

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan peneliti sebagai prasyarat untuk analisis statistic parametrik. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian korelasional adalah uji normalitas dan uji linearitas.

5.1.1. Uji Normalitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data. Data dapat dikatakan normal apabila tidak terlalu melenceng dari kiri atau kanan. Uji normalitas yang digunakan peneliti adalah Teknik Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas pada skala kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,593 ($p > 0,05$) sehingga sebaran data dapat dikatakan distribusi normal.

5.1.2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variable memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hasil uji linearitas variable komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,326 ($p > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variable memiliki hubungan yang linier.

5.2. Uji Hipotesis

Setelah data memenuhi syarat uji asumsi, selanjutnya adalah menganalisis data untuk uji hipotesis. Uji Hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Uji hipotesis yang dilakukan peneliti adalah korelasi *product moment* dari Pearson menggunakan *SPSS version 20*. Hasil korelasi *product moment* yang telah menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Semarang menghasilkan nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,684 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan sangat signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

5.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan nilai $r = 0,684$ pada taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Maka dari itu terdapat hubungan yang sangat positif dan signifikan antara antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Berikut rincian tabel 5.1.:

Tabel 5.1. Tabel Korelasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi
Correlations

| | | Komitmen Organisasi | Kepuasan Kerja |
|---------------------|----------------------------|---------------------|----------------|
| Komitmen Organisasi | <i>Pearson Correlation</i> | 1 | .684** |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | | .000 |
| | N | 72 | 72 |
| Kepuasan Kerja | <i>Pearson Correlation</i> | .684** | 1 |
| | <i>Sig. (2-tailed)</i> | .000 | |
| | N | 72 | 72 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hal ini selaras dengan dengan temuan penelitian yang dilakukan Habe (2012) menyebutkan bahwa hasil adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Temuan lain yang selaras dengan penelitian ini adalah penelitian dari Ramadhani & Khoirunisa (2018). Hasil penelitian tersebut yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Satria (2005) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Culibrk, Delic, Mitrovic, & Culibrk (2018) pada penelitiannya juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi pada karyawan, yang artinya hal tersebut selaras dengan penelitian ini. Temuan lain yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian dari Suma & Lesha (2013) yaitu menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen

organisasi pada karyawan. Temuan ini menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

Penelitian ini dapat diketahui mendapatkan total 72 responden yang memiliki komitmen organisasi rendah sebanyak 6 orang, sedang 49 orang dan tinggi sebanyak 17 orang. Berikut rincian tabel 5.2.:

Tabel 5.2. Tabel Kategorisasi Komitmen Organisasi

| | | Kategorisasi | | | |
|--------------|--------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| <i>Valid</i> | Rendah | 6 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| | Sedang | 49 | 68.1 | 68.1 | 76.4 |
| | Tinggi | 17 | 23.6 | 23.6 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

Sedangkan perhitungan variabel yang kepuasan kerja rendah sebanyak 7 orang, sedang 50 orang, dan tinggi sebanyak 15 orang. Berikut rincian tabel 5.3.:

Tabel 5.3. Tabel Kategorisasi Kepuasan Kerja

| | | Kategorisasi | | | |
|--------------|--------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| | | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
| <i>Valid</i> | Rendah | 7 | 9.7 | 9.7 | 9.7 |
| | Sedang | 50 | 69.4 | 69.4 | 79.2 |
| | Tinggi | 15 | 20.8 | 20.8 | 100.0 |
| | Total | 72 | 100.0 | 100.0 | |

Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan mendapatkan skor sedang. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti bahwa komitmen organisasi karyawan menjadi permasalahan

pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Semarang, akan tetapi setelah dilakukannya penelitian mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi karyawan mendapatkan skor sedang.

Berdasarkan uji korelasi *product moment* antara masing-masing aspek kepuasan kerja dengan komitmen organisasi mendapatkan hasil pada tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4. Tabel Uji Korelasi Aspek Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

| Aspek Kepuasan Kerja | r | Taraf signifikansi | Korelasi |
|-----------------------------|-------|----------------------|----------|
| Gaji | 0,530 | 0,000 ($p < 0,05$) | sedang |
| Promosi | 0,387 | 0,001 ($p < 0,05$) | lemah |
| Pengawasan | 0,433 | 0,000 ($p < 0,05$) | lemah |
| Tunjangan | 0,374 | 0,001 ($p < 0,05$) | lemah |
| Penghargaan dari perusahaan | 0,531 | 0,000 ($p < 0,05$) | sedang |
| Prosedur kerja | 0,462 | 0,000 ($p < 0,05$) | sedang |
| Rekan kerja | 0,619 | 0,000 ($p < 0,05$) | kuat |
| Sifat pekerjaan | 0,762 | 0,000 ($p < 0,05$) | kuat |
| komunikasi | 0,473 | 0,000 ($p < 0,05$) | sedang |

Kesimpulannya terdapat hubungan yang sangat positif dan signifikan antara masing-masing aspek kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Aspek kepuasan kerja yang memiliki korelasi paling kuat dengan komitmen organisasi adalah rekan

kerja dan sifat pekerjaan, sedangkan yang memiliki korelasi sedang adalah gaji, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, dan komunikasi, lalu yang memiliki korelasi paling lemah yaitu promosi, pengawasan, dan tunjangan. Hal ini selaras dengan temuan dari Febriansyah dan Puspitadewi (2021) yang mengatakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja seperti gaji yang sesuai, adanya promosi, tunjangan, dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi, atasan yang memiliki sikap ramah pada karyawan, prosedur dan sifat pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan minat karyawan, lalu rekan kerja dan komunikasi yang baik antar karyawan menjadikan kinerja karyawan yang maksimal, relasi antar karyawan akan meningkat, karyawan akan semakin nyaman, lalu timbulah kepuasan terhadap organisasi. Kepuasan kerja itulah yang menimbulkan komitmen organisasi meningkat.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti tidak terlepas dari beberapa kelemahan/keterbatasan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan secara *online* dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *Google Forms*, jadi peneliti tidak dapat mendampingi responden saat pengisian skala, sehingga jika responden mengalami kesulitan atau kurang memahami item peneliti tidak dapat membimbing dan responden tidak dapat bertanya kepada peneliti.
2. Tingkat keseriusan responden saat pengisian skala tidak dapat dilihat atau dikontrol peneliti, dikarenakan penelitian ini dilakukan secara *online*.

3. Waktu pengisian skala penelitian tidak dapat dikontrol peneliti, peneliti hanya dapat mengingatkan responden melalui *Whatsapp Group* untuk segera mengisi skala penelitian. Pengambilan data penelitian terhitung cukup lama dengan memakan waktu 12 hari sampai jumlah keseluruhan populasi terpenuhi.

