

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data dari dua variabel dalam penelitian ini yang diperoleh melalui proses pengisian kuesioner oleh 44 responden. pengolahan skor dalam hasil penelitian ini menggunakan statistik deskriptif.

Deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah data prestasi kerja sebagai variabel terikat dan data lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Data Prestasi Kerja

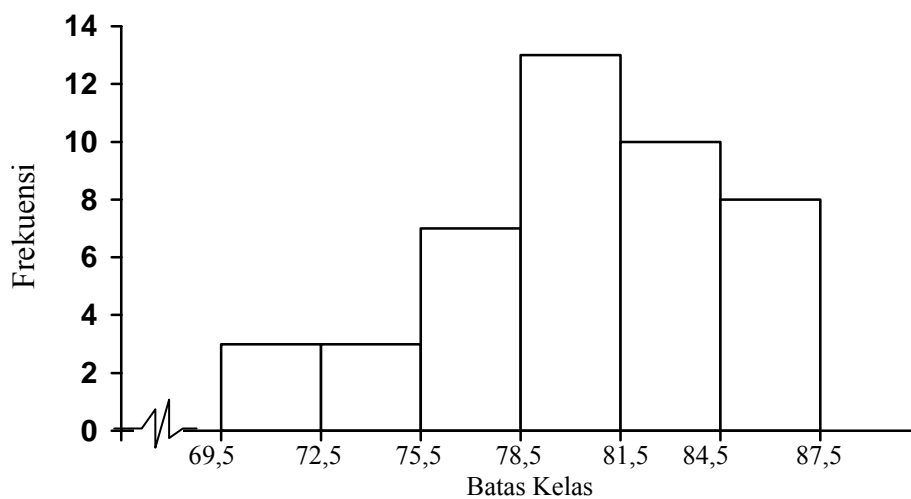
Data prestasi kerja (variabel Y) diperoleh melalui data sekunder berupa penilaian prestasi kerja karyawan (DP3) pada PT. ASABRI (Persero) Jakarta dari 44 orang karyawan bagian pensiun sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul, diketahui skor terendah 70 dan skor tertinggi 87, sehingga skor rata-rata sebesar 80,30; varians (S^2) 17,841 dan simpangan baku (SD) sebesar 4,224. (proses penghitungan terdapat pada lampiran 19).

Distribusi frekuensi data prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.1, dimana rentang skor adalah 17, banyaknya kelas interval 6 dan panjang kelas adalah 3 (proses penghitungan terdapat pada lampiran 14).

Tabel 4.1
Tabel Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja (Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek, Absolut	Frek, Relatif
70 - 72	69,5	72,5	3	6,8%
73 - 75	72,5	75,5	3	6,8%
76 - 78	75,5	78,5	7	15,9%
79 - 81	78,5	81,5	13	29,5%
82 - 84	81,5	84,5	10	22,7%
85 - 87	84,5	87,5	8	18,2%
Jumlah			44	100%

Untuk mempermudah penafsiran data prestasi kerja, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram berikut (proses perhitungan terdapat pada lampiran 16):



Gambar 4.1
Grafik Histogram Prestasi Kerja karyawan (Y)

Berdasarkan grafik histogram pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel prestasi kerja yaitu 13 terletak pada interval

kelas ke-4 (empat) antara 79-81 dengan frekuensi relatif sebesar 29,5%, dan frekuensi terendah adalah 3 terletak pada interval kelas ke-1 (satu) antara 70-72 dengan frekuensi relatif sebesar 6,8% dan interval kelas ke 2 (dua) antara 73-75 dengan frekuensi relatif sebesar 6,8%.

2. Data Persepsi Tentang Lingkungan Kerja

Data persepsi tentang lingkungan kerja (Variabel X) diperoleh melalui pengisian angket oleh karyawan pada PT. ASABRI (Persero) Jakarta sebanyak 44 orang karyawan sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul, dihasilkan skor terendah 106 dan skor tertinggi 153, skor rata-rata 128,07, varians (S^2) 104,809 dan simpangan baku (SD) sebesar 10,238 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 17).

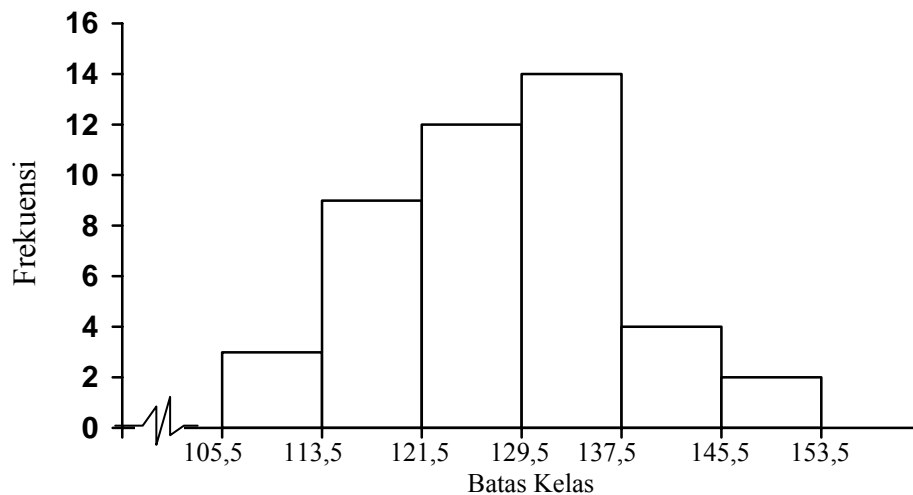
Distribusi frekuensi data persepsi tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada table 4.2, dimana rentang skor adalah 47, banyak kelas interval 6 dan panjang kelas adalah 8 (proses penghitungan terdapat pada lampiran 13).

Tabel 4.2

Tabel Distribusi Frekuensi Persepsi Tentang Lingkungan Kerja (X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek, Absolut	Frek, Relatif
106 - 113	105,5	113,5	3	6,8%
114 - 121	113,5	121,5	9	20,5%
122 - 129	121,5	129,5	12	27,3%
130 - 137	129,5	137,5	14	31,8%
138 - 145	137,5	145,5	4	9,1%
146 - 153	145,5	153,5	2	4,5%
Jumlah			44	100%

Untuk mempermudah penafsiran data persepsi tentang lingkungan kerja, maka data ini digambarkan dalam grafik histogram berikut (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15):



Gambar 4.2
Grafik Histogram Persepsi Tentang Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan grafik histogram pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel persepsi tentang lingkungan kerja yaitu 14 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) antara 130-137 dengan frekuensi relatif sebesar 31,8%, dan frekuensi terendah adalah 2 terletak pada interval kelas ke-6 (enam) antara 146-153 dengan frekuensi relatif sebesar 4,5%. Berdasarkan hasil analisis untuk perindikator lingkungan kerja fisik dengan sub indikator suhu/temperature jumlah skor yang diperoleh 167; sub indikator penerangan jumlah skor yang diperoleh 162,5; sub indikator warna jumlah skor yang diperoleh 158,5; sub indikator sirkulasi udara jumlah skor yang diperoleh 160,5; sub indikator kebisingan jumlah skor yang diperoleh 146; sub indikator

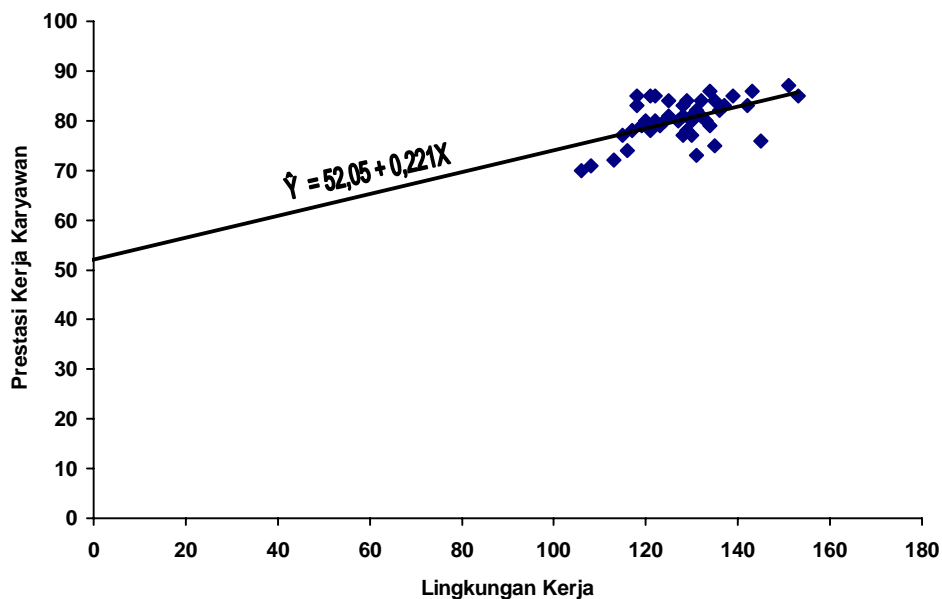
perlengkapan kerja jumlah skor yang diperoleh 154,7; sub indikator tata letak ruang jumlah skor yang diperoleh 174,5.

Sedangkan untuk indikator lingkungan kerja non fisik dengan sub indikator hubungan karyawan jumlah skor yang diperoleh 160,4; sub indikator prosedur kerja jumlah skor yang diperoleh 154,4; sub indikator keamanan kerja jumlah skor yang diperoleh 169; sub indikator kepemimpinan jumlah skor yang diperoleh 166. Secara keseluruhan pada indikator lingkungan kerja fisik mempunyai rata-rata sebesar 160,23 dan pada indikator lingkungan kerja non fisik mempunyai rata-rata sebesar 161,72. Maka indikator yang paling menentukan variabel lingkungan kerja adalah lingkungan kerja non fisik. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 35).

B. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara variabel persepsi tentang lingkungan kerja (X) dengan prestasi kerja (Y) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,221 dan konstanta sebesar 52,05. Dengan demikian bentuk hubungan antara persepsi tentang lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 52,05 + 0,221X$. Selanjutnya persamaan garis regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor persepsi tentang lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,221 skor pada konstanta 52,05 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 21).

Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 52,05 + 0,221X$ dapat dilihat pada grafik hubungan pada gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3
Persamaan Garis Regresi
 $\hat{Y} = 52,05 + 0,221X$

C. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji *Liliefors* pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk sample sebanyak 44 orang responden. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} (L_o) atau data $|F_{zi} - S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila L_{hitung} (L_o) $<$ L_{tabel} (L_t), dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji Liliefors diperoleh L_{hitung} (L_o) maksimum sebesar 0,117 sedangkan L_t pada taraf nyata ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai sebesar 0,133. Ini berarti $L_o < L_t$, sehingga dapat disimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan pada

pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi (proses perhitungan terdapat pada lampiran 26).

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Galat taksiran $Y - \hat{Y}$

No.	Galat taksiran	L_o	L_{tabel}	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,117	0,133	Terima H_o	Normal

D. Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan Hipotesis penelitian adalah “terdapat hubungan yang positif antara persepsi tentang lingkungan kerja dengan prestasi kerja”. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja maka prestasi kerja akan semakin meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka prestasi kerja akan menurun.

Selanjutnya, dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas persamaan regresi persepsi tentang lingkungan kerja dengan prestasi kerja yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel 4.4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 31).

Tabel 4.4
Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan
Regresi Lingkungan Kerja (X) dengan Prestasi Kerja (Y)
 $\hat{Y} = 52,05 + 0,221X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel} ($\alpha = 0,05$)
Total	44	284451,00			
Regresi (a)	1	283683,84			
Regresi (b/a)	1	219,28	219,28	16,81	4,07 ^{*)}
Sisa	42	547,88	13,04		
Tuna Cocok	29	349,04	12,04		
Galat Kekeliruan	13	198,83	15,29	0,79	2,38 ^{**)}

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

Dk = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

^{*)} Persamaan Regresi Signifikan = $F_{hitung} (16,81) > F_{tabel} (4,07)$

^{**)} Persamaan Regresi Linear = $F_{hitung} (0,79) < F_{tabel} (2,38)$

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $(n-2) = 42$ pada $(\alpha = 0,05)$ diperoleh $F_{hitung} = 16,81 > F_{tabel} = 4,07$ sehingga regresi berarti. Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 29$ dan dk penyebut $(n-k) = 13$ dengan $(\alpha = 0,05)$ diperoleh $F_{hitung} 0,79$ sedangkan $F_{tabel} = 2,38$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier. Hasil pengujian pada tabel diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara persepsi tentang lingkungan kerja dan prestasi kerja adalah linier dan signifikan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bukan secara kebetulan persepsi tentang lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$).

Hasil analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan Y, hasil perhitungan koefisien korelasi antara persepsi tentang lingkungan kerja dengan prestasi kerja diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,535$ (proses perhitungan terdapat pada lampiran 32).

Sedangkan untuk uji signifikan koefisien korelasi digunakan uji-t yang disajikan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Lingkungan Kerja (X)
dengan Prestasi Kerja (Y)

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$)
X dan Y	0,535	28,62%	4,10*	1,68

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan sebagaimana terlihat pada tabel 4.5 diatas, diperoleh $t_{hitung} = 4,10$ dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05, dk 42 diperoleh angka 1,68 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 33). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan menolak H_0 maka H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y.

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar $r_{xy}^2 = (0,535)^2 = 0,2862$. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebesar 28,62% variasi Y

(prestasi kerja) ditentukan oleh variasi X (persepsi tentang lingkungan kerja) (proses perhitungan terdapat pada lampiran 34).

E. Interpretasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi tentang lingkungan kerja dengan prestasi kerja di PT. ASABRI (Persero) Jakarta yang dapat dilihat dari perolehan nilai sebesar 4,10 jauh lebih besar daripada nilai pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu 1,68. Pola hubungan antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 52,05 + 0,221X$. Persamaan ini memberikan informasi setiap perubahan 1 tingkat persepsi tentang lingkungan kerja akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,221 skor pada konstanta 52,05 (proses perhitungan terdapat pada lampiran).

Hasil analisis korelasi sederhana antara persepsi tentang lingkungan kerja dengan prestasi kerja diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,535. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada keterkaitan positif antara persepsi tentang lingkungan kerja dengan prestasi kerja, karena nilai r sebesar 0,535 artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya makin buruk lingkungan kerja maka semakin rendah prestasi kerja

Besarnya variasi variabel prestasi kerja ditentukan oleh variabel lingkungan kerja dapat diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,2862 secara statistik nilai ini memberikan

pengertian bahwa kurang lebih 28,62% variasi perubahan prestasi kerja di PT. ASABRI (PERSERO) Jakarta ditentukan atau dipengaruhi oleh persepsi tentang lingkungan kerja.

F. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Prestasi kerja karyawan diukur menggunakan data sekunder yaitu data penilaian prestasi kerja karyawan (DP3) yang didapat peneliti dari perusahaan.
2. Persepsi tentang lingkungan kerja diukur hanya pada saat penelitian.
3. Sampel penelitian masih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah seluruh karyawan PT. ASABRI (PERSERO) Jakarta sehingga data mungkin dianggap kurang representatif.
4. Bahwa prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi hanya dengan lingkungan kerja, tetapi dengan faktor-faktor lain yaitu disiplin, pendidikan dan pelatihan, fasilitas kerja, motivasi kerja, insentif, dan kepuasan kerja.
5. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada PT. ASABRI (PERSERO) Jakarta dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda.