

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud untuk membuat simpulan yang umum. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan yang ditunjukkan pada karyawan PT Rajawali Hiyoto Bandar Lampung.

Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	25	80,6
Perempuan	6	19,4
Jumlah	31	100

*Sumber: Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang atau 80,6%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan usia

## b. Karakteristik responden berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 30 tahun	11	35,5
31 – 40 tahun	14	45,2
41 – 50 tahun	6	19,3
Jumlah	31	100

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31 – 40 tahun, artinya karyawan PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan berusia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau 45,2%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

## c. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-3 tahun	14	45
4-6 tahun	9	29
7-9 tahun	3	10
>10 tahun	5	16
Jumlah	31	100

*Sumber: Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.3 karakter responden berdasarkan masa kerja di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu 1-3 tahun , artinya karyawan PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-3 tahun, yaitu sebanyak 14 orang atau 45%.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan

## d. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMK	3	9,7
SMA	15	48,3
D3	3	9,7
S1	10	32,3
Jumlah	31	100

*Sumber: Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.4 karakter responden berdasarkan pendidikan di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu pendidikan jenjang SMA , artinya karyawan PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan dengan jenjang pendidikan SMA, yaitu sebanyak 15 orang atau 48,3%.









## 4.2. Hasil Uji Persyaatan Instrumen

### 4.2.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pekerjaan itu sendiri (X1)

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,580	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,766	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,557	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,843	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,825	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,786	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber :Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas Kepuasan Kerja (Pekerjaan itu sendiri) (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pekerjaan itu sendiri. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0.843 dan paling rendah 0.557. Dengan demikian seluruh item pekerjaan itu sendiri dinyatakan valid.



Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Supervisi (X2)

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,913	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,902	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,946	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,868	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,950	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,925	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber :Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja (Supervisi) (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Supervisi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0.950 dan paling rendah 0.868. Dengan demikian seluruh item Supervisi dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Imbalan (Gaji) (X3)

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,771	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,827	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,770	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,903	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,854	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,717	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber :Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja (Imbalan (Gaji)) (X3) dengan menampilkan seluruh item

pernyataan yang bersangkutan mengenai Imbalan (Gaji). Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,903 dan paling rendah 0.854. Dengan demikian seluruh item Imbalan (Gaji) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kesempatan promosi (X4)

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,891	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,897	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,879	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,886	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,841	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,836	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber :Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja (Kesempatan Promosi) (X4) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kesempatan Promosi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,897 dan paling rendah 0.836. Dengan demikian seluruh item Kesempatan Promosi dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Rekan Kerja (X5)

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,849	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,813	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,932	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,842	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,848	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,849	0,355	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja (Rekan kerja) (X5) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Rekan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,932 dan paling rendah 0.842. Dengan demikian seluruh item Rekan Kerja dinyatakan valid.

#### 4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing indikator kepuasan kerja menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Data Interpretasi R

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabel diatas, maka dapat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien cronbach's alpha	Simpulan
Pekerjaan itu sendiri	0,822	Sangat Tinggi
Supervisi	0,962	Sangat Tinggi
Imbalan (Gaji)	0,890	Sangat Tinggi
Kesempatan Promosi	0,937	Sangat Tinggi
Rekan Kerja	0,926	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha variabel pekerjaan itu sendiri (X1) sebesar 0.822 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel supervisi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.962 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel imbalan (gaji) (X3) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.890 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Kesempatan promosi (X4) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.937 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Rekan Kerja (X5) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.926 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3. Hasil Uji Analisis Data

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung, adapun hasil analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Indikator Penelitian

No	Indikator	Total Nilai	Tingkat Kepuasan
1	Rekan Kerja	8,81	Sangat Puas
2	Supervisi	8,52	Sangat Puas
3	Imbalan ( Gaji )	8,24	Puas
4	Pekerjaan itu sendiri	8,12	Puas
5	Kesempatan Promosi	8,10	Puas

*Sumber: Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa 5 indikator yang digunakan dapat dinyatakan bahwa nilai tertinggi karyawan PT Rajawali Hiyoto Bandar Lampung sebesar 8,81 pada indikator Rekan Kerja dan nilai terendah sebesar 8,10 pada indikator Kesempatan Promosi.

Tabel 4.14 Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Keseluruhan

Total Nilai	Tingkat Kepuasan
8,35	Sangat Puas

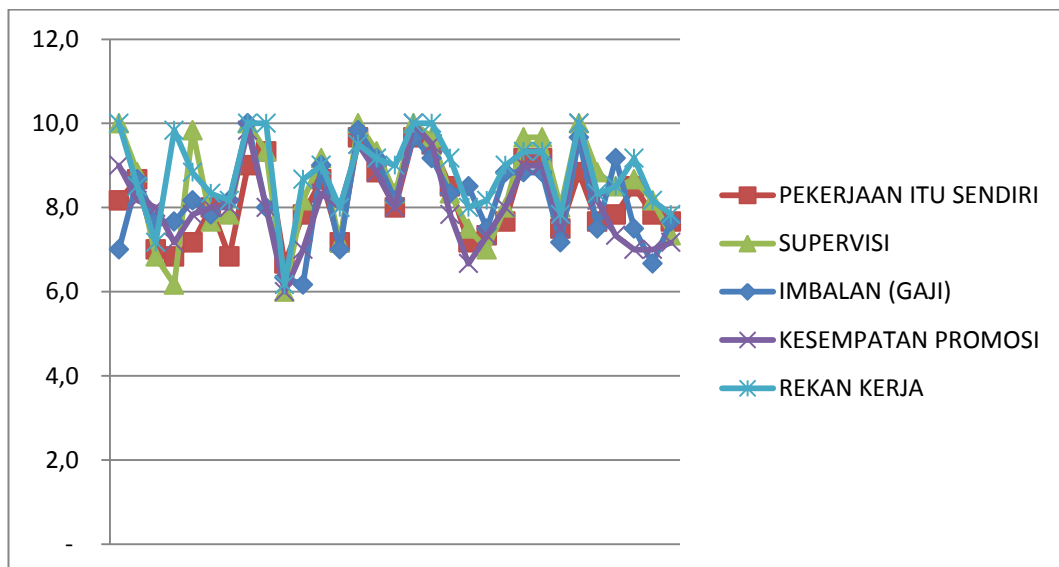
*Sumber: Data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa secara keseluruhan karyawan PT Rajawali Hiyoto Bandar Lampung merasakan puas dalam bekerja yang terindikasi dari nilai sebesar 8,35 yang berarti bahwa nilai tersebut berada dalam range 8,2 – 9,1 dalam kategori sangat puas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung merasakan sangat puas dalam bekerja.

#### 4.3.1. *Semantic Differential*

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif menggunakan skala *semantic differential*. *Semantic differential* berguna untuk mengukur arti psikologis dari suatu objek di mata karyawan dengan menempatkan dua skala penilaian dalam titik-titik ekstrim yang berlawanan, yang sering disebut bipolar. Penelitian ini menggunakan 10 titik titik antara dua kutub ekstrim.

Pada nilai rata-rata atribut di masing masing indikator akan disajikan dalam bentuk skala *semantic differential*. Skala tersebut menggunakan rentang skala 1 sampai dengan 10 yang nantinya akan diperoleh gambaran keadaan atribut dari setiap indikator yang dianalisis.



Gambar 4.1 Grafik Semantic Differential Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar diatas, masing-masing indikator mempunyai pola grafik yang berbeda-beda, hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Analisa pekerjaan itu sendiri memiliki nilai rata-rata sebesar 8,12. Dengan nilai tertinggi yaitu 9,67 dan nilai nilai terendah yaitu 6,67. Sehingga indikator pekerjaan berada pada rentang “Puas”, Analisa supervisi memiliki nilai rata-rata sebesar 8,52. Dengan nilai tertinggi yaitu 10 dan nilai nilai terendah yaitu 6. Sehingga indikator supervisi berada pada rentang “Sangat Puas”, Analisa Imbalan (Gaji) memiliki nilai rata-rata sebesar 8,24. Dengan nilai tertinggi yaitu 10 dan nilai nilai terendah yaitu 6,17. Sehingga indikator Imbalan (Gaji) berada pada rentang “Puas”. Analisa Kesempatan promosi memiliki nilai rata-rata sebesar 8,10. Dengan nilai tertinggi yaitu 10 dan nilai nilai terendah yaitu 6. Sehingga indikator kesempatan promosi berada pada rentang “Puas”. Analisa Rekan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 8,81. Dengan nilai tertinggi yaitu 10 dan nilai nilai terendah yaitu 6,17. Sehingga indikator kesempatan promosi berada pada rentang “Puas”.

#### **4.4. Pembahasan**

##### **4.4.1. Pembahasan Kepuasan Kerja PT Rajawali Hiyoto Bandar Cabang Lampung**

Karyawan PT. Rajawali Hiyoto Bandar Lampung merasakan kepuasan dalam bekerja. Karena Rekan kerja merupakan individu yang berada di dalam lingkungan kerja yang mendukung dan dapat memenuhi kebutuhan sosial karyawan sehingga karyawan puas dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan faktor pertama yang menyebabkan kepuasan kerja tersebut adalah Rekan kerja dengan tingkat kepuasan “ Sangat Puas”. Penelitian yang dilakukan oleh Anton Budi Santoso (2013) Universitas Widyatama, dengan judul “ Analisis Kepuasan Kerja Pegawai PT Bank “X” Bandung”. Penelitian ini sendiri memiliki jumlah sampel sebanyak 204 responden dari jumlah keseluruhan pegawai

yang berada pada masing-masing divisi di perusahaan, yaitu sebanyak 407 pegawai Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja dari pegawai yang bekerja diperusahaan ini sudah berada pada kategori yang digolongkan tinggi, yang mana aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai rata – rata presentase tertinggi dalam penelitian ini terletak pada rekan kerja, sedangkan untuk aspek penentu kepuasan kerja yang memiliki nilai presentase terendah ada pada promosi jabatan. Berdasarkan hasil rata-rata jawaban kuesioner bahwa rekan kerja masuk dalam kategori “ sangat puas” dikarenakan sesama rekan kerja saling memberi nasehat, dukungan dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. (Zainur, 2010) menguatkan dengan pernyataan yang berisi bahwa bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

Faktor yang membuat kepuasan kerja karyawan puas adalah supervisi. Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena bahwa kepuasan kerja tinggi disebabkan oleh pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada bawahannya terjalin baik. Hal ini sejalan dengan pendapat (Brown & Ghiselli dalam Edy 2011) bahwa “ Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui hubungan yang baik dari pemimpin kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa dirinya bagian yang penting di dalam organisasi kerja”

Faktor Imbalan (Gaji) yang membuat kepuasan kerja puas, di karenakan dengan kategori “puas” sehingga sesuai dengan



fenomena bahwa perusahaan memberikan gaji rutin dan tepat waktu kepada karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan tinggi.

Faktor yang membuat karyawan puas yaitu pekerjaan itu sendiri yang masuk dalam kategori puas. Hasil tersebut sesuai dengan fenomena bahwa perusahaan memberikan penempatan pekerjaan untuk karyawan sudah sesuai keterampilan dan kemampuan karyawan.

Adapun faktor Kesempatan promosi masuk dalam kategori puas dikarenakan , tetapi dari banyaknya faktor yang ada kesempatan promosi yang memiliki nilai terendah, disebabkan karena kesempatan promosi yang ada belum memenuhi apa yang menjadi harapan karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan (Moch. As'ad, 1995) mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

