

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

PT PLN (Persero) adalah merupakan BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Sejarah ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Perusahaan tenaga listrik tersebut berkembang menjadi untuk kepentingan umum, diawali dengan perusahaan swasta Belanda yaitu NV. NIGM yang memperluas usahanya hanya di bidang gas ke bidang tenaga listrik. Setelah kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan-perusahaan listrik tersebut dan diserahkan kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada tahun selanjutnya PT PLN mengalami masa-masa perkembangan menuju ke arah yang progress, salah satunya PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Seiring dengan kebutuhan tenaga listrik di seluruh Indonesia maka PT PLN meningkatkan mutu agar tidak mengecewaka penduduk di Indonesia. Oleh karena itu PT PLN mengembangkan pelayanan jaringan listrik ke seluruh nusantara, salah satunya adalah di PT PLN (Persero) APJ Malang.

PT PLN (Persero) APJ Malang merupakan salah satu distribusi Jawa Timur dengan area pelayanan jaringan listrik se-Malang Raya.

Kantor PT PLN ini terletak di Jalan Jendral Basuki Rachmad No: 100 Malang. Jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan ini adalah 232 karyawan (bulan Pebruari 2012). Memiliki waktu kerja selama 5 hari kerja selama satu minggu dan jam kerja 7,5 jam (07.30-16.00) dengan istirahat selama satu jam.

## B. Karakteristik Responden

Data penelitian yang diperoleh dengan menggunakan angket persepsi *signage* dengan disiplin kerja yang meliputi usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Setelah data terkumpul dilakukan analisa menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*.

### 1. Deskripsi Usia Responden

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari data tentang usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**

**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

No.	Rentang Usia	Frekuensi	Prosentase
1.	< 30	10	16,7 %
2.	30 – 39	17	28,3 %
3.	40 – 49	16	26,7 %
4.	≥ 50	17	28,3 %
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Hasil tabel menunjukkan berdasarkan data tentang usia terdapat 10 orang (16,7%) berusia kurang dari 30 tahun, 17 orang (28,3%) berusia 30-39 tahun, 16 orang (26,7%) berusia 40-49 tahun, dan 17 orang (28,3%) berusia 50 ke atas.

## 2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Pria	48	80 %
2.	Wanita	12	20 %
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin terdapat 48 orang (80%) yang berjenis kelamin pria, dan 12 orang (20%) berjenis kelamin wanita. Berdasarkan data yang didapat, responden terbanyak adalah responden pria.

### 3. Deskripsi Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran angket maka diperoleh data tentang masa kerja responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

**Berdasarkan Masa Kerja**

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi	Prosentase
1.	< 10	23	38,3 %
2.	11 – 19	9	15 %
3.	20 – 29	21	35 %
4.	≥ 30	7	11,7 %
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Hasil data di atas menunjukkan bahwa terdapat 23 orang (38,3%) memiliki masa kerja selama kurang dari 10 tahun, 9 orang (15%) dengan masa kerja 11-19 tahun, 21 orang (35%) dengan masa kerja 20-29 tahun, dan 7 orang (11,7%) dengan masa kerja 30 tahun ke atas. Berdasarkan data di atas, responden terbanyak memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) APJ Malang yang dilaksanakan mulai 13 Pebruari 2012 hingga 13 Maret 2012. Penyebaran angket dimulai pada 15 Pebruari 2012 dengan menyebarkan 60 eksemplar angket tentang persepsi *signage* dan disiplin kerja.

### 2. Uji Hasil Validitas

Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, suatu tes pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan  $r_{xy} \geq 0,30$ , sebagai daya beda. Daya beda adalah kemampuan aitem dalam membedakan antara orang-orang yang memiliki trait tinggi dan rendah. Aitem yang memiliki daya beda kurang dari 0,3 maka aitem tersebut memiliki kevalidan rendah. Oleh karena itu, aitem-aitem tersebut perlu dihilangkan.

a. Skala Persepsi *Signage*

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas Persepsi *Signage***

No.	Aspek	No. Aitem Valid	No. Aitem Gugur	Jumlah
1.	Bentuk (Huruf atau Simbol)	1,2,9,10,17, 18		6
2.	Warna	3,4,11,12,19,20		6
3.	Ukuran ( <i>size</i> )	5,6,13,14,21,22		6
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>0</b>	<b>24</b>

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat diketahui jumlah aitem yang valid berjumlah 24 dan tidak ada aitem yang gugur.

b. Skala Disiplin Kerja

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No.	Faktor	No. Aitem Valid	No. Aitem Gugur	Jumlah
1.	Kesanggupan	1,2,9,10,17, 18		6

	Menjalankan Tugas			
2.	Ketegasan Pimpinan	3,4,11,12,19,20		6
3.	Aturan Main	5,6,13,14,21,22		6
4.	Interaksi Antar Karyawan	7,8,15,16,23,24		6
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>0</b>	<b>24</b>

Hasil di atas menunjukkan bahwa jumlah aitem yang valid berjumlah 24 dan tidak ada aitem yang gugur.

### 3. Uji Hasil Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya.

Reliabilitas suatu alat ukur skala yang menunjukkan taraf kepercayaan dan konsistensi dapat dilihat dari koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) bergerak dalam rentang 0 sampai dengan 1, 00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1, 00 maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien reliabilitasnya semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitasnya. Berikut tabel rangkuman reliabel dari persepsi *signage* dan disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) APJ Malang dengan menggunakan bantuan *SPSS Versi 16.0 for Windows*.

**Tabel 4.6**

**Reliabilitas Persepsi *Signage* dengan Disiplin Kerja Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Persepsi <i>Signage</i>	0,957	Reliabel
Disiplin Kerja Kara	0,930	Reliabel

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas kedua angket di atas, dapat dikatakan bahwa angket persepsi *signage* dan disiplin kerja mendekati 1,000. Oleh karena itu, kedua angket tersebut layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian yang dilakukan.

**4. Prosentase Persepsi *Signage***

Penentuan norma penilaian dilakukan setelah nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD) diketahui. Berikut ini norma penilaian yang diperoleh:

- a. Mean : 75,43
- b. Standar Deviasi : 7,500

Setelah diketahui Mean dan Standar Deviasi, maka data dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Pemberian skor dilakukan dengan mengubah skor kasar kedalam bentuk penyimpanan dari Mean dalam suatu Standar Deviasi dengan menggunakan norma-norma sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Kategori Tingkat Persepsi *Signage***

<b>RUMUS</b>	<b>KATEGORI</b>
$X \geq M + 1 SD$	<b>TINGGI</b>
$M - 1 SD \leq X < M + 1 SD$	<b>SEDANG</b>
$X < M - 1 SD$	<b>RENDAH</b>

<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
$X \geq 83$	Tinggi	10	16,7 %
$68 \leq X < 83$	Sedang	48	80 %
$X < 68$	Rendah	2	3,3 %
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi dan prosentase mengenai persepsi *signage* yang diberikan kepada karyawan PT PLN (Persero) APJ Malang. Tabel tersebut juga menggambarkan dari 60 responden, 10 orang (16,7%) memiliki persepsi *signage* yang tinggi, 48 orang (80%) memiliki persepsi *signage* yang sedang, dan 2 orang (3,3%) memiliki persepsi *signage* yang rendah. Prosentase tertinggi terletak pada persepsi *signage* yang sedang.

## 5. Prosentase Disiplin Kerja Karyawan

Penentuan norma penilaian dilakukan setelah diketahui nilai Mean (M) dan Standar Deviasi (SD). Norma penilaian yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- a. Mean : 75,80
- b. Standar Deviasi : 7,426

Setelah diketahui Mean dan Standar Deviasi, maka data tersebut dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat dan menentukan jarak pada masing-masing kelompok dengan pemberian skor standar. Berikut tabel kategori tingkat disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) APJ Malang:

**Tabel 4.8**

### **Kategori Tingkat Disiplin Kerja**

<b>RUMUS</b>	<b>KATEGORI</b>
$X \geq M + 1 \text{ SD}$	<b>TINGGI</b>
$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$	<b>SEDANG</b>
$X < M - 1 \text{ SD}$	<b>RENDAH</b>

<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
$X \geq 83$	Tinggi	11	18,3 %
$68 \leq X < 83$	Sedang	45	75 %
$X < 68$	Rendah	4	6,7 %
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan frekuensi dan prosentase tentang disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) APJ Malang. Sejumlah 11 orang (18,3%) memiliki disiplin kerja yang tinggi, 45 orang (75%) memiliki disiplin kerja sedang, dan 4 orang (6,7%) memiliki disiplin kerja rendah. Jumlah keseluruhan responden adalah 60 orang dan jumlah prosentase tertinggi terletak pada disiplin kerja dengan kategori sedang.

#### **6. Pengujian Hipotesa**

Pengujian hipotesa bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan (korelasi) antara persepsi *signage* dengan disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) APJ Malang. Oleh sebab itu, dilakukan berupa analisa korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows* kedua variabel tersebut. Berikut ini merupakan analisa data yang merupakan hasil korelasi kedua variabel:

**Tabel 4.9**

**Korelasi Persepsi *Signage* dengan Disiplin Kerja Karyawan**

**Correlations**

		PERSEPSI SIGNAGE	DISIPLIN KERJA
VAR0000	Pearson Correlation	1	.602**
1	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
VAR0000	Pearson Correlation	.602**	1
2	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

**D. Pembahasan**

**1. Persepsi *Signage* Karyawan PT PLN (Persero) APJ Malang**

*Signage system* yang dikenal untuk mengidentifikasi, mengarahkan dan menginformasikan antara manusia dengan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, *signage* yang dibuat harus berkualitas, agar para pekerja yang bekerja di suatu lembaga atau organisasi dapat bekerja atau bertindak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah distandarkan oleh lembaga tersebut.

William James, salah satu pakar psikologi, mengungkapkan bahwa perhatian adalah sebuah pengendalian oleh pikiran manusia, dalam bentuk yang jelas, vokalisasi, konsentrasi, dan kesadaran adalah esensinya. Pernyataan tersebut dapat dikatakan perhatian sangat

berkaitan erat dengan konsentrasi seseorang, objek yang menjadi fokus dari konsentrasinya, serta kesadaran dari orang yang melakukan kegiatan memperhatikan tersebut.

*Signage* bertujuan untuk menghadirkan informasi secara konsisten sehingga individu akan belajar untuk melihat pada beberapa tempat tertentu, untuk mengenalinya dengan mudah dan mengikhtinya dengan rasa percaya diri. Secara umum, seseorang membutuhkan informasi pada tempat yang bercabang, pada tempat masuk dan keluar, sepanjang koridor dan persimpangan, tangga, lift, dan tempat lainnya. Selain itu juga merupakan hal yang sangat membantu bila sebuah informasi dipasang secara berulang di tempat yang berbeda untuk benar-benar meyakinkan seseorang menangani kebenaran informasi atau pilihan yang ditempuh atau dengan kata lain individu tersebut berada dalam jalur yang benar.

PT PLN (Persero) Area Malang merupakan salah satu perusahaan listrik yang selalu meningkatkan kualitas listrik dan melayani kelistrikan serta melakukan perbaikan-perbaikan dan inovasi tentang kelistrikan di area se-Malang Raya demi terwujudnya kehidupan yang lebih baik. Sebelum melayani masyarakat se-Malang Raya, PLN selalu meningkatkan kualitas dari karyawannya karena karyawan merupakan sumber daya terpenting untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas perusahaan, sehingga PT PLN menanamkan nilai-nilai ke seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya agar saling percaya, memiliki integritas tinggi, peduli, dan pembelajar.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas dari karyawannya PT PLN (Persero) Area Malang selalu menerapkan kebijakan-kebijakan yang mengedepankan keselamatan dan kenyamanan baik pekerja maupun pengunjung agar merasa selamat dan nyaman berada di perusahaan tersebut. Salah satu kebijakan perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kenyamanan kerja adalah dengan memberi pesan secara non-verbal (*signage*) berupa gambar-gambar, simbol-simbol, atau tulisan yang memiliki arti positif agar para pekerja atau pengunjung dapat melakukan pesan yang tertera pada *signage* tersebut.

Adanya *signage* dapat membantu manusia dalam memahami kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya, karena *signage* bertujuan untuk membantu manusia berupa memberikan rangsangan sekaligus menstimulus manusia agar merespon sesuai dengan pesan *signage* tersebut. Simbol maupun tulisan yang tertera pada *signage* harusnya berkualitas baik agar para pekerja tidak salah dalam membaca dan tentunya mereka paham akan pesan atau informasi yang dimaksud. Oleh karena itu, perilaku manusia tergantung pada persepsi manusia itu sendiri yang mana memiliki proses berupa menggunakan stimuli yang distimulus kemudian dipilih, diorganisir, dan diinformasikan menjadi informasi yang bermakna.

Distribusi tingkat persepsi *signage* karyawan PT PLN (Persero) Area Malang menunjukkan 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Distribusi tertinggi terletak pada kategori sedang yaitu sebesar

80%, selanjutnya prosentase 16,7% kategori tinggi, dan 3,3% kategori rendah. Artinya, dari 60 responden terdapat 48 orang memiliki persepsi *signage* kategori sedang, 10 orang memiliki persepsi *signage* tinggi, dan 2 orang memiliki persepsi *signage* rendah. Hal ini menunjukkan persepsi karyawan terhadap *signage* adalah baik (positif), artinya mampu memahami *signage* yang ada di perusahaan.

## **2. Disiplin Kerja Karyawan PT PLN (Persero) APJ Malang**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2005), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2009) menyatakan disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kemudian, menurut Fathoni (2006), menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Heidjrachman dan Husnan (2002), menyatakan bahwa disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Menurut Hasibuan (2008), ketidakdisiplinan dalam diri pegawai dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Berkaitan dengan disiplin kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu; tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

PT PLN (Persero) Area Malang memiliki harapan bahwa karyawan mengetahui dengan jelas atas hal-hal yang diharapkan serta merasa kebijakan dan peraturan perusahaan masuk akal akan memenuhi standar kerja dan berperilaku baik serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. PT PLN (Persero) Area Malang memberikan peraturan-peraturan yang jelas dan tegas agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk mematuhi segala perintah yang diberikan oleh perusahaan agar dapat

memberikan kontribusi positif untuk karyawan itu sendiri dan perusahaan.

Distribusi tingkat disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) Malang menunjukkan 3 kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Distribusi tertinggi dari 60 responden terletak pada kategori sedang yaitu 45 orang (75%) yang artinya memiliki disiplin kerja sedang, sedangkan 11 orang (18,3%) dalam kategori tinggi yang artinya memiliki disiplin kerja yang tinggi, dan 4 orang (6,7%) dalam kategori rendah yang artinya memiliki disiplin kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT PLN (Persero) APJ Malang memiliki disiplin kerja yang positif.

### **3. Hubungan Antara Persepsi *Signage* dengan Disiplin Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang**

Upaya penyampaian informasi ini bisa berupa verbal dan non-verbal, yaitu berupa pelatihan, teguran, dan lain sebagainya. Tetapi terkadang penyampaian informasi berupa verbal dan non-verbal tersebut kurang efektif karena melihat dari segi manusia (*human errors*). Oleh karena itu, di dalam suatu perusahaan atau organisasi diberlakukan upaya manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan standar di perusahaan yaitu penyampaian informasi visual agar penyampaian informasi antar lingkungan kerja dengan manusia menjadi lebih terarah yaitu berupa *signage* (tanda atau simbol yang berisi pesan).

Berdasarkan hasil penelitian dari kedua variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara persepsi *signage* dengan disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Malang, yang menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif ( $r_{xy} 0,602$ ; dengan  $\text{sig} < 0,05$ ). Artinya, hubungan antara variabel persepsi *signage* dan variabel disiplin kerja karyawan adalah positif dengan mendapatkan nilai 0,000 dan nilai signifikansinya Sig. (2-tailed) adalah dibawah atau lebih kecil dari 0,05. Apabila persepsi *signage* positif, maka disiplin kerja karyawan positif juga. Jadi, hipotesa dalam penelitian ini berarti diterima dengan hasil penelitian terdapat hubungan yang positif antara persepsi *signage* dengan disiplin kerja karyawan.

Hal ini mencerminkan bahwa *signage* yang berkualitas dapat merangsang manusia untuk bertindak sesuai dengan isi dari *signage* tersebut karena *signage* yang berkualitas berisikan nilai-nilai yang bersifat mengajak, menginformasikan, dan mengarahkan manusia dalam lingkungan kerjanya, sehingga dalam tindakan manusia tersebut menghasilkan suatu disiplin kerja yang bagus.

Ada beberapa tujuan tindakan disiplin diantaranya adalah menciptakan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan, membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif.

Oleh karena itu, informasi atau pesan yang berasal dari *signage*, menstimulus manusia agar merespon berupa suatu tindakan yang diaplikasikan sesuai dengan isi pesan *signage* dan dilakukan

secara sadar, sukarela, dan kontinyu. Apabila persepsi *signage* meningkat maka disiplin kerja akan meningkat pula, begitu juga dengan sebaliknya.

