

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Penelitian

4.1.1. Deskripsi Subjek

Berikut ini adalah profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja. Profil responden disajikan dalam tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Profil responden

Profil Responden	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin:		
1. Laki-laki	17	56,7%
2. Perempuan	13	43,3%
Usia:		
1. 18 – 20 tahun	6	20%
2. 21 – 23 tahun	24	80%
Masa Kerja:		
1. 6 – 12 bulan	10	33,3%
2. 13 – 18 bulan	3	10%
3. 19 – 24 bulan	5	16,7%
4. > 24 bulan	12	40%

Tanggapan responden terhadap skala yang diberikan adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota.

4.1.2. Deskripsi Data

4.1.2.1. *Data Persepsi Gaya Kepemimpinan.*

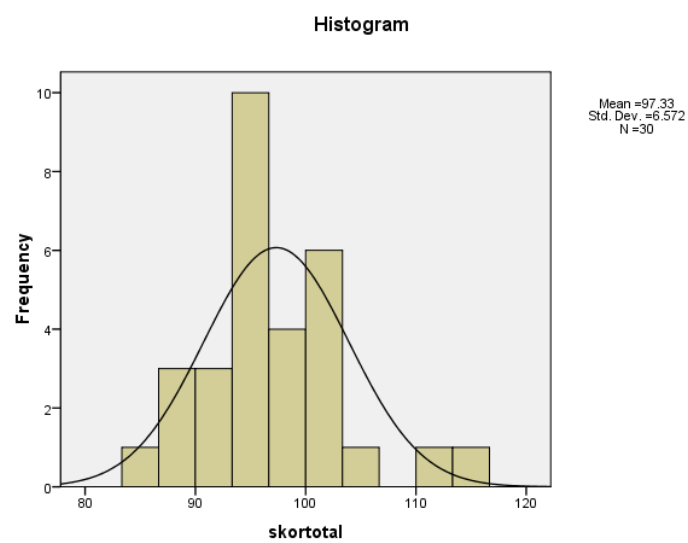
Data persepsi gaya kepemimpinan diperoleh dari hasil pengisian instrumen penelitian berupa skala gaya kepemimpinan dengan dimensi gaya kepemimpinan partisipatif, gaya pengasuh, gaya otoriter, gaya birokratis, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas dengan jumlah 28 item yang diisi oleh 30 orang responden. Berikut ini adalah deskripsi dari data gaya kepemimpinan:

Tabel 4.2
Deskripsi data persepsi gaya kepemimpinan

Mean	97.33
Median	96.00
Mode	95
Std. Deviation	6.572
Skewness	.840
Kurtosis	1.453
Range	30
Minimum	86
Maximum	116

Dari hasil penelitian dan pengolahan data diperoleh skor terendah 86, skor tertinggi 116, skor rata-rata 97,33 dan standar deviasi sebesar 6,572. Pada tabel di

atas juga dapat dilihat nilai skewness atau kemencengan sebesar 0,840 yang berarti bahwa data menunjukkan distribusi normal karena nilai yang diperoleh mendekati nol. Begitu juga pada kurtosis menunjukkan nilai positif sebesar 1,453 yang berarti bahwa bentuk kurva relatif runcing. Berikut ini adalah kurva variabel persepsi gaya kepemimpinan:



Gambar 4.1
Distribusi data persepsi gaya kepemimpinan

4.1.2.2. Data Kepuasan Kerja.

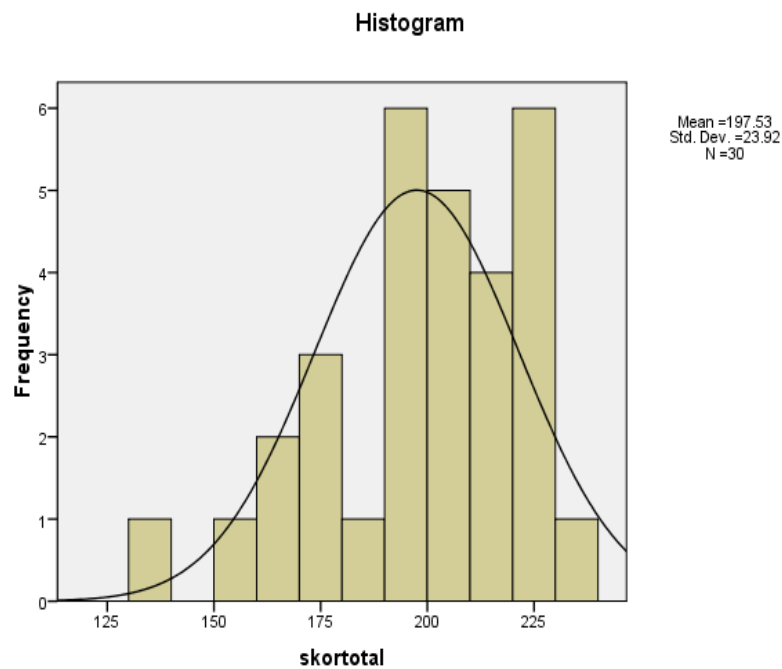
Data kepuasan kerja diperoleh dari hasil pengisian instrumen penelitian berupa skala kepuasan kerja dengan dimensi *hygiene factors* dan *motivators*, dengan jumlah 31 item yang diisi oleh 30 orang responden. Berikut ini adalah deskripsi dari data kepuasan kerja:

Tabel 4.3
Deskripsi data kepuasan kerja

Mean	197.53
Median	200.50
Mode	190 ^a
Std. Deviation	23.920
Skewness	-.698
Kurtosis	.006
Range	95
Minimum	139
Maximum	234
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown	

Dari hasil penelitian dan pengolahan data diperoleh skor terendah 139, skor tertinggi 234, skor rata-rata 197,53 dan standar deviasi sebesar 23,920. Pada tabel di atas juga dapat dilihat nilai skewness atau kemencengan sebesar -0,698 yang berarti bahwa data menunjukkan distribusi normal karena nilai yang diperoleh mendekati nol. Nilai negatif pada skewness menunjukkan suatu distribusi tidak simetris dengan ekor kurva mengarah ke nilai negatif (ke kiri). Pada kurtosis menunjukkan nilai positif sebesar 0,006 yang berarti bahwa bentuk kurva relatif runcing.

Berikut ini adalah kurva variabel kepuasan kerja:



Gambar 4.2
Distribusi data kepuasan kerja

4.1.3. Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor bertujuan untuk mengelompokkan skor ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja dapat dikategorisasikan untuk mengetahui posisi skor tersebut di dalam kelompok responden yang diteliti. Sehingga dapat diketahui arti skor tersebut jika dibandingkan dengan skor-skor kepuasan kerja yang diperoleh oleh responden lainnya.

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Kategorisasi skor kepuasan kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	30	100%
Sedang	0	0%
Rendah	0	0%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel di atas, kategori tinggi dihasilkan ketika skor total kepuasan kerja lebih besar dari 113,67 ($X > 113,67$), kategori sedang ketika skor total berada diantara 72,33 sampai dengan 113,67 ($72,33 < X < 113,67$), dan kategori rendah ketika skor total lebih kecil dari 72,33 ($X < 72,33$). Dari pengkategorisasian tersebut, maka diperoleh 30 responden berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota tergolong tinggi 100%.

4.2. Prosedur Penelitian

4.2.1. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dimulai dengan menyiapkan instrumen. Instrumen penelitian didapat dari pihak lain yang sesuai dengan variabel dalam penelitian ini. Setelah instrumen didapatkan, kemudian disusun kembali *blue print* dari instrumen tersebut. Setelah selesai, penulis melakukan *expert judgement* ke pihak dosen yaitu Bapak Herwindo Hariwibowo, Ph.D. Beliau menilai instrumen tersebut dan memberikan *approval* untuk uji coba instrumen.

Uji coba instrumen dilakukan kepada 15 orang subjek yang memiliki karakteristik sama dengan yang ada dalam penelitian ini. Pengujian diberikan

kepada sejumlah 15 orang dikarenakan keterbatasan subjek. Uji coba instrumen dilakukan di Blitzmegaplex Pacific Place pada tanggal 26 April 2012. Instrumen penelitian terdiri dari 40 item skala kepuasan kerja dan 50 item skala gaya kepemimpinan. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan, dengan dibantu oleh salah satu *leader* Blitzmegaplex Pacific Place. Setelah semua kuesioner terisi, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap item-item tersebut dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows*.

Pada uji coba instrumen dihasilkan item-item yang telah dianggap memiliki validitas dan reliabilitas dimana skala kepuasan kerja terdiri dari 31 item, sedangkan skala gaya kepemimpinan terdiri dari 28 item. Item-item tersebut selanjutnya dijadikan instrumen penelitian pada 30 anggota populasi yang terpilih sebagai sampel penelitian.

4.2.2. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan selama dua hari, yaitu pada tanggal 10 – 11 Mei 2012 di Blitzmegaplex Teras Kota. Peneliti dengan dibantu oleh dua orang *leader* Blitzmegaplex Teras Kota menerangkan cara mengerjakan kuesioner tersebut kepada karyawan yang terpilih sebagai subjek penelitian. Selanjutnya subjek diberikan waktu untuk mengisi kuesioner. Setelah data terkumpul, lalu dilakukan penyortiran untuk mengetahui apakah instrumen yang telah diberikan kepada sampel telah terisi dengan lengkap. Setelah data dianggap lengkap, proses selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk keperluan analisis data penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat hambatan yang ditemui, yaitu mengenai *approval* tempat penelitian. Pada awalnya penelitian akan dilakukan di Blitzmegaplex Central Park karena tempat tersebut memiliki tingkat *turnover* paling tinggi diantara semua Blitzmegaplex yang ada. Tingkat *turnover* menjadi salah satu karakteristik untuk menentukan tempat yang akan dijadikan penelitian.

Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan *approval* di tempat tersebut harus menunggu lama dan pada akhirnya tidak disetujui oleh *Cinema Manager* Blitzmegaplex Central Park. Akhirnya peneliti berdiskusi dengan dosen pembimbing untuk melakukan penelitian di tempat lain, yaitu di Blitzmegaplex Teras Kota sebagai tempat dengan tingkat *turnover* tertinggi kedua setelah Blitzmegaplex Central Park. Dosen pembimbing menyetujui dan selanjutnya peneliti meminta bantuan pihak HRD untuk mendapatkan *approval* pemindahan tempat penelitian, yaitu ke Blitzmegaplex Teras Kota.

4.3. Pengujian Persyaratan Analisis Data

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian ini dibutuhkan sebagai persyaratan analisis untuk setiap pengelompokan berdasarkan variabel terikat. Pada perhitungan uji normalitas yang dilakukan menggunakan statistik Kolmogorof-Smirnov. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

H_a : sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

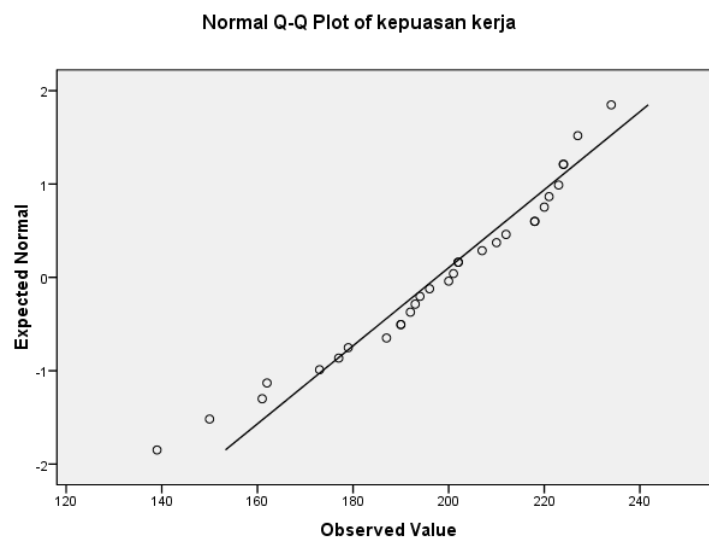
Tabel 4.5

Hasil uji normalitas

Tests of Normality			
Kepuasan kerja	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
	.110	30	.200*
a. Lilliefors Significance Correction			
*. This is a lower bound of the true significance.			

Normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi tertentu, sebaliknya jika hasil uji signifikan maka normalitas tidak dipenuhi. Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa taraf signifikansi Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200. Untuk menetapkan normalitas maka dibandingkan dengan taraf uji yang ditetapkan yaitu 0,05. Hasilnya adalah $0,200 > 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya sampel pada penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Selain itu normalitas juga dapat dilihat dari sebaran titik-titik pada Q-Q Plot. Dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal serta berbentuk menyerupai huruf S, hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Sebaran titik-titik tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Hasil Q-Q plot uji normalitas

4.3.2. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui linier atau tidaknya suatu distribusi data penelitian. Pengujian asumsi linieritas digunakan sebelum melakukan pengujian hipotesis pada analisis regresi. Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : kelinieran tidak terpenuhi

H_a : kelinieran terpenuhi

Hasil uji linieritas data penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil uji linieritas

ANOVA Table				
			F	Sig.
kepuasan kerja * gaya kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	.782	.689
		Linearity	6.857	.024
		Deviation from Linearity	.425	.945

Kelinieran dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikansi tertentu, sebaliknya jika hasil uji signifikan maka kelinieran tidak dipenuhi. Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa taraf signifikansi adalah 0,024. Untuk menetapkan kelinieran maka dibandingkan dengan taraf uji yang ditetapkan yaitu 0,05. Hasilnya adalah $0,024 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya data penelitian kelinierannya terpenuhi.

4.4. Hasil Analisis Data Penelitian

Hasil analisis data dilakukan untuk menguji H_0 yang mengatakan tidak ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Untuk keperluan tersebut maka dilakukan analisis regresi dengan bantuan program komputer SPSS 16.0 *for Windows*.

Setelah melakukan uji normalitas dan linieritas terlebih dahulu, maka dapat dilanjutkan dengan analisis data penelitian yaitu analisis regresi. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil perhitungan analisis regresi

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi	Signifikansi
Persepsi Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja	13,443	0,998	0,003

Berdasarkan data pada tabel, dapat dilihat bahwa besarnya signifikansi adalah 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p=0,003 < 0,05$). Sehingga H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan, ditolak. Sedangkan H_a yang mengatakan ada pengaruh persepsi gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada karyawan, diterima. Untuk persamaan regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 13,443 + 0,998X$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 13,443 + 0,998 \text{ Persepsi Gaya Kepemimpinan}$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah jika persepsi gaya kepemimpinan (X) mengalami kenaikan satuan, maka kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,998.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang bersifat positif. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan akan diiringi dengan tingginya kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, buruknya gaya kepemimpinan akan diiringi dengan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

Analisis regresi menghasilkan *R Square* (R^2) sebesar 0,273. Artinya adalah variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 27% dan sisanya 73% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.5.Pembahasan

Hasil perolehan nilai konstanta variabel persepsi gaya kepemimpinan adalah sebesar 13,443 dan nilai koefisien variabel persepsi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,998. Dari nilai tersebut maka dapat dihasilkan persamaan regresi yaitu $Y = 13,443 + 0,998X$, artinya jika persepsi gaya kepemimpinan (X) mengalami kenaikan satuan, maka kepuasan kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,998X.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh R^2 sebesar 0,273. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan arah positif antara persepsi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota. Besarnya pengaruh antara variabel persepsi gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja adalah sebesar 0,273 atau 27%. Sehingga sebanyak 27% variabel persepsi gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan 73% lainnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil koefisien korelasi dengan arah positif menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan akan diiringi dengan tingginya kepuasan kerja. Begitu pula

sebaliknya, semakin buruk gaya kepemimpinan akan diiringi dengan rendahnya kepuasan kerja.

Jika dilihat dari hasil perhitungan skor total kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor total kepuasan kerja karyawan Blitzmegaplex Teras Kota 100% sangat tinggi. Skor tersebut adalah ketika skor total kepuasan kerja lebih dari 113,67.

Adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dapat terjadi mengingat gaya kepemimpinan memegang peranan penting terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang diharapkan mampu memberikan cara-cara memimpin dengan tepat sesuai dengan situasi dan kondisi yang terjadi tanpa melupakan fokus terhadap tujuan yang hendak dicapai organisasi.

Menurut Robbins (2001) perilaku atasan merupakan determinan utama dari kepuasan kerja karyawan meningkat bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat kepada karyawan.

4.6.Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah ketersediaan subjek yang sedikit, yaitu 30 orang. Apabila subjek yang tersedia lebih banyak, maka hasil penelitian ini dapat lebih digeneralisasikan untuk populasi yang lebih luas. Selain itu, masih ada aspek-aspek kepuasan kerja yang belum diungkap pada penelitian ini, seperti pemenuhan harapan penggajian, hubungan interpersonal, dan kondisi fisik lingkungan kerja.