

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Subjek Penelitian

Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 67 responden. Responden adalah karyawan di PT Asuransi X Tbk yang bekerja dengan status karyawan kontrak. Berikut gambaran demografi responden dari data yang terkumpul.

4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

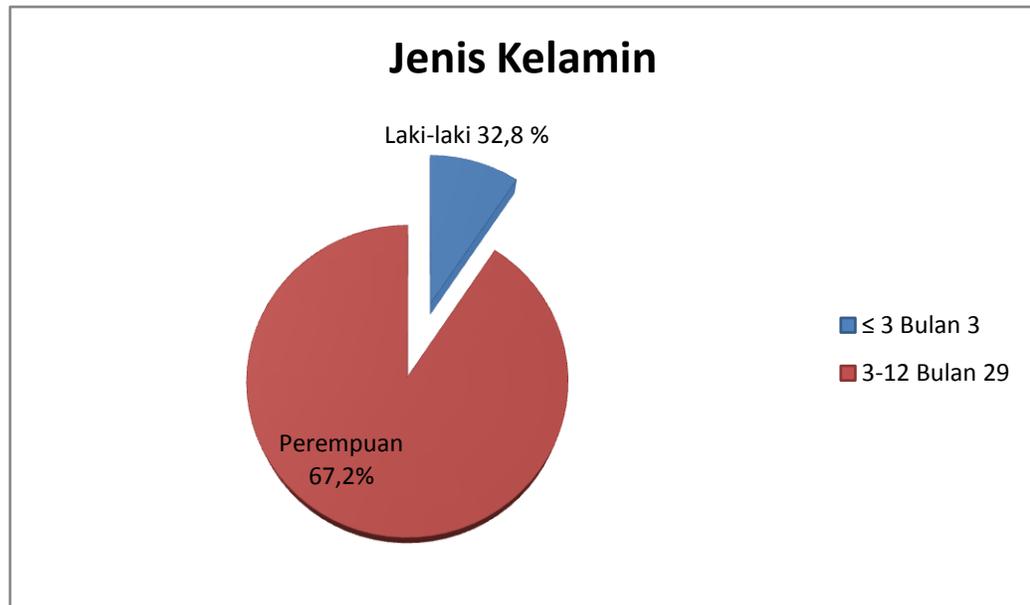
Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	22	32,8%
2	Perempuan	45	67,2%
Jumlah		67	100%

Jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 32,8 persen dan jenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang atau dengan presentase sebesar 67,2 persen. Berikut adalah grafik jumlah responden berdasarkan jenis kelamin.

Gambar 4.1

Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah gambaran data berdasarkan lama kerja karyawan PT Asuransi X Tbk yang diteliti:

Tabel 4.2

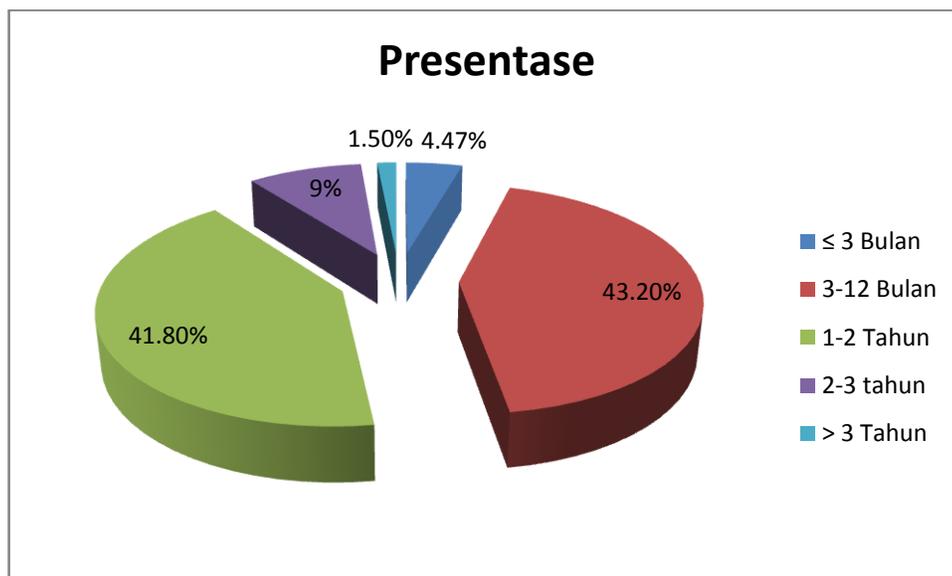
Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
>3 Bulan	3	4.47%
3-12 Bulan	29	43.20%
1-2 Tahun	28	41.8%
2-3 tahun	6	9%
3 Tahun	1	1.5%
Total	67	100%

Jumlah responden yang bekerja lebih dari 3 bulan sebanyak 3 orang dengan presentase 4.47 persen, responden yang bekerja 3 sampai 12 bulan sebanyak 29 orang dengan presentase 43.20 persen, responden yang bekerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 28 orang dengan presentase 41.80 persen, responden yang bekerja 2 sampai 3 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 9 persen, dan responden yang bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 1.50 persen.

Gambar 4.2

Grafik Responden Berdasarkan Lama Kerja



4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah gambaran data berdasarkan pendidikan terakhir karyawan di PT Asuransi X Tbk yang sudah diteliti:

Tabel 4.3

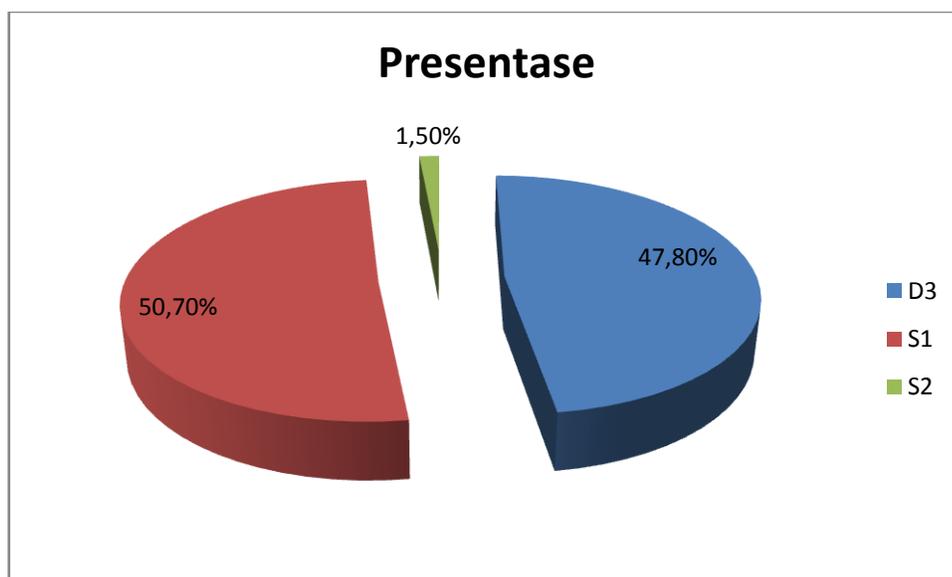
Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
D3	32	47.80%
S1	34	50.70%
S2	1	1.50%
Total	67	100%

Jumlah responden yang memiliki latar belakang pendidikan D3 adalah sebanyak 32 orang dengan persentase 47,8 persen, responden yang memiliki latar belakang pendidikan S1 adalah sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 50,7 persen, dan responden yang memiliki latar belakang S2 adalah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,5 persen.

Gambar 4.3

Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan penelitian

Dalam menjalankan penelitian, peneliti melakukan beberapa prosedur penelitian, yakni sebagai berikut:

1. Menentukan variabel yang akan diteliti.
2. Merumuskan masalah.
3. Melakukan studi pustaka untuk mendapatkan gambaran dan landasan teori yang tepat mengenai variabel penelitian.
4. Menentukan dan menyiapkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian yaitu Iklim Organisasi dan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*). Untuk Iklim Organisasi, peneliti membuat alat ukur tersebut dengan mengacu kepada enam dimensi, yaitu dimensi struktur, dimensi standar-standar, dimensi tanggung jawab, dimensi dukungan, dimensi penghargaan, dan dimensi komitmen. Untuk keterikatan kerja (*work engagement*) menggunakan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang dikembangkan oleh bakker, Gonzalez, Salanova, dan Schaufeli et al (2002) terdapat dalam *journal of happiness studies* yang diterbitkan oleh *kluwer academics publisher*. Kedua alat ukur tersebut memakai skala Likert 4 poin. Poin 1 untuk “Sangat Tidak Setuju”, poin 2 untuk “Tidak Setuju”, poin 3 untuk ‘Setuju”, dan poin 4 untuk “Sangat Setuju”.
5. Melakukan *expert judgement* instrumen kepada dosen yang ahli pada bidang yang diteliti.
6. Meminta izin kepada pihak perusahaan PT Asuransi X Tbk untuk melakukan pengambilan data dengan 2 tahap, yaitu tahap uji coba dan tahap pengambilan data kuisisioner.

7. Melakukan uji coba instrumen terhadap 30 responden dari masing-masing departemen pada perusahaan PT Asuransi X Tbk.
8. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan SPSS 16 pada instrumen yang telah diujikan pada 30 responden sehingga diketahui item yang valid dan item yang gugur pada instrumen penelitian yang telah disusun.
9. Memilih item yang gugur untuk tidak digunakan dalam penelitian, dan item yang valid di masukkan ke dalam kuisisioner pengambilan data untuk penelitian selanjutnya.

4.2.2 Pelaksanaan penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai dengan memilih responden yang akan menjadi subjek penelitian. Pengambilan data responden dilakukan dengan menggunakan *kuota sampling*. Total departemen yang berada di *Head Office* (HO) adalah 24 departemen. Peneliti memilih sampel dari 24 departemen yang ada secara acak. Setiap departemen diambil sebanyak 30 persen dari keseluruhan karyawan pada departemen tersebut. Karyawan yang berada di HO adalah sebanyak 195 orang karyawan kontrak, dengan begitu sebanyak 30 persen diantaranya ialah 67 orang karyawan yang diberikan kuisisioner penelitian. Angka tersebut telah ditetapkan bersama oleh peneliti dan pihak perusahaan agar tidak mengganggu efektivitas perusahaan.

Pengambilan data dilakukan pada hari Rabu, 10 Juni 2015 sampai dengan Jumat, 12 Juni 2015. Peneliti mendatangi setiap departemen dan meminta ijin kepada masing-masing *department head* untuk meminta waktu beberapa karyawan untuk membantu mengisi kuisisioner penelitian. Peneliti menjelaskan kepada setiap karyawan mengenai tujuan dari pengambilan data ini serta cara untuk mengerjakannya. Peneliti juga terkadang dibantu oleh *department head* untuk menyebarkan kuisisioner di departemennya, sehingga dapat mempercepat pengerjaannya. Peneliti mengambil data

disela-sela waktu bekerja pada perusahaan tersebut. Peneliti menyebarkan kuisisioner pada pukul 16.00 WIB dan kembali lagi pada pukul 17.00 WIB, namun ada cukup banyak karyawan yang belum mengerjakannya. Oleh karena itu, peneliti memberikan waktu hingga hari Jumat sampai dengan pukul 17.00 WIB.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

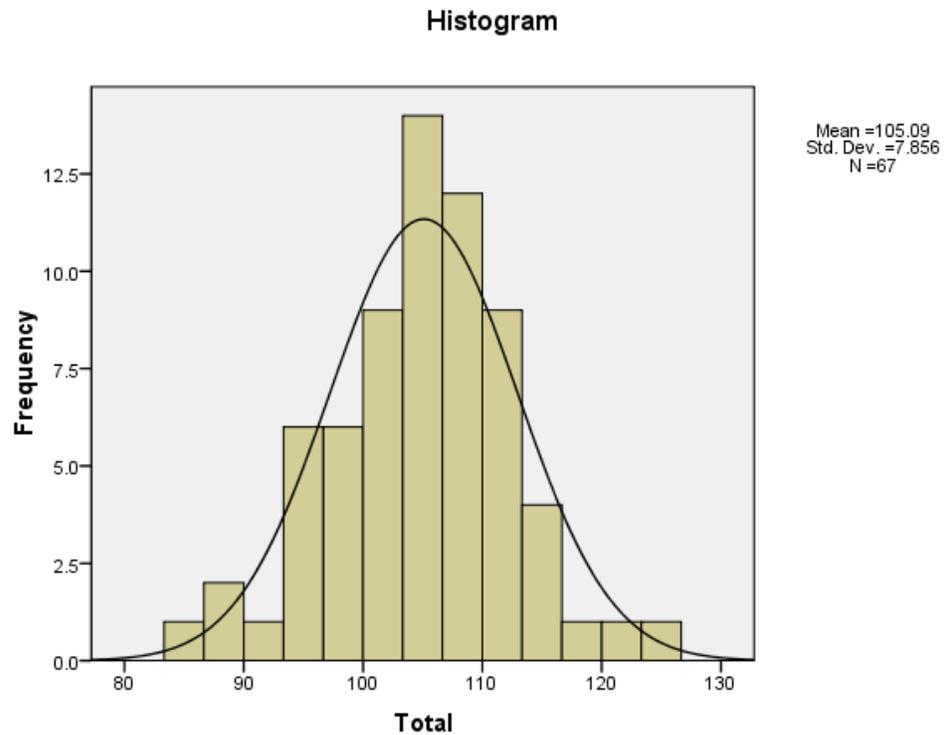
Berikut adalah hasil perhitungan penelitian dengan menggunakan SPSS 16*for windows*:

4.3.1 Variabel iklim organisasi

Iklim organisasi memiliki mean sebesar 105,09, standar deviasi sebesar 7,856, nilai minimum sebesar 84, dan nilai maksimum sebesar 124. Pengukuran dilakukan dengan skala Likert. Kuisisioner diisi oleh 67 responden dengan jumlah 37 item. Skala Iklim Organisasi terdiri dari enam dimensi, yaitu dimensi struktur, dimensi standar-standar, dimensi tanggung jawab, dimensi dukungan, dimensi penghargaan, dan dimensi komitmen. Dibawah ini terdapat grafik yang menunjukkan bentuk kurva variabel Iklim organisasi:

Gambar 4.4

Histogram Variabel Iklim Organisasi

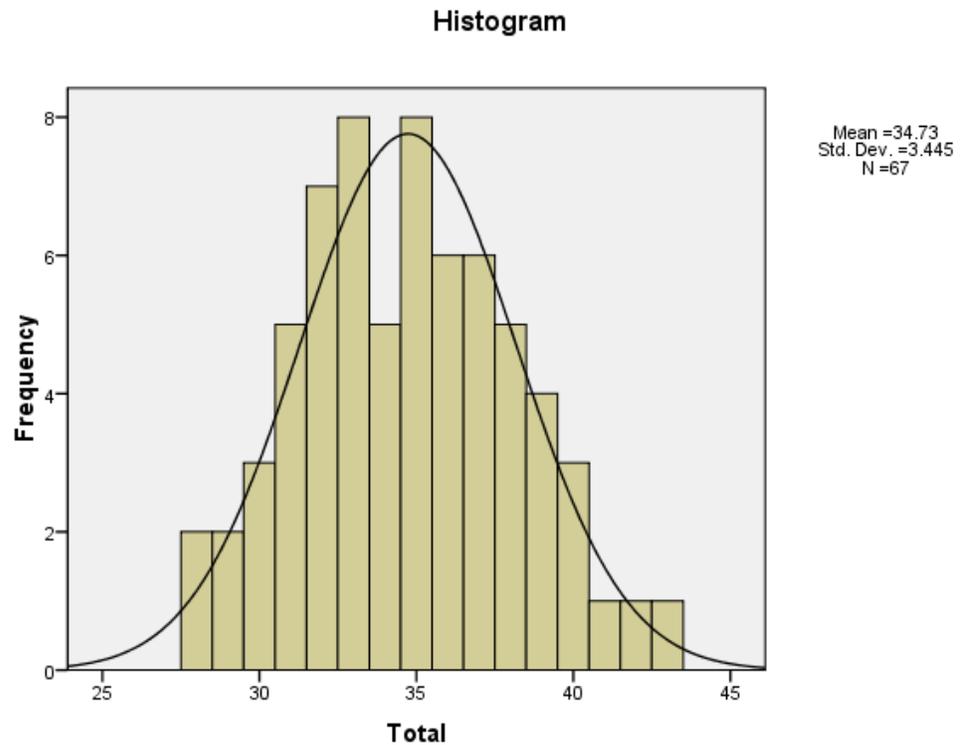


4.3.2 Variabel keterikatan kerja (*work engagement*)

Keterikatan kerja memiliki mean sebesar 34,73, standar deviasi sebesar 3,445, nilai minimum sebesar 28, dan nilai maksimum sebesar 43. Data diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner dengan jumlah 12 item yang diisi oleh 67 responden. Skala keterikatan kerja terdiri dari tiga dimensi, yaitu dimensi *vigor*(semangat), dimensi *dedication*, dan dimensi *absorption*. Dibawah ini terdapat grafik yang menunjukkan bentuk kurva variable Keterikatan Kerja:

Gambar 4.5

Histogram Variabel Keterikatan Kerja



4.3.3 Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji asumsi normalitas atas kedua variabel dilakukan dengan menggunakan SPSS 16, jika nilai $p > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya normalitas penyebaran data terpenuhi (Rangkuti, 2012). Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

Tabel 4.4

Uji Normalitas Variabel

Variabel	Asymp. Sig.	α
Iklm Organisasi	0,710	0,05
Keterikatan Kerja	0,133	0,05

Berdasarkan hasil uji normalitas, variabel iklim organisasi memiliki nilai $p = 0,710$ lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka variabel iklim organisasi berdistribusi normal. Variabel keterikatan kerja memiliki nilai $p = 0,133$ lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka variabel keterikatan kerja berdistribusi normal.

4.3.4 Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata kelompok data sampel terletak dalam satu garis lurus (linear) atau tidak. Kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila hasil uji linearitasnya menunjukkan $p < \alpha$. Pengujian ini dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis pada analisis regresi. Berikut hasil uji linearitas pada variabel iklim organisasi dan keterikatan kerja:

Tabel 4.5

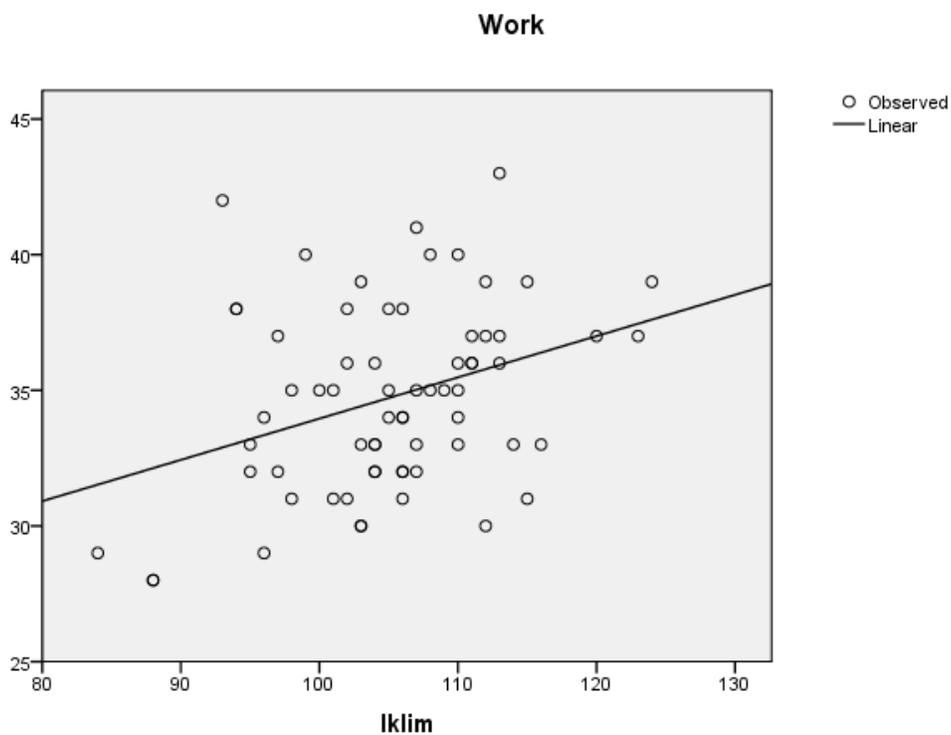
Uji Linearitas Variabel

Variabel	A	Sig.	Interpretasi
keterikatan Kerja	0,05	0,004	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas, maka dihasilkan nilai $p = 0,004$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka variabel iklim organisasi dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang linear satu sama lain.

Gambar 4.6

Scatter Plot Linearitas Iklim Organisasi dengan Keterikatan Kerja



4.3.5 Uji hipotesis

Hipotesis Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut;

- 4.3.5.1 Konstanta variabel keterikatan kerja sebesar 18,746, dan koefisien regresi variabel iklim organisasi adalah 0,152. Berikut data hasil perhitungan analisis regresi:

Tabel 4.6

Hasil Uji Regresi

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	F	R Square
Keterikatan Kerja	18,746	0,152	0,004	8,892	0,120

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,746 + 0,152 X$$

$$\text{Keterikatan kerja} = 18,746 + 0,152 \text{ Iklim Organisasi}$$

Interpretasi persamaan diatas, yaitu jika variabel iklim organisasi (X) mengalami kenaikan satuan, maka terjadi kenaikan pula pada variabel keterikatan kerja (Y) sebesar 0,152.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap keterikatan kerja yang bersifat positif.

- 4.3.5.2 Nilai F pada hasil uji linearitas sebesar 8,892 dengan signifikansi atau p sebesar 0,004, maka nilai $p < \alpha$ ($0,004 < 0,05$).
- 4.3.5.3 Berdasarkan perhitungan statistik dari hasil analisis regresi linear, didapatkan nilai F hitung sebesar $8,892 > F$ tabel 3,99 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 4.3.5.4 Nilai signifikansi atau p sebesar 0,004, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari nilai α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya

terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan di PT Asuransi X Tbk.

Dari hasil di atas maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara iklim organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan di PT Asuransi X Tbk, yaitu sebesar 12% dari r^2

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara persepsi iklim organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan kontrak di PT Asuransi X Tbk. Pengaruh positif yang dimaksud adalah apabila seseorang memiliki kenaikan persepsi iklim organisasi, maka keterikatan kerjanya pun mengalami kenaikan juga.

Karyawan yang merasakan persepsi iklim organisasi yang cukup kondusif di tempatnya bekerja akan merasa harapan mengenai lingkungan kerja yang baik akan terpenuhi. Terpenuhinya harapan karyawan akan menimbulkan kepuasan pada diri karyawan yang memunculkan rasa percaya pada perusahaan (Organ, dkk. 2006). Rasa percaya kepada organisasi akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaannya (Organ, dkk. 2006). Karyawan yang mampu menumbuhkan keterikatan kerja yang positif ialah karyawan yang memiliki iklim organisasi yang positif, yang mampu memberikan dukungan baik dari atasan maupun dari rekan kerja. Karyawan akan mampu beradaptasi dengan baik apabila lingkungan memberikan dukungan yang baik juga untuk individu tersebut.

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan suatu kondisi dimana individu memiliki pikiran yang positif serta memiliki motivasi yang tinggi dalam kaitannya dengan pekerjaannya. Pikiran yang positif akan membawa seseorang untuk bekerja

di dalam lingkungan yang positif dan memberikan dorongan yang baik bagi pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik, memiliki iklim organisasi yang membuatnya mampu memiliki kepercayaan di dalam perusahaan tempatnya bekerja. Saks (2006) keterikatan kerja adalah sebuah konstruk yang berbeda dan unik, yang mengandung aspek kognitif, emosional, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Dengan demikian, setiap karyawan di PT Asuransi X Tbk akan meningkatkan kinerja kerja mereka apabila iklim organisasi yang mereka rasakan sudah mampu membuat mereka memiliki rasa percaya terhadap perusahaan tersebut. Setiap karyawan juga akan mampu mengembangkan diri dengan baik untuk peningkatan kualitas perusahaan apabila baik perusahaan, atasan, maupun rekan kerja mampu memberikan hal-hal positif dalam iklim organisasi yang mereka miliki. Oleh karena itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan kerja di PT Asuransi X Tbk.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- 4.5.1 Pada saat pengambilan data sampling, waktu yang digunakan cukup lama dikarenakan sedang banyaknya *load* pekerjaan pada perusahaan tersebut sehingga beberapa karyawan ketika di mintai untuk mengisi kuisioner meminta waktu lebih dari 2 hari.
- 4.5.2 Dikarenakan instrument iklim organisasi yang peneliti buat sendiri dengan mengacu kepada enam dimensi yang ada, pada saat uji reliabel dan validitas cukup banyak item yang drop.
- 4.5.3 Translate skala pengukuran variabel keterikatan kerja hanya dilakukan pada satu lembaga, sehingga akan membuat hasil back translation kurang maksimal atau kurang terpercaya apakah lembaga sudah melakukan beck translation atau hanya melihat kalimat aslinya saja.