

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Angket

1) Validitas

Pengujian validitas penelitian ini dimaksudkan sebagai upaya untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat mengukur iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan di Micro Banking Management PT. Bank Panin Tbk Surabaya Cendana Cabang Malang. Setiap item indikator dikatakan valid apabila indeks korelasi *product moment* indikator mencapai derajat 0,300. Hasil pengujian pada masing-masing variabel yaitu, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

No	Aspek	Item valid	Item gugur	
1.	Kepemimpinan	1,2, 3,4,5,6, 7,8	0	8
2.	Motivasi	9,11, 12 13, 14,15, 16	10	8
3.	Komunikasi	17,18,19, 20,21,22, 23	0	7
4.	Interaksi	24,25,26,27, 28,29, 30,31,32	0	9
5.	Pengambilan keputusan	33,34,35, 36, 37	0	5
6.	Penetapan tujuan	38, 39,40, 41,42,43	0	6
	Jumlah	42	1	43

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan korelasi aitem total korelasi dapat diketahui bahwa skala iklim organisasi yang terdiri dari 43 butir aitem dinyatakan sebanyak 1 aitem yang tidak valid karena aitem tersebut gugur. Dalam pengambilan data peneliti membuang aitem yang tidak valid, sedangkan aitem yang valid sebanyak 42 aitem.

Tabel 4.2
Hasil Validitas Kepuasan Kerja

No	Aspek	Item valid	Item gugur	
1.	Ganjaran yang pantas	3,5, 7,8,10,12, 13,	1,2,4,6,9,11	13
2.	Kondisi kerja yang mendukung	14,15, 16,17,18	0	5
3.	Rekan kerja yang mendukung	20,23,24,25,	19,21,22	7
4.	Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan	26,27,28,29	0	4
	Jumlah	20	9	29

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil uji validitas skala kepuasan kerja di atas, diketahui aitem yang valid berjumlah 20 aitem. Aitem inilah yang dijadikan instrument dalam penelitian. Dalam mengambil data penelitian, seperti halnya pemakaian instrument iklim organisasi peneliti membuang aitem dikarenakan tidak valid yaitu sebanyak 9 aitem.

2) Uji realibilitas data

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Iklm Organisasi	0,953	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,797	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kedua angket di atas, diperoleh hasil bahwa data diatas dikatakan reliable atau andal, jika $r_{hit} > r_{tab}$. Dimana pada angket iklim organisasi tersebut diperoleh hasil nilai reliabilitas sebesar 0,953 lebih besar dari 0,6. Sedangkan pada angket kepuasan kerja tersebut diperoleh hasil bahwa didapat nilai koefisien reliabilitas adalah 0,797 juga lebih besar dari 0,6 sehingga angket tersebut layak untuk dijadikan instrument pada penelitian yang dilakukan. (Arikunto, 1992;107)

B. Paparan Hasil Penelitian

1. Iklim Organisasi

Untuk mengetahui klasifikasi iklim organisasi, maka subyek di bagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, rendah yang didasarkan pada distribusi normal. Dan untuk menentukan jarak masing-masing tingkat klasifikasi terlebih dahulu mencari rata-rata skor total (*mean*) dan standart deviasi dari masing-masing variabel. Dari perhitungan menggunakan program SPSS versi 18.0 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Output Mean Dan Standar Deviasi Variabel Iklim Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	50	101.00	174.00	139.5600	17.88188
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Primer Diolah

Sedangkan untuk mean hipotetik adalah sebagai berikut:

$$\mu = \frac{(i \text{ max} + i \text{ min})}{2} \cdot k$$

2

$$= \frac{(5+1) \times 42}{2}$$

2

$$= 126$$

$$= \frac{1}{6} (x \text{ max} - x \text{ min})$$

$$= \frac{1}{6} (174 - 101)$$

$$= 0,167 (73)$$

$$= 12,191$$

Berdasarkan perhitungan rumus mean hipotetik diatas diperoleh mean sebesar 126. Sedangkan standar deviasi (SD), sebesar 12,191. Nilai-nilai tersebut digunakan untuk menentukan kategorisasi dari variable iklim organisasi pada karyawan. Dalam kategorisasi kali ini peneliti menggunakan tiga tingkatan, yakni kategori tinggi, kategori sedang, kategori rendah. Untuk menentukan besaran frekuensi dari kategori-kategori tersebut menggunakan rumusan. Agar lebih jelas tentang rumusan tersebut, perhatikan table di bawah ini.

a) Kategorisasi

Tabel 4.5

Rumusan Kategori Iklim Organisasi

Rumusan	Kategori	Skor Data
$X > (\mu + 1. \sigma)$	Tinggi	$X > 138,191$
$(\mu - 1. \sigma) < X < (\mu + 1. \sigma)$	Sedang	$113,809 < X < 138,191$
$X < (\mu - 1. \sigma)$	Rendah	$X < 113,809$

Sumber: Data Primer Diolah

b) Analisis Prosentase

Tabel 4.6

Hasil Prosesntase Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Kategori	Kriteria	Frekuensi	%
Iklim Organisasi	Tinggi	$X > 138,191$	22	44%
	Sedang	$113,809 < X < 138,191$	25	50%
	Rendah	$X < 113,809$	3	6%
Jumlah			50	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa iklim organisasi menurut responden yang paling tinggi berada pada kategori sedang dengan nilai 50%

(25 orang), sedangkan yang berada pada kategori tinggi sebesar 44% (22 orang) dan pada kategori rendah sebesar 6% (3 orang). Ini berarti bahwa sebagian karyawan menyatakan sedang mengenai iklim organisasi yang terdapat diperusahaan.

Diagram 4.1



2. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, maka subyek di bagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, rendah yang didasarkan pada distribusi normal. Dan untuk menentukan jarak masing-masing tingkat klasifikasi terlebih dahulu mencari rata-rata skor total (*mean*) dan standart deviasi dari masing-masing variabel. Dari perhitungan menggunakan program SPSS versi 18.0 *for windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Output Mean dan Standar Deviasi Variabel Kepuasan
Kerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00002	50	52.00	82.00	64.7600	6.02227
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Primer Diolah

$$\begin{aligned} \mu &= \frac{(i \text{ max} + i \text{ min})}{2} \cdot k \\ &= \frac{(5+1) \times 20}{2} \\ &= 60 \\ &= \frac{1}{6} (y \text{ max} - y \text{ min}) \\ &= \frac{1}{6} (82 - 52) \\ &= 0,167 (30) \\ &= 5,01 \end{aligned}$$

a. Kategorisasi

Tabel 4.8

Rumusan Kategori Kepuasan Kerja Karyawan

Rumusan	Katagori	Skor Data
$X > (\mu + 1. \sigma)$	Tinggi	$X > 65,01$
$(\mu - 1. \sigma) < X < (\mu + 1. \sigma)$	Sedang	$54,99 < X < 65,01$
$X < (\mu - 1. \sigma)$	Rendah	$X < 54,99$

Sumber: Data Primer Diolah

b. Analisis Prosentase

Tabel 4.9
Hasil Prosesntase Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Katagori	Kriteria	Frekuensi	%
Kepuasan Kerja	Tinggi	$X > 65,01$	25	50%
	Sedang	$54,99 < X < 65,01$	21	42%
	Rendah	$X < 54,99$	4	8%
Jumlah			50	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh responden yang paling tinggi berada pada kategori tinggi dengan nilai 50% (25 orang), sedangkan yang berada pada kategori sedang sebesar 42% (21 orang) dan pada kategori rendah sebesar 8% (4 orang). Ini berarti bahwa sebagian besar responden mengenai tingkat kepuasan kerja diperusahaan masuk dalam kategori tinggi.

Diagram 4.2



3. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis ini berfungsi untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan (korelasi) iklim organisasi dengan kepuasan kerja, sehingga dilakukan analisis korelasi product moment dari Karl Pearson dengan menggunakan program *SPSS 18.0 for windows* untuk menguji hipotesis dari dua variabel tersebut. Berdasarkan hasil uji hipotesis hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Korelasi *Product Moment*

		Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	1	.449(**)
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.449(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

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

Hasil analisis Uji *Product Moment* antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai $r_{xy} = 0,449$ dan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Berdasarkan dugaan awal yang diajukan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Terbukti H1 diterima, antara keduanya adalah signifikan karena $p < 0,05$ dapat dijelaskan dengan ($r_{xy} = 0,449$; Sig= $0.001 < 0,05$).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Keberhasilan Bank mencapai sasaran strategis sangat bergantung dari dukungan, kontribusi, dan komitmen dari SDM Bank yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang tepat dalam memaksimalkan performa organisasi. Karyawan yang berkompeten dan berorientasi pada nasabah merupakan faktor yang menjamin terealisasinya tujuan yang ditetapkan oleh Bank Panin kepada nasabah dalam memberikan layanan perbankan yang unggul. Untuk mencapai hal tersebut Bank Panin secara konsisten terus mendorong pengembangan individu-individu di dalamnya. Dengan sistem karir dan penilaian performa kerja yang komprehensif, Bank Panin memastikan bahwa karyawan mendapatkan *reward* yang sesuai. Selain itu sistem pengembangan yang disusun secara berjenjang mengikuti pengembangan tanggung jawab dan kemajuan karir setiap individu turut menopang terbentuknya SDM unggul.

Tingkat iklim organisasi di Micro Banking Management PT. Bank Panin Tbk Surabaya Cendana Cabang Malang sebagian besar responden menyatakan sedang. Hasil tersebut dapat mengindikasikan bahwa selama ini para karyawan memberikan tanggapan secara positif terhadap kepemimpinan yang ditetapkan oleh bank. Selain itu para pegawai juga termotivasi untuk bekerja secara maksimal diperusahaan serta komunikasi diperusahaan juga memberikan dukungan atas aktivitas yang harus diselesaikan para karyawan. Kondisi iklim organisasi dalam hal ini mengenai interaksi menunjukkan bahwa para karyawan merasakan adanya kenyamanan dalam bekerja sehingga tidak merasakan adanya tekanan kerja yang terlalu tinggi dari perusahaan.

Proses pengambilan keputusan dan penetapan tujuan serta pengendalian pada perusahaan berdasarkan keputusan bersama sehingga antara karyawan dan perusahaan dapat terjalin hubungan yang baik. Beberapa kondisi iklim organisasi ini dapat mendukung aktivitas rutin yang dilakukan oleh karyawan. Kondisi iklim organisasi yang sedang tersebut juga mengindikasikan bahwa selama ini para karyawan dalam bekerja diperusahaan merasakan adanya dukungan dari kondisi iklim organisasi meskipun tidak secara maksimal. Kondisi iklim organisasi tersebut tidak menghambat proses penyelesaian pekerjaan pada masing-masing karyawan serta tidak memberikan dampak negatif atas seluruh aktivitas yang dilakukan para karyawan diperusahaan. Davis dan Newstrom (2001: 25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi sehingga karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Tingkat kepuasan kerja di Micro Banking Management PT. Bank Panin Tbk Surabaya Cendana Cabang Malang sebagian besar responden menyatakan tinggi. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa dalam bekerja para karyawan merasakan bahwa ganjaran yang diberikan, kondisi kerja, kondisi rekan kerja dan kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan telah sesuai dengan harapan dalam bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja para karyawan juga dapat mencerminkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja

diperusahaan dengan segala bentuk fasilitas dan beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut dapat menunjukkan bahwa para karyawan dalam bekerja diperusahaan merasakan bahwa fasilitas serta kondisi yang terdapat diperusahaan telah dirasakan sesuai dengan harapan namun demikian tidak begitu memberikan jaminan secara maksimal kepada para karyawan dalam beraktivitas diperusahaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa jaminan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dirasakan karyawan sesuai dengan harapan. Handoko (1998:132) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Micro Banking Management PT. Bank Panin Tbk Surabaya Cendana Cabang Malang. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa dengan semakin baiknya iklim organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Davis Newstrom (1996:23) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai

tindakan. Para karyawan mengharapkan imbalan, kepuasan, frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Iklim yang sehat merupakan rencana jangka panjang.

Simamora (1993:31) penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar. Iklim organisasi seperti itu dianggap sejalan dengan produktivitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan memancing karyawan untuk mengutarakan ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif. Iklim keterbukaan tercipta apabila karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial. Menciptakan iklim keterbukaan, keyakinan dan kepercayaan amat tergantung pada nilai dan tujuan manajemen.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa upaya perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja para karyawan dalam bekerja diperusahaan dapat dilakukan dengan menciptakan iklim organisasi yang tepat sesuai dengan harapan para karyawan dan instansi dimana para karyawan bekerja. Semakin baik iklim organisasi maka upaya untuk menciptakan kepuasan para karyawan dalam bekerja diperusahaan juga semakin tinggi.

Menciptakan iklim organisasi yang baik akan mampu membawa anggota atau karyawan untuk meningkatkan kepuasan dalam bekerja diperusahaan. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan persepsi yang diharapkan antara pimpinan dan karyawan maka akan menciptakan

ketidakpuasan para anggotanya dalam bekerja diperusahaan. Apabila kondisi ini terjadi maka akan terjadi penyalahgunaan antara hak dan kewajiban karyawan maka menyebabkan terjadinya permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan diperusahaan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kondisi iklim organisasi maka dengan sendirinya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat terbentuk dan pada akhirnya karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi.

