 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah November 2017

Menurut tabel 4.1. dapat dilihat dari jenis kelamin dan usia para responden yang bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta yaitu yang berjenis perempuan di usia 19-28 tahun sebanyak 17 responden atau 26,98%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta lebih mendominasi karyawan berjenis kelamin perempuan berusia 19-28 tahun.

4.2.2. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah gambaran responden yang dikelompokkan berdasarkan :

Tabel 4.2. Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir			Total
	SMA/SMK	Diploma	Sarjana	
Laki-laki	2 (3,17%)	10 (15,87%)	11 (17,46%)	23 (36,5%)
Perempuan	4 (6,34%)	9 (14,28%)	27 (42,85%)	40 (63,5%)
Total	6 (9,52%)	19 (30,15%)	38 (60,31%)	63 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah November 2017

Berdasarkan tabel 4.2. Diatas dapat diketahui bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan pendidikan terakhir sarjana yang berjumlah 27 responden atau 42,85%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta didominasi oleh karyawan perempuan yang pendidikan terakhirnya adalah sarjana.

4.2.3. Gambaran Responden Berdasarkan Divisi dan Jenis Kelamin

Berikut adalah gambaran responden yang dikelompokkan berdasarkan divisi di perusahaan dan jenis kelamin yang ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3. Divisi dan Jenis Kelamin

Divisi	Jenis Kelamin		Total
	Laki-laki	Perempuan	
SDM	4 (6,34%)	7 (11,11%)	11 (17,46%)
Distribusi	3 (4,76%)	8 (12,69%)	11 (17,45%)
Keuangan	2 (3,17%)	12 (19,04%)	14 (22,22%)
Niaga & Pelayanan Pelanggan	4 (6,34%)	10 (15,87%)	14 (22,21)
Komunikasi Hukum & Admin	9 (14,28%)	4 (6,34%)	13 (20,63%)
Total	22 (34,92%)	41 (65,07%)	63 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah November 2017

Berdasarkan tabel 4.3. dapat diketahui bahwa dilihat dari jenis kelamin dan divisi sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan pada bagian divisi keuangan yaitu sebanyak 12 responden atau 19,04%. Hal ini menunjukkan bahwa di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin perempuan pada divisi keuangan.

4.2.4. Gambaran Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja

Berikut adalah gambaran responden yang berdasarkan usia dan masa kerja dari responden yang ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4. Usia dan Masa Kerja

Usia (tahun)	Masa Kerja (tahun)				Total
	1 - 10	11 - 20	21 - 30	> 31	
19 - 28	19 (30,15%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	19 (30,15%)
29 - 38	20 (31,74%)	8 (12,69%)	0 (0%)	0 (0%)	28 (44,44%)
38 - 48	1 (1,58%)	3 (4,76%)	4 (6,34%)	0 (0%)	8 (12,68%)
> 49	0 (0%)	0 (0%)	2 (3,17%)	6 (9,52%)	8 (12,69%)
Total	40 (63,49%)	11 (17,46%)	6 (9,52%)	6 (9,52%)	63 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah November 2017

Berdasarkan tabel 4.4. Dapat diketahui bahwa dilihat dari usia dan masa bekerja responden di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta yaitu diusia 29-38 tahun dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 20 responden atau 31,74%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa

Tengah dan D.I.Yogyakarta didominasi dengan karyawan yang berusia 29-38 tahun dengan masa kerja 1-10 tahun.

4.2.5. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan dan Masa Kerja

Berikut adalah gambaran responden yang dikelompokkan berdasarkan pendidikan dan masa kerja, yang ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5. Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja

Pendidikan Terakhir	Masa Kerja (tahun)				Total
	1 - 10	11 - 20	21 - 30	> 31	
SMA/SMK	2 (3,17%)	1 (1,58%)	1 (1,58%)	2 (3,17%)	6 (9,52%)
Diploma	13 (20,63%)	3 (4,76%)	3 (4,76%)	0 (0%)	19 (30,15%)
Sarjana	25 (39,68%)	7 (11,11%)	2 (3,17%)	4 (6,34%)	38 (60,31%)
Total	40 (63,49%)	11 (17,46%)	6 (9,52%)	6 (9,52%)	63 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah November 2017

Menurut tabel 4.5. dapat dilihat dari pendidikan terakhir dan masa kerja responden di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta yaitu masa kerja 1 - 10 tahun dengan pendidikan

terakhir sarjana sebanyak 25 responden atau 39,68%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta sebagian besar dengan pendidikan terakhir yaitu sarjana dengan masa kerja 1 - 10 tahun.

4.3. Analisis Deskriptif

4.3.1. Tanggapan Responden Terhadap *Person Organization Fit*

Person organization fit adalah kesesuaian nilai - nilai individu dengan organisasi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai *person organization fit* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap *Person Organization Fit*

No.	Pernyataan	Jawaban				Rata-rata Skor	Kategori
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)		
Saling Percaya							
1.	Setiap karyawan baik itu atasan maupun bawahan memegang prinsip kepercayaan.	25 (100)	38 (114)	0 (0)	0 (0)	3.39	Tinggi
2.	Sesama karyawan diberikan tugas dalam bekerja tanpa harus dilakukan pengawasan.	14 (56)	38 (114)	10 (20)	1 (1)	3.03	Tinggi
Rata - rata skor		39	72	10	1	3.21	Tinggi
Integritas							
3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan perusahaan.	20 (80)	41 (123)	2 (4)	0 (0)	3.28	Tinggi
4.	Saya bekerja dengan jujur dalam menggunakan dan mengelola sumber daya	25 (100)	38 (114)	0 (0)	0 (0)	3.39	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.6

	di dalam lingkup atau otoritasnya.						
5.	Saya harus melakukan segala tindakan yang konsisten dengan nilai dan keyakinan.	25 (100)	38 (114)	0 (0)	0 (0)	3.39	Tinggi
6.	Saya seharusnya secara jujur apabila telah melakukan kesalahan.	24 (96)	39 (117)	0 (0)	0 (0)	3.38	Tinggi
	Rata - rata skor	94	156	2	0	3.36	Tinggi
	Peduli						
7.	Atasan saya dalam pekerjaan terlihat sangat peduli terhadap karyawannya.	10 (40)	51 (153)	2 (4)	0 (0)	3.12	Tinggi
8.	Saya peduli dengan segala hal yang terjadi di perusahaan.	15 (60)	48 (144)	0 (0)	0 (0)	3.23	Tinggi
	Rata - rata skor	25	99	2	0	3.17	Tinggi
	Pembelajar						
9.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan.	17 (68)	46 (138)	0 (0)	0 (0)	3.26	Tinggi
10.	Saya memiliki kesempatan dalam pekerjaan untuk belajar dan berkembang.	16 (64)	47 (141)	0 (0)	0 (0)	3.25	Tinggi
	Rata - rata skor	33	93	0	0	3.25	Tinggi
	Total rata-rata skor	191	389	14	1	3.24	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah November 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata - rata keseluruhan mengenai tanggapan responden tentang *person organization fit* sebesar 3,24. Dapat dikatakan bahwa terdapat kesesuaian nilai - nilai yang dimiliki karyawan dengan nilai - nilai perusahaan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta adalah dalam kategori tinggi.

Dari 63 responden yang memberikan tanggapan mengenai *person organization fit* pada indikator yang saling percaya memiliki rata - rata skor 3,21 yang termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan merasa adanya suasana saling menghargai dan terbuka diantara sesama anggota perusahaan atau karyawan baik atasan maupun bawahan yang bekerja, tetapi dari 11 responden pada item pernyataan nomer 2 memberi jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yang artinya walaupun dalam kategori tinggi responden berharap adanya pengawasan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya 63 responden yang memberikan tanggapan pada indikator integritas memiliki rata - rata skor 3,36 yang termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan secara konsisten menunjukkan kejujuran, keselarasan antara perkataan dan perbuatan, dan tanggung jawab terhadap pengelolaan perusahaan.

Selanjutnya 63 responden yang memberikan tanggapan pada indikator peduli memiliki rata - rata skor 3,17 yang termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan merasa adanya kepekaan disetiap permasalahan yang dihadapi dengan mencari solusi yang tepat.

Selanjutnya 63 responden yang memberikan tanggapan pada indikator pembelajar memiliki rata - rata 3,25 yang termasuk dalam kategori tinggi, artinya karyawan apabila mengalami kendala mencoba selalu untuk berani bertanya kepada karyawan yang lainnya.

4.3.2. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik tiap individu. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7.
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				Rata-rata Skor	Kategori
		SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)		
Pekerjaan itu sendiri							
1.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	12 (48)	48 (144)	3 (6)	0 (0)	3.14	Puas
2.	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang.	11 (44)	51 (153)	1 (2)	0 (0)	3.15	Puas
3.	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya.	8 (32)	50 (150)	5 (10)	0 (0)	3.04	Puas
4.	Pekerjaan yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan keinginan saya.	9 (36)	47 (141)	7 (14)	0 (0)	3.03	Puas
Rata - rata skor		40	196	16	0	3.09	Puas

Lanjutan Tabel 4.7

Atasan							
5.	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan.	8 (32)	52 (156)	3 (6)	0 (0)	3.07	Puas
6.	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan.	12 (48)	49 (147)	2 (4)	0 (0)	3.15	Puas
7.	Atasan memberikan masukan-masukan apabila saya mendapat kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan.	12 (48)	49 (147)	2 (4)	0 (0)	3.15	Puas
8.	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya.	4 (16)	52 (156)	7 (14)	0 (0)	2.95	Puas
Rata - rata skor		36	202	14	0	3.08	Puas
Rekan kerja							
9.	Suasana kekeluargaan dalam bekerja terbina dengan baik.	24 (96)	39 (117)	0 (0)	0 (0)	3.38	Puas
10.	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.	18 (72)	44 (132)	1 (2)	0 (0)	3.26	Puas
11.	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.	17 (68)	46 (138)	0 (0)	0 (0)	3.26	Puas

Lanjutan Tabel 4.7

12.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja dengan rekan kerja.	13 (52)	49 (147)	1 (2)	0 (0)	3.19	Puas
	Rata - rata skor	72	178	2	0	3.27	Puas
	Promosi						
13.	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk promosi yang diberikan perusahaan.	13 (52)	49 (147)	1 (2)	0 (0)	3.19	Puas
14.	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan ini.	7 (28)	55 (165)	1 (2)	0 (0)	3.09	Puas
15.	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.	12 (48)	51 (153)	0 (0)	0 (0)	3.19	Puas
16.	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi.	10 (40)	53 (159)	0 (0)	0 (0)	3.15	Puas
	Rata - rata skor	42	208	2	0	3.15	Puas
	Gaji/upah						
17.	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima selama ini.	11 (44)	50 (150)	2 (4)	0 (0)	3.14	Puas
18.	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok yang saya terima	12 (48)	50 (150)	1 (2)	0 (0)	3.17	Puas

Lanjutan Tabel 4.7

19.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	7 (28)	55 (165)	1 (2)	0 (0)	3.09	Puas
20.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya lakukan.	7 (28)	55 (165)	1 (2)	0 (0)	3.09	Puas
	Rata - rata skor	37	210	5	0	3.12	Puas
	Total rata-rata skor	227	994	39	0	3.14	Puas

Sumber : Data primer yang diolah November 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa rata - rata keseluruhan mengenai tanggapan responden terhadap kepuasan kerja sebesar 3,14. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta adalah dalam kategori puas.

Dari 63 responden yang memberikan tanggapan mengenai kepuasan kerja pada indikator pekerjaan itu sendiri memiliki rata - rata skor 3,09 yang termasuk dalam kategori puas, yang artinya karyawan merasa belajar bertanggung jawab atas suatu pekerjaan dan adanya tantangan dari pekerjaan tersebut walaupun pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan keinginan atau kemampuan yang dimiliki.

Selanjutnya 63 responden yang memberikan tanggapan pada indikator atasan memiliki rata - rata skor 3,08 yang termasuk dalam kategori puas, artinya karyawan merasa atasan memberikan pengarahan

dan masukan - masukan apabila adanya kesulitan dalam pekerjaan, dan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan.

Selanjutnya 63 responden yang memberikan tanggapan pada indikator rekan kerja memiliki rata - rata skor 3,27 yang termasuk dalam kategori puas, artinya karyawan merasa adanya suasana kekeluargaan dalam bekerja yang terbina dengan baik yaitu dengan selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

Selanjutnya 63 responden yang memberikan tanggapan pada indikator promosi memiliki rata - rata skor 3,15 yang termasuk dalam kategori puas, yang artinya karyawan merasa adanya keadilan dalam kebijakan promosi karyawan yang sudah ditetapkan perusahaan dan karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya 63 responden yang memberikan tanggapan pada indikator gaji/upah memiliki rata - rata skor 3,12 yang termasuk dalam kategori puas, artinya karyawan sudah merasa puas dengan gaji yang diterima, sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang karyawan lakukan.

4.4. Analisis Inferensial

Pengujian hipotesis ini dilakukan pada variabel independent yaitu *person organization fit* dan variabel dependent yaitu kepuasan kerja. Dengan bantuan program SPSS menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.724	4.529		7.446	.000
	POFIT	.893	.137	.640	6.504	.000

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Sumber : Data primer yang diolah melalui SPSS (2013)

Berdasarkan tabel 4.8 maka didapatkan persamaan regresi :

$$Y = 33,724 + 0,893X_1$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = *Person Organization Fit*

Berdasarkan persamaan regresi sederhana diatas, terdapat pengaruh positif. Artinya, semakin sesuai individu dengan organisasi maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan.

a. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini dilakukan pengujian variabel bebas terhadap variabel terkait, yaitu menguji signifikansi pengaruh *person*

organization fit terhadap kepuasan kerja. Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_1) mengenai variabel pengaruh *person organization fit* dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

H_0 = *Person organization fit* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H_1 = *Person organization fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh signifikan sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari nilai alpha yang sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya *person organization fit* di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta mempengaruhi kepuasan kerja. *Person organization fit* yang dibentuk di perusahaan dengan indikator - indikator saling percaya, integritas, peduli dan pembelajar. Sementara indikator - indikator kepuasan kerja yang di perusahaan adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi dan gaji/upah.

4.5. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *person organization fit* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta yang berarti bahwa kesesuaian nilai - nilai individu dengan nilai - nilai perusahaan (*person organization fit*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa *person organization fit* termasuk dalam kategori tinggi dan kepuasan kerja termasuk dalam kategori puas.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa *person organization fit* di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta masuk ke dalam kategori tinggi, yang artinya nilai - nilai individu pada karyawan sudah sesuai dengan nilai - nilai di perusahaan. Karyawan juga mengetahui nilai - nilai apa saja yang diterapkan di perusahaan. Tanggapan responden mengenai *person organization fit* juga menunjukkan bahwa karyawan merasa adanya suasana saling menghargai dan keterbukaan diantara sesama karyawan baik atasan maupun bawahan yang bekerja. Karyawan juga menunjukkan kejujuran, keselarasan dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selanjutnya karyawan yang mengalami kendala mencoba untuk selalu berani mempertanyakan kembali kepada karyawan yang lainnya dan adanya kepekaan antar karyawan sehingga membantu untuk menemukan solusi yang tepat.

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta masuk ke dalam kategori puas, yang artinya kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I.Yogyakarta sudah terpenuhi dengan baik. Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan merasa belajar bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan adanya pengarahan dari atasan yang memberikan masukan - masukan apabila karyawan merasa ada

kesulitan dalam pekerjaannya. Suasana kekeluargaan yang terbina dengan baik di perusahaan juga menjadikan karyawan puas dalam bekerja karna dalam menghadapi kesulitan pekerjaan mendapat dukungan, nasihat bantuan dari karyawan lainnya. Karyawan juga merasa adanya keadilan dalam kebijakan promosi yang sudah ditetapkan di perusahaan dan karyawan juga merasa puas akan gaji yang diperoleh karena sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel *person organization fit* mempunyai t_{hitung} sebesar 6,504 dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan apabila karyawan memiliki *person organization fit* dengan perusahaan, termasuk atasan dan rekan kerja maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dan tenang berada di tengah-tengah lingkungan tersebut. Rasa nyaman inilah yang dapat menimbulkan semangat bekerja karyawan untuk berkontribusi kepada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kristoff yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *person organization fit* dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahardika (Mahardika, 2006) yang berjudul “Pengaruh *Person Organization Fit* (Kecocokan Nilai - Nilai Individu Dengan Nilai - Nilai Organisasi) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan

Kinerja Karyawan” yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara *person organization fit* dan kepuasan kerja.

