

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil penelitian

5.1.1. Uji Asumsi

Data yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya akan di uji asumsi. Pada data yang dinyatakan gugur akan tereliminasi, sementara data yang valid akan menjadi bahan uji asumsi. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Pada uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan mempunyai sebaran item yang normal atau tidak. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut linier atau tidak berhubungan antar variabel bebas dengan variabel tergantung.

5.1.1.1. Uji Normalitas

1. *Subjective Well-Being*

Pada variabel *subjective well-beng* dilakukan uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil yang didapatkan yakni $K S Z = 0,960$ ($p > 0,05$) yang artinya data terdistribusi normal.

2. Iklim Organisasi

Uji normalitas yang dilakukan pada variabel iklim organisasi dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil yang didapatkan yakni $K S Z = 0,626$ ($p > 0,05$) yang artinya data terdistribusi normal.

5.1.1.2. Uji Linieritas

Pada hasil uji linieritas antara iklim organisasi dengan *subjective well-being* menunjukkan $F = 32,507$ dengan signifikansi $p = 0,000$ dan data disebut linier apabila $p < 0,05$. Maka, antara iklim organisasi dengan *subjective well-being* menunjukkan data yang linier.

5.1.1.3. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi, tahap berikutnya yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan program komputer yakni *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 16 for Windows. Teknik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik *Pearson Correlation*. Hasil yang didapat dari uji hipotesis antara iklim organisasi dengan *subjective well-being* mempunyai nilai korelasi sebesar $r_{xy} = 0,590$ dengan signifikansi $p = 0,000$. Jika $p < 0,01$, artinya sangat signifikan.

5.2. Pembahasan

Pada uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel iklim organisasi hasil yang didapatkan yakni $K S Z = 0,626$ ($p > 0,05$), sedangkan variabel *subjective well-being* hasil yang didapatkan yakni $K S Z = 0,960$ ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi penyebaran item normal.

Uji hipotesis dengan teknik *pearson correlation* memperoleh hasil yakni $r_{xy} = 0,590$ dengan signifikansi $p = 0,000$. Jika $p < 0,01$, artinya sangat signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan *subjective well-being* pada pegawai teller di Bank Mandiri. Artinya semakin positif seseorang merasakan iklim organisasi ketika bekerja, maka semakin positif pula *subjective well-being* yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis diterima yang artinya bahwa pegawai teller merasakan iklim organisasi ketika bekerja secara positif, maka *subjective well-being* pada pegawai teller akan berkembang secara positif pula. Ketika pegawai teller merasakan *subjective well-being* baik dan positif, secara tidak langsung mereka akan bekerja lebih giat dan dapat menikmati pekerjaannya secara utuh sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Pada penelitian ini menunjukkan hipotesis diterima, hal tersebut senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto dan Kurniawan (2015). Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *subjective well-being* dengan hasil korelasi positif antara iklim organisasi dengan SWB ($r = 0.623, p = 0.000, r = 0.434, p = 0.000$).

Iklim organisasi merupakan pandangan apa yang sedang dirasakan oleh para karyawan tentang tempat kerja. Ketika organisasi memiliki iklim positif serta menunjang kinerja anggotanya, maka anggota akan bekerja dengan senang hati dan memiliki kualitas pekerjaan yang baik pula. Dampak dari situasi tersebut yakni tujuan di dalam organisasi dapat terwujud dan saling menguntungkan anggotanya. Namun berbanding terbalik jika organisasi memiliki iklim negatif. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh anggota organisasi cenderung buruk dan akan sulit mencapai tujuan organisasi serta tingkat *subjective well-being* cenderung rendah (Hendriks, dalam Sarida, 2016).

Hal senada juga diungkapkan oleh Sari (2009), bahwasanya iklim organisasi merupakan hal yang sangat penting dan memiliki pengaruh terhadap motivasi individu untuk mencapai sesuatu hasil dalam kehidupannya. Iklim organisasi atau suasana kerja tidak selalu berhubungan dengan fisik, namun juga berhubungan dengan emosional. Maka dari itu, menciptakan suatu iklim organisasi

yang baik merupakan hal yang krusial karena akan menjadi dasar penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya.

Hasil uji statistik korelasi menggunakan teknik *pearson correlation* antara variabel iklim organisasi dengan *subjective well-being*. Hasil uji korelasi antara dua variabel yakni sebagai berikut:

Tabel 5. 1 Hasil Uji Statistik Korelasi

NO	ASPEK IKLIM ORGANISASI	HASIL UJI STATISTIK KORELASI	KETERANGAN
1	Tanggung jawab	$r = 0,216$ dan $p = 0,045$ ($p < 0,01$).	Berkorelasi
2	Identitas organisasi	$r = 0,586$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).	Berkorelasi
3	Kehangatan	$r = 0,397$ dan $p = 0,001$ ($p < 0,01$).	Berkorelasi
4	Dukungan	$r = 0,506$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).	Berkorelasi
5	Konflik	$r = 0,048$ dan $p = 0,356$ ($p < 0,01$).	Tidak berkorelasi
6	Penghargaan	$r = 0,498$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).	Berkorelasi
7	Struktur	$r = 0,338$ dan $p = 0,003$ ($p < 0,01$).	Berkorelasi
8	Standar kerja	$r = 0,176$ dan $p = 0,084$ ($p < 0,01$).	Tidak berkorelasi
9	Pengambilan resiko	$r = 0,444$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).	Berkorelasi

Berdasarkan sembilan aspek iklim organisasi yang mempunyai nilai koefisien korelasi tertinggi adalah aspek identitas organisasi dengan nilai $r = 0,586$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa identitas organisasi berkaitan dengan *subjective well-being* yang dimiliki oleh pegawai teller Bank Mandiri. Identitas organisasi merupakan persepsi perasaan yang muncul karena karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi. Maka karyawan dapat menunjukkan seberapa kemampuan yang dimiliki untuk berkontribusi di pekerjaannya.

Aspek iklim organisasi yang tidak mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* adalah aspek konflik dengan nilai $r = 0,048$ dan $p = 0,356$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa konflik yang ada di Bank Mandiri tidak berpengaruh pada tingkat *subjective well-being* pegawai teller.

Aspek tanggung jawab mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,216$ dan $p = 0,045$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai teller tidak selalu bergantung dengan orang lain mengenai sebuah keputusan dan berani menjalankan pekerjaan sesuai dengan keputusan sendiri.

Aspek kehangatan mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,397$ dan $p = 0,001$ ($p < 0,01$). Diketahui bahwa pegawai teller dapat menjaga suasana internal dengan baik antar pegawai maupun dengan atasan. Hal tersebut dapat meminimalkan risiko konflik antar anggota organisasi dan dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

Aspek dukungan mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,506$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa pegawai teller mendapat dukungan positif dari keluarga maupun rekan kerja. Dukungan positif dapat menimbulkan emosi positif sehingga seseorang lebih bisa memaknai kehidupannya dan lebih bahagia.

Aspek penghargaan mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,498$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai teller merasa diperhatikan dan diberikan penghargaan dari atasan maupun kantor karena capaian hasil kerjanya. Dampaknya mereka ingin memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Aspek struktur mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,338$ dan $p = 0,003$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa

pegawai teller telah memahami peraturan, prosedur kinerja, porsi pekerjaan dan posisi pekerjaan. Sehingga mereka mengetahui peran dan tanggung jawabnya dalam lingkungan organisasi.

Aspek pengambilan resiko mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,444$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai teller merasa lebih tertantang dengan adanya risiko di setiap pekerjaannya. Dampak dari pengambilan risiko yakni mereka lebih terstimulus untuk lebih berprestasi dalam organisasi dan mampu menunjukkan potensi diri.

Selain itu, pada aspek standar kerja juga tidak mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,176$ dan $p = 0,084$ ($p < 0,01$). Menurut Hartantato & Kurniawan (2015), tingkat standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak terlalu mempengaruhi tingkat *subjective well-being* yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut sesuai dengan keadaan yang dialami oleh pegawai teller Bank Mandiri.

Aspek tanggung jawab mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,216$ dan $p = 0,045$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai teller tidak selalu bergantung dengan orang lain mengenai sebuah keputusan dan berani menjalankan pekerjaan sesuai dengan keputusan sendiri.

Aspek kehangatan mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,397$ dan $p = 0,001$ ($p < 0,01$). Diketahui bahwa pegawai teller dapat menjaga suasana internal dengan baik antar pegawai maupun dengan atasan. Hal tersebut dapat meminimalkan risiko konflik antar anggota organisasi dan dapat meningkatkan produktivitas kinerja.

Aspek dukungan mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,506$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal tersebut dapat diartikan bahwa

pegawai teller mendapat dukungan positif dari keluarga maupun rekan kerja. Dukungan positif dapat menimbulkan emosi positif sehingga seseorang lebih bisa memaknai kehidupannya dan lebih bahagia.

Aspek penghargaan mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,498$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai teller merasa diperhatikan dan diberikan penghargaan dari atasan maupun kantor karena capaian hasil kerjanya. Dampaknya mereka ingin memberikan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Aspek struktur mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,338$ dan $p = 0,003$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai teller telah memahami peraturan, prosedur kinerja, porsi pekerjaan dan posisi pekerjaan. Sehingga mereka mengetahui peran dan tanggung jawabnya dalam lingkungan organisasi.

Aspek pengambilan resiko mempunyai hubungan dengan *subjective well-being* dengan nilai $r = 0,444$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai teller merasa lebih tertantang dengan adanya risiko di setiap pekerjaannya. Dampak dari pengambilan risiko yakni mereka lebih terstimulus untuk lebih berprestasi dalam organisasi dan mampu menunjukkan potensi diri.

Pada perhitungan *Mean Empirik* variabel iklim organisasi secara manual, memperoleh hasil yakni 63,35. Hasil tersebut menyatakan bahwa ketika dilaksanakan penelitian subjek memiliki tingkat iklim organisasi tergolong sedang. Hasil hitungan *Mean Hipotetik* (Mh), variabel iklim organisasi mendapat hasil 47,5 dengan Standar Deviasi Hipotetik (SDh) yakni 19. Hasil tersebut menunjukkan bahwa saat penelitian subjek mempunyai tingkat iklim yang tergolong tinggi.

Perhitungan *Mean* Empirik variabel *subjective well-being* secara manual, memperoleh hasil yakni 48,92. Hasil tersebut menyatakan bahwa ketika dilaksanakan penelitian subjek memiliki tingkat *subjective well-being* tergolong sedang. Hasil hitungan *Mean* Hipotetik (Mh), variabel *subjective well-being* mendapat hasil 37,5 dengan Standar Deviasi Hipotetik (SDh) yakni 15. Hasil tersebut menunjukkan bahwa saat penelitian subjek mempunyai tingkat *subjective well-being* yang tergolong tinggi.

Penelitian ini memiliki sumbangan efektif (SE) iklim organisasi dengan hasil 34,81%. Selain itu, memiliki sisa sebesar 65,19% dimana dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh pada tingkat *subjective well-being* pada pegawai teller.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini juga memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Kekurangan pada penelitian ini yakni ketika proses pengisian kuesioner penelitian, peneliti tidak secara langsung hadir dan mengamati bagaimana subjek mengerjakan. Selain itu, ada kemungkinan subjek memberikan jawaban tidak sesuai dengan keadaannya.