

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian agar tidak terdapat kendala dalam melaksanakan penelitian di lapangan. Persiapan penelitian meliputi penyusunan alat ukur (kuesioner), penentuan skor untuk alat ukur serta persiapan administrasi. Sebelum persiapan penelitian ada tahap-tahap lain yang harus dilakukan yaitu :

- 1) Merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai.
- 2) Melakukan studi pustaka atau studi literatur dengan tujuan mencari dan menelaah teori serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.
- 3) Melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan dan menyempurnakan data atas konsep yang mendasari penelitian.
- 4) Menentukan populasi dan sampel penelitian yang sesuai dengan tujuan serta landasan teori.

- 5) Mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam rangka pengumpulan data, termasuk menentukan indikator-indikator dalam menyusun alat ukur dan menentukan skala yang akan dipakai.

b. Penyusunan Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan untuk menngungkapkan hubungan antara pengaruh persepsi kontrol atasan dengan disiplin kerja adalah kuesioner, langkah-langkah dalam penusunan kuesioner tersebut adalah :

- 1) Menentukan indikator setiap variabel yang didasarkan teori pada bab II.
- 2) Membuat *blue print* dari masing-masing kuesioner yang memuat prosentase dan jumlah pernyataan atau aitem yang digunakan sebagai pedoman penyusunan kuesioner.
- 3) Membuat dan menyusun pernyataan yang mencakup aitem *favorabel* dan aitem *unfavorable* berdasarkan *blue print* yang telah dibuat.
- 4) Penentuan nomor urut aitem dengan pertimbangan penyebaran yang merata pada aitem favorable dan aitem unfavorable berdasarkan yang penting dalam uji validitas dan uji reliabilitas.
- 5) Menguji cobakan kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dengan memakai metode uji coba terpakai, yaitu melaksanakan uji coba sekaligus pengumpulan data.
- 6) Kuesioner dalam penelitian terdiri dari 57 aitem. Dengan rincian, 32 aitem untuk variabel skala persepsi kontrol atasan, dan 25 aitem untuk variabel disiplin kerja. Setiap aitem dari kedua variabel tersebut memiliki 5 kriteria

jawaban yaitu Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

- 7) Setelah alat ukur atau aitem-aitem kedua variabel sudah dianggap siap maka selanjutnya menentukan subyek penelitian. Subyek penelitian atau populasi (sebagaimana yang telah dirumuskan dalam metode penelitian) ini adalah 52 Karyawan dengan rentang usia 19 - 40 tahun.

c. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian, antara lain meliputi:

- 1) Mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada ketua jurusan dan selanjutnya diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah prodi psikologi melalui staff akademik, surat ijin penelitian ini kemudian dikeluarkan oleh pihak Fakultas pada tanggal 28 November 2013.
- 2) Pada tanggal 3 Desember 2013, peneliti membawa surat ijin dari pihak Fakultas dan berkas proposal dan menyerahkannya kepada pihak CV. Moga Jaya Abadi.
- 3) Peneliti kemudian melakukan konsultasi lewat telepon dengan administrasi setelah melakukan konsultasi, peneliti kemudian mendapat ijin pada tanggal 7 Desember 2013. Pada tanggal 23 Desember 2013.
- 4) Peneliti kemudian berhubungan langsung dengan GM CV. Moga Jaya Abadi. Selanjutnya GM membantu jalannya penelitian dengan memberitahukan subyek yang akan diteliti.

d. Pelaksanaan Penelitian

Setelah mendapat ijin secara resmi dari pihak CV. Moga Jaya Abadi Sidoarjo, kemudian peneliti melakukan penyebaran kuesioner. Penelitian dilakukan mulai tanggal 7 Desember 2013 sampai dengan 23 Desember 2013 sebanyak 52 kuesioner tersebut telah terisi semua, peneliti kemudian melakukan rekap data untuk mempersiapkan pelaksanaan analisis secara statistik sehingga dapat diketahui apakah hipotesis penelitian terjawab atau tidak. Analisis statistik dilakukan juga untuk mengetahui sejauh mana validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.1 Jadwal Penelitian

No.	Tanggal	Keterangan
1.	9 Februari 2011	Membuat Proposal
2.	24 Maret 2011	Seminar Proposal
3.	28 November 2013	Observasi Lapangan
4.	7 Desember 2013	Penyebaran Kuesioner
5.	1 Juni 2014	Penyekoran dan pengolahan data
6.	11 Juni 2014	Analisis data dan interpretasi

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Gambaran Umum CV. Moga Jaya Abadi

CV. MOGA JAYA ABADI adalah perusahaan layanan jasa ekspedisi (pengiriman barang) atau jasa angkutan barang yang secara

komprehensif memenuhi kebutuhan klien atas pengiriman barang yang spesifik dengan tujuan pengiriman di seluruh wilayah Indonesia terutama kota-kota besar mencakup pengiriman antar pulau di wilayah Indonesia.

Kegiatan di kantor ini aktif dari hari Senin hingga hari Sabtu. Untuk hari Senin hingga Jum'at, jam kerja dimulai pukul 07.00-16.30. Sedangkan untuk hari Sabtu, jam kerja dimulai pukul 07.00-12.00.

Peran dan tugas utama dari kantor ini adalah memenuhi kebutuhan klien/ pelanggan atas jasa pengiriman barang sesuai dengan target yang diberikan oleh klien/ pelanggan kami dan kerjasama tetap berjalan sesuai dengan aturan pemerintah dan perusahaan yang berlaku, dan kami selalu memberikan pelayanan profesional tepat guna dan tepat waktu, *Safety Delivery* sehingga sesuai dengan target kami yang selalu memberikan pelayanan jasa pengiriman barang yang profesional dan berkualitas serta lebih konsisten dalam bekerjasama dengan pelanggan dan berkembang sesuai harapan agar menjadi perusahaan ekspediter terbaik di Indonesia.

Serta memberikan pelayan terbaik terhadap customer dan membantu setiap customer yang menggunakan jasa perusahaan untuk menjadi perusahaan yang handal, lengkap, terpadu, mendunia dan mengerti atas kebutuhan *customer* pada masa sekarang.

Value CV. Moga Jaya Abadi adalah komitmen, integritas, tanggung jawab, ramah, andal, niat dan solusi. Hal itulah yang selalu terngiang-ngiang dan disebarkan sebagai kabar gembira yang coba disampaikan kepada *customer* yang sudah pernah memakai jasa

perusahaan tersebut ataupun *customer* yang belum pernah menggunakan jasa dari perusahaan tersebut.

CV.Moga Jaya Abadi juga mempunyai motto kerja keras, kerja sama, kerja cerdas dan doa. Hal itulah yang membuat CV. Moga abadi untuk memenuhi segala kebutuhan customer dan memberikan pelayanan terbaik untuk semua *customer* yang ingin menggunakan jasa dari perusahaan tersebut.

b. Struktur Organisasi CV.Moga Jaya Abadi

Sruktur organisasi merujuk kepada cara dimana kegiatan sebuah organisasi dibagi, diorganisasikan dan dikoordinasikan yang digambarkan dengan bagan organisasi Cv moga jaya abadi. Pada lampiran disajikan bagan struktur organisasi Cv moga jaya abadi. Dalam pelaksanaan kegiatannya, kantor distributor ini dipimpin oleh seorang Direktur. Direktur ini merupakan pimpinan tunggal yang bertanggung jawab terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan dan menjadi pengambil keputusan. Direktur ini membawahi karyawan dari tiga bagian, yaitu bagian operasional, bagian keuangan dan administrasi dan bagian gudang. Bagian operasional membawahi, distribusi, sedangkan bagian keuangan membawahi bagian keuangan dan akuntansi, serta SDM. Tugas dan wewenang masing-masing bagian pada perusahaan ini adalah sebagai berikut :

a. Bagian Operasional

GM Operasional ini mempunyai tugas, yaitu; 1) Mengkoordinasikan seluruh distribution, 2) Mengontrol penerapan kebijakan dalam bidang operasional, 3) Bertanggung jawab dalam pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan dalam bidang operasional, 4) Analisa data dari kegiatan operasional *distribution* dan *marketing*, dan 5) Bertanggung jawab kepada Direktur dan menerima tanggung jawab dari distribusi, dan administrasi operasional.

General manajer operasional dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh manajer distribusi dan seorang. Manajer distribusi, memiliki tugas yaitu; 1) Membuat perencanaan dan anggaran dalam bidang distribusi, 2) Bertanggung jawab terhadap pencapaian target, dan 3) Membuat analisa : *wastage*, tenaga kerja, dan lain-lain.

b. Bagian Keuangan dan Administrasi Umum

GM Keuangan dan Administrasi Umum mempunyai tugas yaitu; 1) Mengkoordinasikan seluruh kegiatan keuangan, akunting, personalia dan administrasi umum, 2) Mengontrol penerapan kebijakan perusahaan dalam bidang keuangan dan administrasi umum, 3) Bertanggung jawab dalam pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan dalam bidang keuangan dan administrasi umum, 4) Analisa keuangan kegiatan perusahaan meliputi analisa arus kas, analisa biaya-biaya, analisa kesehatan perusahaan, dan 5) Bertanggung jawab kepada Direktur dan menerima tanggung jawab dari manager keuangan.

General manajer dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh manajer keuangan dan manajer SDM dan umum. Manajer keuangan ini mempunyai tugas yaitu; 1) Mengkoordinasikan seluruh kegiatan keuangan, 2) Pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan dalam bidang keuangan, 3) Analisa keuangan kegiatan perusahaan meliputi analisa arus kas, analisa biaya- biaya, analisa kesehatan perusahaan

c. Bagian Gudang (*store*)

Sedangkan tanggung jawab untuk mengontrol arus keluar masuk barang dan pengendalian terhadap produk yang cacat atau rusak adalah tugas seorang Kepala Gudang yang dibantu dengan seorang supervisor dengan para karyawan atau bawahannya.

B. Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis: Terdapat Hubungan Antara Persepsi Kontrol Atasan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Cv Moga Jaya Abadi Sidoarjo

Pada penelitian ini diharukan untuk mencari korelasi dua variabel tersebut dengan bantuan komputer Seri Program Statistik atau *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS).

Tabel 4.2 Hasil Uji Korelasi

		Persepsi Kontrol atasan	Disiplin Kerja
Persepsi Kontrol atasan	Pearson Correlation	.287	.197(*)
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.197(*)	.287
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	50	50

Pengujian hipotesis juga bisa dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi. Berdasarkan hasil analisa data tersebut diperoleh nilai signifikansi 0.001, karena signifikansi lebih kecil daripada 0.05 ($0.001 < 0.05$), maka hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak yang berarti bahwasannya Terdapat Hubungan antara Persepsi Kontrol atasan dengan Disiplin Kerja Karayawan. Karyawan cenderung berpikir positif dengan kontrol dari atasan, dan memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut yakni CV.Moga Jaya Abadi.

C. Pembahasan

Disiplin karyawan yang terjadi tidak terjadi begitu saja melainkan melalui stimulus yang berupa kontrol atasan yang telah dilakukan terhadap karyawan pada sebuah perusahaan baik yang sudah berjalan lama ataupun yang sedang merintis.

Hal ini menguatkan kembali pada hasil penelitian yang terdahulu yang menyatakan bahwa Terdapat Hubungan antara Persepsi Kontrol atasan dengan Disiplin Kerja Karyawan.

Hasil dari penelitian lain juga telah membuktikan bahwasannya Apabila kontrol yang dilakukan atasan sesuai dengan kebutuhan karyawan, dalam arti atasan melakukan pengawasan secara teratur terhadap karyawan, terutama saat karyawan bekerja, memberikan perhatian, pengarahan, dan petunjuk serta memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan mempersepsi positif terhadap kontrol yang dilakukan oleh atasan sehingga dari persepsi yang positif akan menentukan perilaku karyawan dalam bekerja seperti perilaku disiplin dalam bekerja.

Sebaliknya jika kontrol yang dilakukan seorang atasan tidak sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan, dalam arti atasan tidak pernah melakukan pengawasan secara teratur, terutama saat karyawan bekerja tidak memberikan petunjuk dan pengarahan, tidak bertindak tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan, maka hal ini akan dipersepsi negatif oleh karyawan. Dari persepsi negatif akan menentukan perilaku karyawan sehubungan dengan kontrol atasan yaitu ditunjukkan dengan ketidak disiplin dalam bekerja (Heidjrachman dan Husnan, 2002).

Desy Arisandi (2004) melakukan penelitian tentang kontrol atasan terhadap disiplin karyawan dengan Hasil penelitian ini, yang menunjukkan adanya korelasi yang positif antara persepsi karyawan terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja, tidak dapat dilepaskan dari peranan kontrol atasan

terhadap karyawan yang berperan dalam membentuk kondisi lingkungan kerja.

Dengan adanya kontrol dari atasan, semua kegiatan yang dilakukan suatu perusahaan akan berjalan terarah dan tidak menyimpang dari rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, kontrol harus dilakukan oleh setiap atasan.

Kondisi yang terbentuk ini dihayati dan dimaknakan karyawan sebagai suatu stimulus dalam lingkungan kerjanya. Kemudian dalam prosesnya melibatkan kebutuhan yang ada dalam diri karyawan sehingga terbentuk persepsi karyawan terhadap kontrol atasan. Secara teoritis, dapat dikemukakan bahwa persepsi tertentu yang dimunculkan karyawan dalam menghayati dan memaknakan kerjanya didasari oleh perhatian, kebutuhan, kesediaan, dan sistem nilai. Dalam hal ini persepsi karyawan berkaitan dengan faktor kebutuhan yang ada dalam diri karyawan.

Menurut Murray, ada 20 kebutuhan dalam diri individu, yaitu: kebutuhan sikap merendah, prestasi, afiliasi, agresi, otonomi, *counteraction*, membela diri, sikap hormat, dominasi, ekshibisi, menghindari bahaya, menghindari rasa hina, sikap memelihara, ketertiban, permainan, penolakan, keharuan, seks, pertolongan dalam kesusahan, dan pemahaman.

Karyawan menginginkan agar atasan memperhatikan pekerjaan di pabrik, yaitu dengan cara melakukan kontrol secara teratur. Dengan kontrol yang teratur, karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan teratur pula. Tetapi bila atasan tidak pernah melakukan kontrol dengan teratur, maka secara

psikologis, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak diperhatikan oleh atasan. Akibatnya, karyawan malas menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini berarti bahwa dalam diri karyawan terdapat kebutuhan akan keteraturan dalam melakukan kontrol (kebutuhan ketertiban).

Kemudian karyawan juga menginginkan agar atasan memberikan kesempatan untuk karyawan berprestasi. Dengan adanya kontrol dari atasan, karyawan dapat memperbaiki hasil pekerjaan mereka yang kurang baik. Ini berarti dalam diri karyawan terdapat kebutuhan berprestasi dan kebutuhan *counteraction*.

Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga membutuhkan pertolongan dalam menghadapi kesulitan seperti pedoman dalam bekerja. Dengan adanya kontrol, maka karyawan mempunyai pedoman dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berarti dalam diri karyawan terdapat kebutuhan mencari bantuan dalam menghadapi kesulitan.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah kebanyakan subjek mengeluh merasa bosan karena terlalu banyak aitem dalam kuesioner. Selain itu, beberapa subjek kelihatan terburu-buru dalam pengerjaan kuesioner karena mereka harus berangkat kerja. Alasan mengapa mereka terburu-buru dikarenakan tempat kerja mereka yang akan dituju lokasinya lumayan jauh dari kantor tempat mereka mengerjakan kuesioner saat itu. Serta kondisi tempat dalam mengambil data melalui kuesioner di anggap kurang tenang serta waktu yang singkat pula dalam mengambil data yang disebarkan oleh

peneliti. Hal inilah yang mungkin menyebabkan munculnya beberapa aitem yang tidak valid dalam kuesioner.