

## BAB 5

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.01. Hasil Penelitian

Data hasil penelitian skala komitmen organisasi dan kepuasan kerja akan melalui pengujian korelasi menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson menggunakan program *Statistical Package for The Social Sciences* (SPSS) 19.0.

##### 5.01.01. Uji asumsi

Uji asumsi dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat sebaran skor variabel apakah normal atau tidak normal. Uji linearitas dilakukan untuk melihat linear atau tidaknya hubungan antara kedua variabel, yaitu variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikansi 0,05. Artinya apabila  $p > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data memiliki distribusi normal. Jika  $p < 0,05$  maka data memiliki distribusi yang tidak normal. Hasil dari uji normalitas skala komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat dilihat pada lampiran.

Pada variabel komitmen organisasi dengan  $N = 65$ , diperoleh nilai K-SZ sebesar 1,152 dengan  $p = 0,140$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa data komitmen organisasi berdistribusi normal. Kemudian pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,648 dengan  $p = 0,795$  ( $p > 0,05$ ). Nilai  $p$  lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data kepuasan kerja memiliki distribusi yang normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas berguna untuk melihat apakah hubungan antara kedua variabel yang diteliti (variabel tergantung dan variabel bebas) memiliki hubungan linear. Taraf signifikansi antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah  $F$  linear = 31.106 dan  $p < 0,05$ . Maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada lampiran.

#### 5.01.02. Hasil analisis data

Tahapan setelah melakukan uji asumsi adalah uji hipotesis menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* Pearson. Hasil dari uji hipotesis didapatkan  $r_{xy}$  sebesar 0,575 dengan  $p < 0,01$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

#### 5.02. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja menggunakan teknik korelasi *product moment* diperoleh hasil  $r_{xy} = 0,575$  dengan  $p < 0,01$ . Hasil ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi secara signifikan. Apabila kepuasan kerja tinggi maka komitmen organisasi pun akan tinggi, sedangkan jika kepuasan kerja rendah maka komitmen organisasi juga rendah. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti mengenai adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi diterima. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mohammed & Eleswed (2013), Fu & Deshpande (2012), Ravindranath, Joy dan Thomas R (2014) yang menyatakan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan sejalan dengan tingginya kepuasan kerja yang dimiliki. Menurut (Simmons, 2005) ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap tingginya tingkat komitmen organisasi yaitu faktor personal dan faktor organisasi, dan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Menurut Boles,dkk (Boles et al., 2007) kepuasan kerja adalah sikap yang merupakan respon positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan lebih kreatif, loyal, fleksibel dan inovatif. Terlebih lagi karyawan yang puas dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan (Mohammed & Eleswed, 2013).

Kepuasan kerja yang dirasa oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kehidupan di dalam organisasi. Jika karyawan sudah merasakan adanya kepuasan kerja, maka karyawan akan semakin berkomitmen. Kepuasan kerja tidak langsung muncul dengan sendirinya, melainkan ada beberapa aspek didalam kepuasan kerja. Menurut Luthans (2001) aspek dalam kepuasan kerja yaitu gaji, supervisi, rekan kerja, kesempatan promosi dan pekerjaan itu sendiri.

Karyawan yang mendapatkan gaji setiap bulan sesuai dengan harapan akan mempengaruhi komitmen organisasi. Adanya supervisi dari atasan membuat karyawan lebih berkomitmen. Rekan kerja yang bisa membuat nyaman dan kooperatif dalam bekerja membuat karyawan semakin loyal dengan organisasinya. Adanya kesempatan promosi yang diberikan pada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan. Terlebih lagi jika pekerjaan yang sekarang ini dirasa sesuai dengan harapan dan memberikan tantangan tersendiri akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak pada

komitmen karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah prasyarat yang mempengaruhi komitmen organisasi (Saha, 2016).

Berdasarkan perhitungan data penelitian yang dibantu menggunakan SPSS 19.0 menunjukkan adanya korelasi umum antara variabel tergantung dan variabel bebas. Jika dilihat dari hasil kategorisasi secara empirik yang terbagi menjadi tiga (3) kategori yaitu rendah, sedang, tinggi, maka akan didapati tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT.X dalam kategori sedang. Pernyataan ini dibuktikan dengan adanya hasil penghitungan statistik pada skala komitmen organisasi yaitu  $Mean_{KO} = 57,55$  dan  $SD_{KO} = 6,899$ , dengan kategori  $50,651 > Mean_{KO} < 64,449$  dalam kelompok sedang. Kemudian sama halnya dengan hasil penghitungan pada skala kepuasan kerja, didapati  $Mean_{KK} = 78,88$  dan  $SD_{KK} = 8,790$ , dengan kategori  $70,01 > Mean_{KK} < 87,59$  dalam kelompok sedang.

Selanjutnya penghitungan dilakukan untuk melihat korelasi antara aspek kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil dari penghitungan korelasi antara aspek kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa kelima aspek kepuasan kerja berkorelasi dengan komitmen organisasi. Masing-masing aspek kepuasan kerja memiliki tingkat korelasi yang berbeda terhadap komitmen organisasi. Namun setiap aspek kepuasan kerja berkontribusi terhadap tingkat komitmen organisasi karyawan. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Feinstein & Vondrasek (2000), Eslami & Gharakhani (2012) serta Oluwatobi & Abigail (2015) mendapat hal yang sama, yaitu adanya korelasi antara aspek-aspek kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil korelasi aspek kepuasan kerja yang pertama yaitu pekerjaan itu sendiri (PIS) dengan komitmen organisasi (KO). Penghitungan korelasi

menghasilkan  $r = 0,524$  ( $p < 0,01$ ), hal ini berarti ada korelasi sangat signifikan antara aspek pekerjaan itu sendiri dengan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tanriverdi (2008) menunjukkan adanya korelasi antara pekerjaan itu sendiri dengan komitmen organisasi. Senada dengan penelitian Tanriverdi, penelitian yang dilakukan oleh Lin dan Lin (2011) juga menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara aspek pekerjaan itu sendiri dengan komitmen organisasi.

Aspek kepuasan kerja yang kedua yaitu gaji (G), hasil korelasinya adalah  $r = 0,486$  ( $p < 0,01$ ). Terdapat korelasi sangat signifikan antara aspek gaji dengan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Boles,dkk (2007) terdapat korelasi yang signifikan antara aspek gaji dalam kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Secara lebih detail Boles membedakan hubungan antara gaji dengan kepuasan kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan. Hasilnya antara laki-laki dan perempuan sama-sama memiliki korelasi antara gaji dengan komitmen organisasi, yang membedakan adalah pada karyawan laki-laki hasilnya korelasi signifikan dan pada perempuan tidak signifikan.

Aspek ketiga yaitu kesempatan promosi (KP), didapati  $r = 0,281$  ( $p < 0,05$ ), terdapat korelasi yang signifikan. Kesempatan promosi juga merupakan aspek penting dari karir dan kehidupan karyawan. Adanya kesempatan promosi dapat berdampak pada kepuasan karyawan. Semakin puas karyawan, maka akan semakin kecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Mustapha & Zakaria, 2013).

Aspek keempat adalah supervisi (S), hasilnya  $r = 0,399$  ( $p < 0,01$ ) berarti terdapat korelasi yang sangat signifikan. Sikap positif yang dimiliki oleh supervisor dalam memberikan supervisi berkaitan secara langsung dengan

kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Noor & Akhter, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Noor dan Akhter juga menunjukkan hasil serupa bahwa supervisi dari atasan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Metode kerja yang berpusat pada karyawan, *supervisor* dapat membina hubungan yang baik dalam perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila terdapat komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan. Jadi supervisi menjadi salah satu hal penting untuk meningkatkan kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

Aspek kepuasan kerja yang terakhir yaitu rekan kerja (RK), hasilnya  $r = 0,588$  ( $p < 0,01$ ) berkorelasi sangat signifikan dengan komitmen organisasi. Menurut Saha (2016) rekan kerja di tempat kerja menjadi faktor yang bertanggungjawab atas tingkat komitmen organisasi karyawan. Selain itu Saeed, Lodhi, Iqbal, Nayyab, Mussawar dan Yaseen (2013) juga menemukan hal yang sama bahwa rekan kerja merupakan aspek kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian yang dilakukan Saeed,dkk menunjukkan pentingnya relasi sosial antar rekan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat berdampak pula pada peningkatan komitmen organisasi. Kedua penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan korelasi paling besar terhadap komitmen organisasi adalah aspek rekan kerja dalam kepuasan kerja.

Jika diurutkan berdasarkan peringkat korelasi yang tertinggi hingga yang terendah, maka akan didapati aspek kepuasan kerja yang paling berkorelasi dengan komitmen organisasi adalah rekan kerja (RK), pekerjaan itu sendiri (PIS), gaji (G), supervisi (S) dan kesempatan promosi (KP). Urutan ini hampir serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parvin dan Kabir (2011) dengan

urutan teratas adalah rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi dan supervisi. Bedanya terletak pada kesempatan promosi dan supervisi, pada penelitian ini kesempatan promosi menjadi urutan terakhir, sedangkan pada penelitian Parvin dan Kabir pada urutan keempat. Kemudian supervisi dalam penelitian ini menjadi urutan keempat sedangkan pada penelitian Parvin dan Kabir berada pada urutan terakhir.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka hipotesis penelitian ini diterima. Terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT.X. Namun hal ini berbeda dengan data awal yang didapatkan dari hasil wawancara pada karyawan serta data hasil penjualan. Data awal yang didapat menunjukkan adanya masalah pada komitmen organisasi karyawan. Sedangkan berdasarkan perhitungan mean empirik komitmen organisasi, hasilnya komitmen organisasi pada karyawan termasuk ke dalam kategori sedang.

Perbedaan antara data awal yang didapat dengan data hasil penelitian telah dikonfirmasi kepada pihak perusahaan. Menurut pihak perusahaan mungkin data awal adalah data yang valid, karena saat wawancara memang dilakukan secara empat mata. Sedangkan saat pengisian skala dilakukan bersama-sama, bisa jadi beberapa karyawan mengisi sambil membandingkan dengan jawaban temannya. Jumlah pernyataan skala dirasa terlalu banyak oleh beberapa karyawan, sehingga mungkin berdampak pada pengisian yang sembarangan.

Berdasarkan sudut pandang peneliti, terdapat beberapa kemungkinan yang menyebabkan hasil akhir tidak sesuai dengan data awal penelitian antara lain;

1. Peneliti kurang tajam dalam menelusuri permasalahan yang sesungguhnya pada perusahaan, sehingga kurang bisa memberikan gambaran mengenai keadaan sebenarnya di perusahaan.
2. Subjek kurang terbuka dalam mengisi skala sehingga jawaban-jawaban yang diberikan kurang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Subjek mengalami kelelahan selama pengisian skala
4. Skala yang dalam penyebarannya dibantu oleh *supervisor* pada hari kedua memungkinkan karyawan mengisi skala dengan jawaban yang terbaik dan tidak sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya

