

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

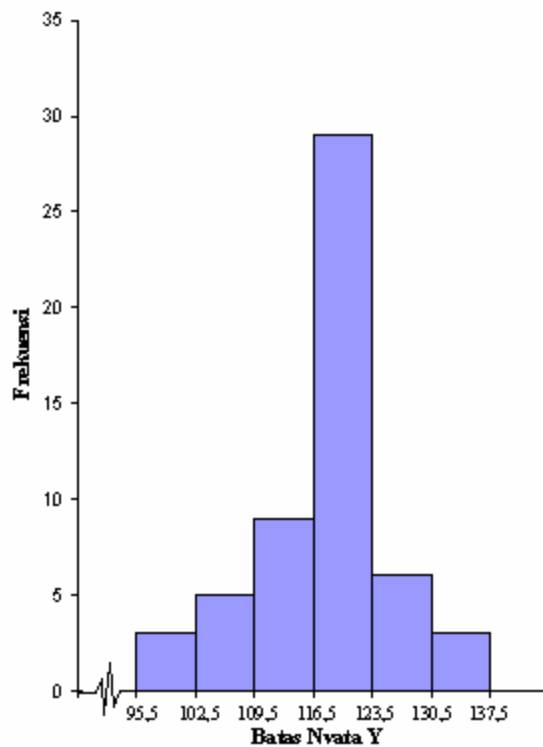
1. Komitmen Karyawan

Data komitmen karyawan (variabel Y) diperoleh melalui pengisian kuesioner dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) oleh 55 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 96 dan skor tertinggi 135, skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 118,24, varians (S^2) sebesar 59,147 dan simpangan baku (S) sebesar 7,961 (proses perhitungan lihat lampiran 29).

Distribusi frekuensi data komitmen karyawan dapat dilihat pada table IV, dimana rentang skor adalah 39, banyak kelas interval 6 dan panjang kelas adalah 7 (proses penghitungan lihat lampiran 26).

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Karyawan (Y)

| Kelas Interval | | | Titik Tengah | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|---|-----|--------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 96 | - | 102 | 99.5 | 95.5 | 102.5 | 3 | 5.5% |
| 103 | - | 109 | 106.5 | 102.5 | 109.5 | 5 | 9.1% |
| 110 | - | 116 | 113.5 | 109.5 | 116.5 | 9 | 16.4% |
| 117 | - | 123 | 120.5 | 116.5 | 123.5 | 29 | 52.7% |
| 124 | - | 130 | 127.5 | 123.5 | 130.5 | 6 | 10.9% |
| 131 | - | 137 | 134.5 | 130.5 | 137.5 | 3 | 5.5% |
| Jumlah | | | | | | 55 | 100% |



Gambar IV.1
Grafik Histogram Komitmen Karyawan (Y)

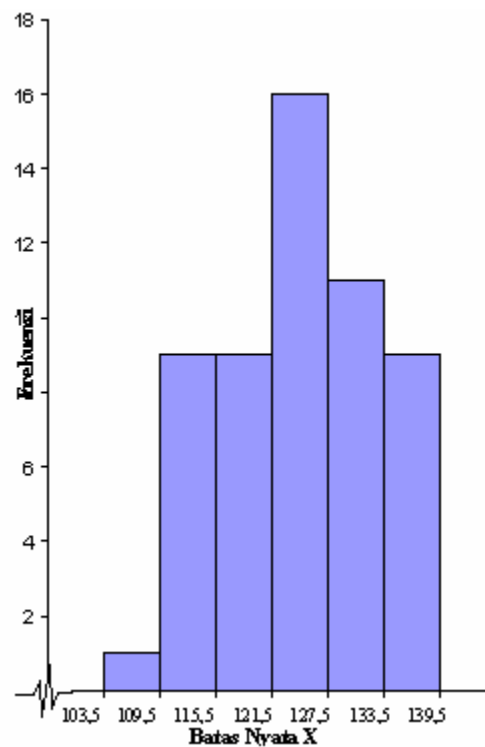
2. Persepsi Budaya Organisasi

Data persepsi budaya organisasi (variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen berupa skala likert (*scale likert*) oleh 55 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 104 dan skor tertinggi 139, skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 124,51 Varians (S^2) sebesar 65,662 dan simpangan baku (S) sebesar 8,103 (proses perhitungan lihat lampiran 29).

Distribusi frekuensi data budaya organisasi dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 35, banyak kelas interval 6 dan panjang kelas adalah 6 (proses penghitungan lihat lampiran 22).

Tabel IV.2
Tabel Distribusi Frekuensi Persepsi Budaya Organisasi (X)

| Kelas Interval | | Titik Tengah | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------|--------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 104 | - 109 | 107 | 103.5 | 109.5 | 1 | 1.8% |
| 110 | - 115 | 113 | 109.5 | 115.5 | 9 | 16.4% |
| 116 | - 121 | 119 | 115.5 | 121.5 | 9 | 16.4% |
| 122 | - 127 | 125 | 121.5 | 127.5 | 16 | 29.1% |
| 128 | - 133 | 131 | 127.5 | 133.5 | 11 | 20.0% |
| 134 | - 139 | 137 | 133.5 | 139.5 | 9 | 16.4% |
| Jumlah | | | | | 55 | 100% |



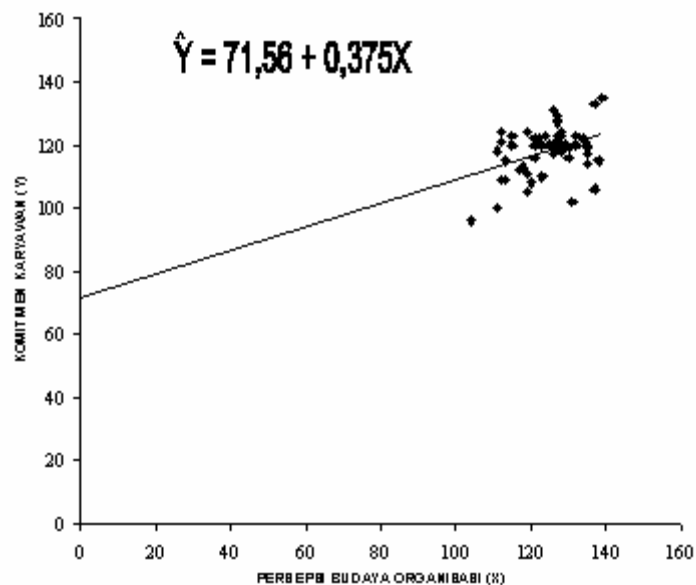
Gambar IV.2
Grafik Histogram Budaya Organisasi (X)

B. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,375 dan konstanta sebesar 71,56. Dengan demikian bentuk hubungan antara komunikasi internal dengan motivasi kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 71,56 + 0,375 X$ (proses perhitungan pada lampiran 32)

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor persepsi budaya organisasi dapat menyebabkan kenaikan komitmen karyawan sebesar 0,375 pada konstanta 71,56.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 71,56 + 0,375 X$ dapat dilihat pada gambar IV.3 berikut ini:



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi
 $\hat{Y} = 71,56 + 0,375 X$

C. Uji Persyaratan Analisis

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dengan sampel sebanyak 55. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi}-S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,056$ sedangkan $L_t = 0,119$. Ini berarti $L_o < L_t$ (proses perhitungan lihat lampiran 37).

D. Pengujian Hipotesis

Hubungan Antara Persepsi Budaya Organisasi (Variabel X) Dengan Komitmen Karyawan (Variabel Y).

Uji keberartian (signifikansi) dan linearitas model regresi persepsi budaya organisasi dengan komitmen karyawan menghasilkan perhitungan seperti yang disajikan dalam tabel IV.3.

Tabel IV.3

Tabel Anova Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Persepsi Budaya Organisasi (X) dengan Komitmen Karyawan (Y)

$$\hat{Y} = 71,56 + 0,375 X$$

| Sumber Varians | dk | Jumlah Kuadrat (JK) | Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK) | F _{hitung} | F _{tabel} |
|------------------|----|---------------------|--------------------------------|---------------------|--------------------|
| Total | 55 | 772085 | | | |
| Regresi (a) | 1 | 768891.07 | | | |
| Regresi (b/a) | 1 | 498.42 | 498.42 | 9.80 | 4.02 |
| Residu | 53 | 2695.51 | 50.86 | | |
| Tuna Cocok | 24 | 1499.15 | 62.46 | 1.51 | 1.90 |
| Galat Kekeliruan | 29 | 1196.36 | 41.25 | | |

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

Dk = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

a. Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Diketahui bahwa F_{tabel} diperoleh dari (0,05;1/53) dimana 0,05 adalah taraf signifikansi (α) dan 1/53 adalah dk penyebut/dk pembilang (k), hasilnya dapat diketahui dari tabel distribusi F. Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} (9,80) > F_{tabel} (4,02) sehingga F_{hitung} (9,80) > F_{tabel} (4,02) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya model persamaan regresi adalah signifikan (Proses lihat lampiran 39).

b. Uji Linieritas Regresi

Diketahui bahwa sedangkan F_{tabel} diperoleh dari (0,05;24/29) dimana 0,05 adalah taraf signifikansi (α) dan 24/29 adalah dk penyebut/dk pembilang (k), hasilnya dapat diketahui dari tabel distribusi F. Maka berdasarkan hasil perhitungan $F_{\text{hitung}} = (1,51)$ dan $F_{\text{tabel}} = (1,90)$ sehingga $F_{\text{hitung}} (1,51) < F_{\text{tabel}} (1,90)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima artinya model persamaan regresi adalah linier (Proses lihat lampiran 40).

Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel IV.3 di atas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan persepsi budaya organisasi dengan komitmen karyawan adalah signifikan dan linier.

Selanjutnya, dilakukan pengujian koefisien korelasi. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil penghitungan koefisien korelasi antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen karyawan diperoleh koefisien korelasi sederhana (r_{hitung}) 0,395 (proses perhitungan lihat lampiran 42). Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.4.

Tabel IV.4
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara X Dan Y

| Korelasi Antara | Koefisien Korelasi | Koefisien Determinasi | t_{hitung} | t_{tabel} ($\alpha = 0,05$) |
|----------------------------------|-------------------------------------|--|---------------------------|---|
| X dan Y | 0,395 | 15,61% | 3,13 | 1,67 |

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor persepsi budaya organisasi dengan komitmen karyawan sebagaimana terlihat pada tabel IV.4 diatas, diperoleh $t_{hitung} = 3,13 > t_{tabel} = 1,67$ (proses perhitungan lihat lampiran 43). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,395$ signifikan, artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar $r_{xy}^2 = (0,395)^2 = 0,1561$. Hal ini berarti sebesar 15,61% variasi komitmen karyawan ditentukan oleh persepsi budaya organisasi (proses perhitungan lihat lampiran 44).

E. Interpretasi hasil penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan diatas, diketahui adanya hubungan yang positif antara persepsi budaya organisasi dengan komitmen karyawan PT Utama Karya Jakarta Timur.

Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitian diinterpretasikan bahwa persepsi budaya organisasi mempengaruhi komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mengakibatkan semakin tinggi komitmen karyawan. Sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik akan menyebabkan rendahnya komitmen karyawan PT Utama Karya Jakarta Timur.

F. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain :

1. Variabel terikat yaitu komitmen karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh budaya organisasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
2. Tingkat komitmen karyawan yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat komitmen karyawan ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada PT Utama Karya Jakarta Timur dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda.