

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di lihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja yang ditunjukkan pada karyawan Radar Lampung TV di Bandar Lampung berjumlah 30 karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

N0	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki-Laki	26	86,7
2	Perempuan	4	13,3
Total		30	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa responden yang paling banyak didominasi laki-laki sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 86,7%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

N0	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-25	4	13,3
2	26-30	6	20
3	>30	20	66,7
Total		30	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia bahwa responden yang paling banyak didominasi berusia >30 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 66,7%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

N0	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	9	30
2	Diploma	3	10
3	S1	18	60
Total		30	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan bahwa responden yang paling banyak didominasi oleh pendidikan S1 sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 60%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

N0	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	1-5	3	10
2	6-9	11	36,7
3	>9	16	53,3
Total		30	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja bahwa responden yang paling banyak didominasi oleh responden dengan masa kerja >9 tahun sebanyak 16 orang presentase sebesar 53,3%

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tujuan kuesioner dibuat untuk menjelaskan pada responden mengenai tujuan pemberian kuesioner atau tujuan penelitian, data apa yang diharapkan, manfaat apa yang dapat diperoleh masyarakat dari hasil penelitian, kewenangan peneliti, dan kerahasiaan jawaban responden. Hasil jawaban mengenai kepuasan karyawan Radar Lampung TV berdasarkan tingkat harapan yang disebarkan kepada 30 responden adalah sebagai berikut

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja
Karyawan Berdasarkan harapan

NO	PERNYATAAN	HARAPAN									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kami digaji dengan layak untuk pekerjaan yang kami lakukan	0	0	0	0	2	6,7	1	43,3	1	50,0
2	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi jabatan	0	0	1	3,3	3	10,0	1	36,7	1	50,0
3	Atasan kami memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	3	10,0	1	56,7	1	33,3
4	Tunjangan yang kami terima sudah sesuai dengan ketentuan yang ada diperusahaan	0	0	1	3,3	7	23,3	8	26,7	1	46,7
5	Kami menerima pujian ketika kami mengerjakan pekerjaan dengan baik	1	3,	1	3,3	2	6,7	1	46,7	1	40,0
6	Aturan dan prosedur membuat proses pekerjaan lebih jelas	0	0	2	6,7	1	3,3	1	50,0	1	40,0
7	Kami senang bekerja dengan rekan-rekan kerja kami	1	3,	1	3,3	2	6,7	1	56,7	9	30,0
8	Pekerjaan yang kami lakukan sangat berarti untuk diri kami	0	0	0	0	4	13,3	1	63,3	7	23,3

9	Komunikasi di dalam Perusahaan ini berjalan dengan baik	0	0	4	13,3	9	30,0	1	40,0	5	16,7
10	Perusahaan memberikan kenaikan gaji pada periode tertentu	1	3,	2	6,7	2	6,7	1	63,3	6	20,0
11	Kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan prestasi karyawan	0	0	2	6,7	4	13,3	1	46,7	1	33,3
12	Atasan berlaku adil kepada bawahanya	0	0	0	0	5	16,7	1	56,7	8	26,7
13	Tunjangan yang kami terima sesuai dengan ketetapan perusahaan	0	0	0	0	2	6,7	1	46,7	1	46,7
14	Kami merasa pekerjaan yang kami lakukan dihargai oleh atasan	0	0	2	6,7	4	13,3	1	36,7	1	43,3
15	Usaha kami dalam melakukan pekerjaan dengan baik didukung oleh manajemen	0	0	1	3,3	7	23,3	1	50,0	7	23,3
16	Kami harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang maksimal	0	0	2	6,7	4	13,3	1	36,7	1	43,3
17	Kami menyukai pekerjaan yang kami lakukan	0	0	1	3,3	2	6,7	1	56,7	1	33,3
18	Kami memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan	0	0	1	3,3	6	20,0	1	40,0	1	36,7
19	Kami merasa beban kerja dan gaji sudah sesuai	0	0	4	13,3	1	40,0	1	33,3	4	13,3
20	Sistem promosi di perusahaan ini sama dengan di perusahaan lain	0	0	4	13,3	9	30,0	1	40,0	5	16,7
21	Atasan kami selalu memperhatikan bawahanya	0	0	1	3,3	5	16,7	1	36,7	1	43,3

22	Tunjangan yang kami dapatkan dari Perusahaan sangat adil,	0	0	0	0	2	6,7	1	43,3	1	50,0
23	Terdapat penghargaan bagi karyawan berprestasi di perusahaan ini	0	0	1	3,3	3	10,0	1	36,7	1	50,0
24	Kami melakukan pekerjaan sesuai SOP	0	0	0	0	3	10,0	1	56,7	1	33,3
25	Kami nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja kami	0	0	1	3,3	7	23,3	6	20,0	1	53,3
26	Kami selalu up date mengenai informasi yang ada di perusahaan	1	3,	1	3,3	2	6,7	1	46,7	1	40,0
27	Kami merasa bangga melakukan pekerjaan kami,	0	0	2	6,7	1	3,3	1	50,0	1	40,0
28	Kami merasa senang dengan kesempatan kenaikan gaji	0	0	4	13,3	0	0	2	80,0	2	6,7
29	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan	0	0	0	0	4	13,3	1	63,3	7	23,3
30	Kami senang dengan Atasan kami	0	0	4	13,3	9	30,0	1	40,0	5	16,7
31	Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kami	1	3,	2	6,7	2	6,7	1	63,3	6	20,0
32	Usaha yang kami lakukan diapresiasi oleh perusahaan	0	0	2	6,7	4	13,3	1	46,7	1	33,3
33	Kami senang dengan kesempatan kami untuk dipromosikan	0	0	0	0	5	16,7	1	56,7	8	26,7
34	Sangat jarang terjadi keributan di	0	0	0	0	2	6,7	1	46,7	1	46,7

	tempat kerja										
35	Pekerjaan yang kami lakukan sangat menyenangkan	0	0	2	6,7	4	13,3	1	36,7	1	43,3
36	Tugas-tugas pekerjaan selalu dijelaskan berdasarkan SOP	0	0	1	3,3	7	23,3	1	50,0	7	23,3

Sumber: Data diolah pada tahun (2020)

Berdasarkan tabel 4,5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 30 responden pernyataan nomor 25 mengenai “Kami nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja kami” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 73,5%, sedangkan pernyataan nomor 28 mengenai “Kami merasa senang dengan kesempatan kenaikan gaji” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 6,7%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja
Karyawan Berdasarkan Kenyataan

NO	PERNYATAAN	KENYATAAN									
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kami digaji dengan layak untuk pekerjaan yang kami lakukan	0	0	0	0	7	23,3	11	36,7	12	40,0
2	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi jabatan	0	0	1	3,3	5	16,7	10	33,3	14	46,7
3	Atasan kami memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	3	10,0	14	46,7	13	43,3
4	Tunjangan yang kami terima sudah sesuai dengan ketentuan	0	0	1	3,3	3	10,0	11	36,7	15	50,0

	yang ada diperusahaan										
5	Kami menerima pujian ketika kami mengerjakan pekerjaan dengan baik	0	0	1	3,3	6	20,0	12	40,0	11	36,7
6	Aturan dan prosedur membuat proses pekerjaan lebih jelas	0	0	1	3,3	2	6,7	13	43,3	14	46,7
7	Kami senang bekerja dengan rekan-rekan kerja kami	0	0	1	3,3	2	6,7	13	43,3	14	46,7
8	Pekerjaan yang kami lakukan sangat berarti untuk diri kami	1	3,3	1	3,3	5	16,7	14	46,7	9	30,0
9	Komunikasi di dalam perusahaan ini berjalan dengan baik	0	0	1	3,3	8	26,7	12	40,0	9	30,0
10	Perusahaan memberikan kenaikan gaji pada periode tertentu	0	0	1	3,3	8	26,7	11	36,7	10	33,3
11	Kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan prestasi karyawan	0	0	2	6,7	3	10,0	17	56,7	8	26,7
12	Atasan berlaku adil kepada bawahanya	0	0	1	3,3	10	33,3	8	26,7	11	36,7
13	Tunjangan yang kami terima sesuai dengan ketetapan perusahaan	0	0	0	0	1	3,3	9	30,0	20	66,7
14	Kami merasa pekerjaan yang kami lakukan dihargai oleh atasan	0	0	3	10,0	9	30,0	10	33,3	8	26,7
15	Usaha kami dalam melakukan pekerjaan dengan baik didukung oleh manajemen	0	0	3	10,0	9	30,0	9	30,0	9	30,0
16	Kami harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang maksimal	0	0	3	10,0	9	30,0	10	33,3	8	26,7
17	Kami menyukai pekerjaan yang kami lakukan	0	0	1	3,3	1	3,3	19	63,3	9	30,0
18	Kami memiliki tujuan yang sama dengan	0	0	1	3,3	8	26,7	14	46,7	7	23,3

	perusahaan										
19	Kami merasa beban kerja dan gaji sudah sesuai	0	0	0	0	4	13,3	14	46,7	12	40,0
20	Sistem promosi di perusahaan ini sama dengan di perusahaan lain	0	0	1	3,3	8	26,7	12	40,0	9	30,0
21	Atasan kami selalu memperhatikan bawahannya	0	0	0	0	8	26,7	12	40,0	10	33,3
22	Tunjangan yang kami dapatkan dari perusahaan sangat adil,	0	0	0	0	8	26,7	16	53,3	6	20,0
23	Terdapat penghargaan bagi karyawan berprestasi di perusahaan ini	0	0	0	0	7	23,3	11	36,7	12	40,0
24	Kami melakukan pekerjaan sesuai SOP	0	0	0	0	8	26,7	13	43,3	9	30,0
25	Kami nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja kami	0	0	1	3,3	8	26,7	15	50,0	6	20,0
26	Kami selalu up date mengenai informasi yang ada di perusahaan	0	0	1	3,3	3	10,0	10	33,3	16	53,3
27	Kami merasa bangga melakukan pekerjaan kami,	0	0	1	3,3	6	20,0	11	36,7	12	40,0
28	Kami merasa senang dengan kesempatan kenaikan gaji	0	0	1	3,3	2	6,7	12	40,0	15	50,0
29	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan	0	0	1	3,3	2	6,7	12	40,0	15	50,0
30	Kami senang dengan Atasan kami	1	3,3	1	3,3	5	16,7	13	43,3	10	33,3
31	Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kami	0	0	1	3,3	8	26,7	11	36,7	10	33,3
32	Usaha yang kami lakukan diapresiasi oleh perusahaan	0	0	1	3,3	8	26,7	10	33,3	11	36,7

33	Kami senang dengan kesempatan kami untuk dipromosikan	0	0	2	6,7	3	10,0	16	53,3	9	30,0
34	Sangat jarang terjadi keributan di tempat kerja	0	0	1	3,3	10	33,3	8	26,7	11	36,7
35	Pekerjaan yang kami lakukan sangat menyenangkan	0	0	0	0	1	3,3	9	30,0	20	66,7
36	Tugas-tugas pekerjaan selalu dijelaskan berdasarkan SOP	0	0	3	10,0	9	30,0	11	36,7	7	23,3

Sumber: Data diolah pada tahun (2020)

Berdasarkan tabel 4,6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 30 responden pernyataan nomor 35 mengenai “Pekerjaan yang kami lakukan sangat menyenangkan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat puas yaitu sebanyak 20 orang atau 66,7%, sedangkan pernyataan nomor 22 mengenai “Tunjangan yang kami dapatkan dari perusahaan sangat adil,” mendapat respon dengan jawaban terendah yaitu sebanyak 6 orang atau 20,0 %.

4.2 Hasil Uji Persyaratan 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 reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS16. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila nilai sig >0,05 (alpha), maka tidak valid dan apabila nilai sig <0,05 (alpha) maka valid.

Tabel 4.7**Uji Validitas berdasarkan Harapan**

Pernyataan	Signifikansi	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Butir 1	0,001	0,05	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Valid
Butir 13	0,002	0,05	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Valid
Butir 17	0,000	0,05	Valid
Butir 18	0,000	0,05	Valid
Butir 19	0,002	0,05	Valid
Butir 20	0,000	0,05	Valid
Butir 21	0,000	0,05	Valid
Butir 22	0,001	0,05	Valid
Butir 23	0,000	0,05	Valid
Butir 24	0,001	0,05	Valid
Butir 25	0,001	0,05	Valid
Butir 26	0,000	0,05	Valid
Butir 27	0,000	0,05	Valid

Butir 28	0,002	0,05	Valid
Butir 29	0,000	0,05	Valid
Butir 30	0,000	0,05	Valid
Butir 31	0,000	0,05	Valid
Butir 32	0,000	0,05	Valid
Butir 33	0,000	0,05	Valid
Butir 34	0,002	0,05	Valid
Butir 35	0,000	0,05	Valid
Butir 36	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan karyawan Radar Lampung TV berdasarkan harapan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig $<0,05$ (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai harapan karyawan Radar Lampung TV berdasarkan harapan dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas berdasarkan Kenyataan

Pernyataan	Signifikansi	Alpha (0,05)	Kesimpulan
Butir 1	0,001	0,05	Valid
Butir 2	0,003	0,05	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Valid

Butir 12	0,000	0,05	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Valid
Butir 17	0,000	0,05	Valid
Butir 18	0,000	0,05	Valid
Butir 19	0,000	0,05	Valid
Butir 20	0,000	0,05	Valid
Butir 21	0,001	0,05	Valid
Butir 22	0,000	0,05	Valid
Butir 23	0,036	0,05	Valid
Butir 24	0,001	0,05	Valid
Butir 25	0,000	0,05	Valid
Butir 26	0,000	0,05	Valid
Butir 27	0,000	0,05	Valid
Butir 28	0,000	0,05	Valid
Butir 29	0,000	0,05	Valid
Butir 30	0,000	0,05	Valid
Butir 31	0,000	0,05	Valid
Butir 32	0,000	0,05	Valid
Butir 33	0,000	0,05	Valid
Butir 34	0,000	0,05	Valid
Butir 35	0,000	0,05	Valid
Butir 36	0,000	0,05	Valid

Sumber: data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan karyawan Radar Lampung TV berdasarkan kenyataan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai sig <0,05 (alpha). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kenyataan Radar Lampung TV berdasarkan kenyataan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing – masing instrumen variabel mengenai kepuasan kerja karyawan berdasarkan harapan dan kenyataan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program IBM SPSS 17,0. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,0000-0,0199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2008)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabele diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbsch	Koefisien r	Kesimpulan
Konsep Harapan	0,968	0,8000-1,0000	Sangat tinggi
Konsep Kenyataan	0,975	0,8000-1,0000	Sangat tinggi

Sumber: data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 di atas, nilai cronbach alpha sebesar 0,923 untuk kepuasan kerja karyawan Radar Lampung TV berdasarkan harapan dengan tingkat reliable sangat tinggi. Nilai Chronbach alpha sebesar 0,918 untuk kepuasan kerja karyawan Radar Lampung TV berdasarkan kenyataan dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Analisis Data

Untuk mengukur nilai kepuasan kerja karyawan Radar Lampung TV menggunakan metode *Importance Performance Analysis* (IPA) sebagai berikut:

4.3.1 *Importance Performance Analysis* (IPA)

Analisis untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesesuaian dilihat dari tingkat kepuasan karyawan Radar Lampung TV dan harapan karyawan Radar Lampung TV menggunakan analisis tingkat kepentingan dan kenyataan atau *Importance Performance Analysis* sebagai berikut:

$$TKi = \frac{xi}{yi} \times 100\%$$

Keterangan:

TKi = Tingkat kepuasan responden

Xi = Skor penilaian tingkat kinerja

Yi = Skor penilaian tingkat harapan

Tabel 4.11

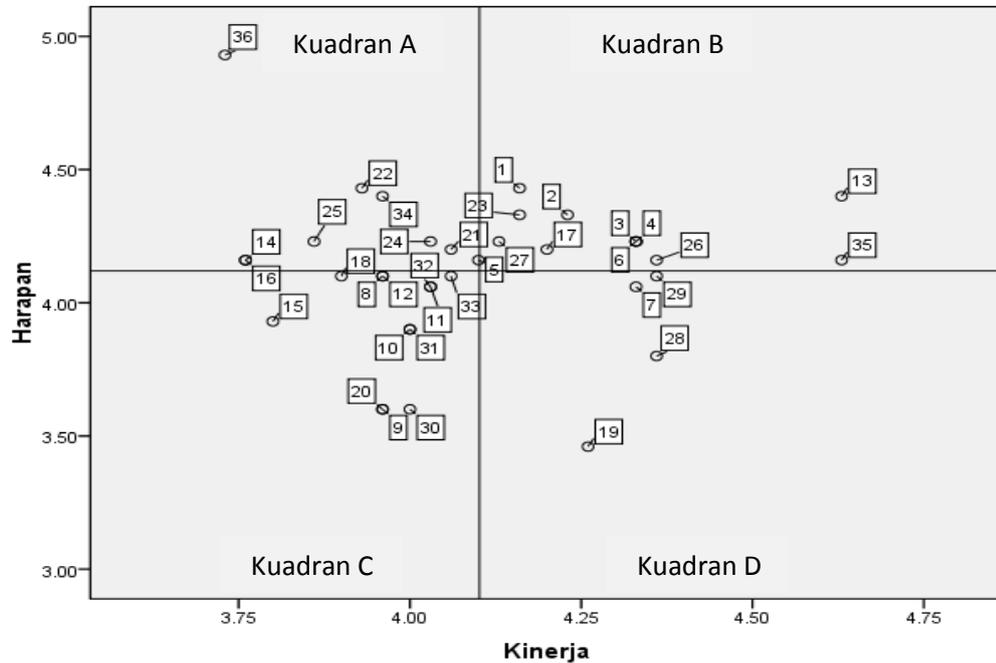
Skor Rata-Rata Secara Keseluruhan

NO	Pernyataan	Harapan	Kenyataan
1	Butir 1	4,43	4,16
2	Butir 2	4,33	4,23
3	Butir 3	4,23	4,33
4	Butir 4	4,23	4,33
5	Butir 5	4,16	4,10
6	Butir 6	4,23	4,33
7	Butir 7	4,06	4,33
8	Butir 8	4,10	3,96

9	Butir 9	3,60	3,96
10	Butir 10	3,90	4,00
11	Butir 11	4,06	4,03
12	Butir 12	4,10	3,96
13	Butir 13	4,40	4,63
14	Butir 14	4,16	3,76
15	Butir 15	3,93	3,80
16	Butir 16	4,16	3,76
17	Butir 17	4,20	4,20
18	Butir 18	4,10	3,90
19	Butir 19	3,46	4,26
20	Butir 20	3,60	3,96
21	Butir 21	4,20	4,06
22	Butir 22	4,43	3,93
23	Butir 23	4,33	4,16
24	Butir 24	4,23	4,03
25	Butir 25	4,23	3,86
26	Butir 26	4,16	4,36
27	Butir 27	4,23	4,13
28	Butir 28	3,80	4,36
29	Butir 29	4,10	4,36
30	Butir 30	3,60	4,00
31	Butir 31	3,90	4,00
32	Butir 32	4,06	4,03
33	Butir 33	4,10	4,06
34	Butir 34	4,40	3,96
35	Butir 35	4,16	4,63
36	Butir 36	4,93	3,73
Rata-Rata		4,09	4,10

Penempatan posisi masing–masing dapat dilihat pada diagram kartesius dibagi menjadi empat diagram dengan garis tengah pembagi berdasarkan nilai rata-rata

tingkat harapan (Y) yaitu sebesar 4,09 dan nilai rata-rata tingkat kinerja (X) yaitu sebesar 4,10



Gambar 4.1 Diagram Kartesius

Sumber: data diolah pada tahun 2020

Dalam gambar 4.1 dari diagram kartesius diatas terlihat bahwa letak dari unsur-unsur pelaksanaan atribut yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Radar Lampung TV terbagi menjadi empat kuadran. Adapun interpretasi dari diagram kartesius tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Kuadran A

Menunjukan bahwa atribut-atribut yang berada dikuadran ini perlu mendapatkan prioritas utama untuk ditangani atau dibenahi terlebih dahulu. Atribut- atribut atau indikator inilah yang dinilai sangat penting oleh karyawan Radar Lampung TV. Dimensi pada kuadran ini adalah menunjukan bahwa atribut-atribut yang berada dikuadran ini perlu mendapat prioritas utama untuk ditangani atau dibenahi terlebih dahulu. Atribut-atribut atau indikator inilah yang dinilai sangat penting oleh karyawan Radar Lampung TV. Dimensi pada

kuadran ini adalah Gaji, Promosi, Pengawasan, Keuntungan, Penghargaan, Prosedur operasional, Rekan Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Komunikasi. Atribut yang masuk dalam kuadran ini adalah sebagai berikut.

- a. Kami menerima pujian ketika kami mengerjakan pekerjaan dengan baik (pertanyaan 5)
- b. Kami merasa pekerjaan yang kami lakukan dihargai oleh atasan (pertanyaan 14)
- c. Kami harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang maksimal (pertanyaan 16)
- d. Atasan kami selalu memperhatikan bawahannya (pertanyaan 21)
- e. Tunjangan yang kami dapatkan dari perusahaan sangat adil (pertanyaan 22)
- f. Kami melakukan pekerjaan sesuai SOP (pertanyaan 24)
- g. Kami nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja kami (pertanyaan 25)
- h. Sangat jarang terjadi keributan di tempat kerja (pertanyaan 34)
- i. Tugas-tugas selalu dijelaskan berdasarkan SOP (pertanyaan 36)

2. Kuadran B

Atribut-atribut atau indikator yang berada di kuadran ini harus bisa dipertahankan oleh, Radar Lampung TV. Karena tingkat pelaksanaan telah sesuai dengan kepentingan atau harapan karyawan Radar Lampung TV, maka kewajiban mempertahankan karyawan Radar Lampung TV yang telah ada. Dimensi pada kuadran ini Gaji, Promosi, Pengawasan, Keuntungan, Penghargaan, Prosedur operasional, Rekan Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Komunikasi. Adapun atribut atau indikator yang termasuk dalam kuadran ini adalah sebagai berikut.

- a. Kami digaji dengan layak untuk pekerjaan yang kami lakukan (pertanyaan 1)
- b. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi jabatan (pertanyaan 2)
- c. Atasan kami memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan (pertanyaan 3)

- d. Tunjangan yang kami terima sudah sesuai dengan ketentuan yang ada di perusahaan (pertanyaan 4)
- e. Aturan dan prosedur membuat proses pekerjaan lebih jelas (pertanyaan 6)
- f. Tunjangan yang kami terima sesuai dengan ketentuan perusahaan (pertanyaan 13)
- g. Kami menyukai pekerjaan yang kami lakukan (pertanyaan 17)
- h. Terdapat penghargaan bagi karyawan berprestasi di perusahaan ini (pertanyaan 23)
- i. Kami selalu update mengenai informasi yang ada di perusahaan (pertanyaan 26)
- j. Kami merasa bangga melakukan pekerjaan kami (pertanyaan 27)
- k. Pekerjaan yang kami lakukan sangat menyenangkan (pertanyaan 35)

3. Kuadran C

Menunjukkan bahwa atribut atau indikator yang berada pada kuadran ini dinilai kurang penting atau berprioritas rendah bagi karyawan Radar Lampung TV. Dimensi pada kuadran ini adalah Gaji, Promosi, Pengawasan, Keuntungan, Penghargaan, Prosedur operasional, Rekan Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Komunikasi. Adapun atribut atau indikator yang termasuk dalam kuadran ini adalah sebagai berikut.

- a. Pekerjaan yang kami lakukan sangat berarti untuk diri kami (pertanyaan 8)
- b. Komunikasi di dalam perusahaan ini berjalan dengan baik (pertanyaan 9)
- c. Perusahaan memberikan kenaikan gaji pada periode tertentu (pertanyaan 10)
- d. Kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan prestasi karyawan (pertanyaan 11)
- e. Atasan berlaku adil kepada bawahannya (pertanyaan 12)
- f. Usaha kami dalam melakukan pekerjaan dengan baik, didukung oleh manajemen (pertanyaan 15)
- g. Kami memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan (pertanyaan 18)
- h. Sistem promosi di perusahaan ini sama dengan di perusahaan lain (pertanyaan 20)

- i. Kami senang dengan Atasan kami (pertanyaan 30)
- j. Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan kami (pertanyaan 31)
- k. Usaha yang kami lakukan diapresiasi oleh perusahaan (pertanyaan 32)
- l. Kami senang dengan dengan kesempatan kami untuk dipromosikan (pertanyaan 33)

4. Kuadran D

Atribut-atribut atau indikator yang berada di dalam kuadran ini dianggap berlebihan oleh oleh karyawan Radar Lampung TV karna telah memberikan kepuasan lebih dan sangat memuaskan. Hal ini kadang dianggap berlebihan oleh karyawan. Dimensi pada atribut adalah Gaji, Promosi, Pengawasan, Keuntungan, Penghargaan, Prosedur operasional, Rekan Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Komunikasi. Adapun yang termasuk dalam atribut ini adalah sebagai berikut.

- a. Kami senang bekerja dengan rekan-rekan kerja kami (pertanyaan 7)
- b. Kami merasa beban kerja dan gaji sudah sesuai (pertanyaan 19)
- c. Kami merasa senang dengan kesempatan kenaikan gaji (pertanyaan 28)
- d. Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawa (pertanyaan 29)

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata penilaian kinerja pelaksanaan perusahaan dengan harapan karyawan masing-masing variabel kepuasan kerja, telah di gambarkan diagram kartesius yang menjabarkan letak tingkat kepuasan karyawan dalam masing-masing kuasan yang terdapat dalam diagram tersebut. Dari diagram kartesius tersebut dapat di ketahui hal – hal berikut :

4.4.1 Hasil *Importance Performance Analysis* (IPA) Kuadran A

Importance Performance Analysis kuadran A menunjukkan atribut yang harus diprioritaskan dan dibenahi terlebih dahulu di Radar Lampung TV yaitu, Kami menerima pujian ketika kami mengerjakan pekerjaan dengan baik, Kami merasa pekerjaan yang kami lakukan dihargai oleh atasan, Kami harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang maksimal, Atasan kami selalu memperhatikan bawahannya, Tunjangan yang kami dapatkan dari perusahaan sangat adil, Kami melakukan pekerjaan sesuai SOP, Kami nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja kami, Sangat jarang terjadi keributan di tempat kerja, Tugas-tugas selalu dijelaskan berdasarkan SOP. Atribut-atribut inilah yang di nilai sangat penting oleh karyawan Radar Lampung TV.

Kesimpulan hasil penelitian Herzberg dalam Sopiah (2008;173) mengenai teori dua faktor adalah sebagai berikut :

- a. Ada sekelompok kondisi ekstrinsik (konteks pekerjaan) / faktor hygiene meliputi gaji atau upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi, dan hubungan interpersonal. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas.
- b. Ada sekelompok kondisi instrinsik / faktor motivator yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan.

Apabila salah satu dari teori tersebut tidak ada maka akan mengurangi ketidakpuasan.

Dilihat dari hasil penelitian dan teori diatas , didalam kuadran A terdapat 9 atribut pertanyaan dimana dari ke 9 atribut pertanyaan tersebut harus diprioritaskan dan dibenahi terlebih dahulu di Radar Lampung TV. Dari hasil penelitian Herzberg dalam Sopiah (2008;173) mengenai teori dua faktor, ada sekelompok kondisi instrinsik / faktor motivator yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila salah satu dari teori tersebut tidak ada maka akan mengurangi ketidakpuasan.

Dari hasil analisis, atribut pertanyaan nomor 5,14,16, dan 21 yaitu Kami menerima pujian ketika kami mengerjakan pekerjaan dengan baik, Kami merasa pekerjaan yang kami lakukan dihargai oleh atasan, Kami harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang maksimal, Atasan kami selalu memperhatikan bawahannya, hal ini mengarah pada pengakuan yang diberikan oleh atasan Radar Lampung Tv. Hasil analisis ini sesuai dengan teori kondisi instrinsik / faktor motivator yang meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila salah satu dari teori tersebut tidak ada maka akan mengurangi ketidakpuasan

4.4.2 Hasil *Importance Performance Analysis* (IPA) Kuadran B

Importance Performance Analysis kuadran B menunjukkan atribut yang harus dipertahankan oleh Radar Lampung TV, yaitu. Kami digaji dengan layak untuk pekerjaan yang kami lakukan, Perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi jabatan, Atasan kami memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan, Tunjangan yang kami terima sudah sesuai dengan ketentuan yang ada diperusahaan, Aturan dan prosedur membuat proses pekerjaan lebih jelas, Tunjangan yang kami terima sesuai dengan ketentuan perusahaan, Kami menyukai pekerjaan yang kami lakukan, Terdapat penghargaan bagi karyawan berprestasi di perusahaan ini, Kami selalu update mengenai informasi yang ada di perusahaan, Kami merasa bangga melakukan pekerjaan kami, Pekerjaan yang kami lakukan sangat menyenangkan. karena tingkat pelaksanaan telah sesuai dengan harapan karyawan Radar Lampung TV.

Teori kebutuhan itu dapat dibagi menjadi lima tingkat, yaitu:

1. Fisiologis meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

3. Sosial meliputi rasa kasih kaming, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan
4. Penghargaan meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian, dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri. Maslow dalam Rivai (2008;223)

Dilihat dari hasil penelitian dan teori diatas, disimpulkan bahwa di Kuadran B terdapat 11 atribut pertanyaan yang harus dipertahankan oleh Radar Lampung Tv. Dari pendapat Maslow tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun menurut tingkat kepentingan, yaitu sejak kebutuhan dasar yang paling sederhana sampai pada tingkat yang lebih tinggi. Apabila suatu kebutuhan atau kepentingan sudah terpenuhi atau terpuaskan, maka akan muncul kebutuhan yang lain atau kebutuhan yang sama dan tetap dengan tingkat yang lebih tinggi. Dalam artian kebutuhan dan kepentingan yang diberikan Radar Lampung Tv kepada karyawan sudah lebih dari cukup sehingga karyawan merasa pertanyaan di jkuadran B harus dipertahankan.

4.4.3 Hasil *Importance Performance Analysis* (IPA) Kuadran C

Importance Performance Analysis kuadran C menunjukkan dinilai kurang penting atau berprioritas rendah oleh karyawan Radar Lampung TV yaitu, Pekerjaan yang kami lakukan sangat berarti untuk diri kami, Komunikasi di dalam perusahaan ini berjalan dengan baik, Perusahaan memberikan kenaikan gaji pada perode tertentu, Kesempatan untuk dipromosikan berdasarkan prestasi karyawan, Atasan berlaku adil kepada bawahanya, Usaha kami dalam melakukan pekerjaan dengan baik, didukung oleh manajemen, Kami memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan, Sistem promosi di perusahaan ini sama dengan di perusahaan lain, Kami senang dengan Atasan kami, Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan

kemampuan kami, Usaha yang kami lakukan diapresiasi oleh perusahaan, Kami senang dengan dengan kesempatan kami untuk dipromosikan.

Atribut-atribut ini tidak perlu dibenahi karna karyawan sudah merasa cukup puas dengan kinerja perusahaan dan di nilai kurang penting oleh karyawan.

Ada tiga elemen dari teori equity yaitu :

- a. *Input (anything of value that an employee perceives that he contributes to his job)* adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini misalnya pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah usaha yang diharapkan, jumlah jam kerja.
- b. *Out comes* adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai "hasil" dari pekerjaannya. *Comparison person* adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya.
- c. *Comparison persons* ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama atau di tempat lain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri di waktu lampau. Wexley dan Yukl dalam As'ad (2004;106)

Dari hasil peelitian dan teori diatas, Atribut-atribut dalam kuadran C ada 12 atribut pertanyaan hal ini tidak perlu dibenahi karna karyawan sudah merasa cukup puas dengan kinerja perusahaan. Dalam teori keadilan, setiap karyawan akan membandingkan *ratio input-outcomes* orang lain (*comparison persons*). Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil (equity), maka ia merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak (misalnya pada orang yang moralis). Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*) akan timbul ketidakpuasan, Yukl dalam As'ad (2004;106).

4.4.2 Hasil *Importance Performance Analysis* (IPA) Kuadran D

Importance Performance Analysis kuadran D dinilai tidak terlalu penting oleh karyawan Radar Lampung TV yaitu, Kami senang bekerja dengan rekan-rekan kerja kami, Kami merasa beban kerja dan gaji sudah sesuai, Kami merasa senang dengan kesempatan kenaikan gaji, Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan. Atribut-atribut ini tidak perlu di benahi karna di anggap sudah memuaskan karyawan Radar Lampung TV

Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*), seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang aktual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkan. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dihadapi maka orang tersebut akan semakin puas, Gibson dalam Sopiah (2008;172).

Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

Dari hasil penelitian dan teori diatas, dapat diambil contoh pertanyaan mengenai “kami merasa beban kerja dan gaji sudah sesuai ” pertanyaan ini dirasa tidak penting untuk dibahas dikarenakan gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan beban kerja yang dibebankan. Yang mana dapat dilihat dari pembagian pekerjaan dimana tidak ada *double job* yang ditanggung perusahaan kepada karyawan, disini setiap karyawan memiliki satu peranan dalam menjalankan pekerjaannya.