

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

BPR Nusamba Wlingi Blitar didirikan dengan Akta Notaris No. 115 yang dibuat di hadapan Notaris Abdul Latief, SH., di Jakarta pada tanggal 29 September 1989. Akta pendirian tersebut telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan surat keputusan nomor C2-10258.HT.01.04.TH'89 pada tanggal 8 November 1989 dan surat izin usaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor Kep.024/KM.13/1990 pada tanggal 18 Januari 1990.

BPR Nusamba Wlingi Blitar mulai beroperasi sejak 02 Februari 1990, sedangkan Ulang Tahun BPR Nusamba Wlingi Blitar secara Nasional diperingati setiap tanggal 17 Februari. Pada awal operasi modal dasar sebesar Rp. 100.000.000, dan modal disetor sebesar Rp. 50.000.000, dengan jumlah karyawan sebanyak sepuluh orang. Perseroan telah mengalami beberapa kali perubahan, baik perubahan pengurus perseroan, kepemilikan, perubahan modal dasar dan perubahan modal disetor.

Perseroan terakhir melakukan perubahan kepemilikan pada tanggal 28 September 2008 dengan Akta No. 47 yang dibuat di hadapan Notaris Ny Djumini Setyoadi, SH, MKn notaris di Jakarta Pusat, dan

perubahan modal disetor pada tanggal 24 September 2008 dengan Akta No. 47 dibuat di hadapan Notaris Ny Djumini Setyoadi, SH, MKn notaris di Jakarta Pusat, sehingga Modal Dasar BPR Nusamba Wlingi Blitar sebesar Rp. 3.000.000.000, dan Modal Disetor menjadi sebesar Rp. 1.660.000.000, dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tanggal 25 November 2008 Nomor : AHU-AH.01.10-23363 tanggal 25 November 2008.

Pada saat ini PT BPR Nusamba Wlingi Blitar yang berpusat di Jalan Tangkil No. 9A Wlingi-Blitar ini telah memiliki kantor cabang di Malang dan sembilan kantor kas yang tersebar di beberapa kecamatan diantaranya: kantor kas Kademangan, Srengat, Kesamben, Kanigoro, Sumber Pucung, Lodoyo, Dayu, dan yang terakhir adalah kantor kas Pakisaji. Hingga saat ini PT BPR Nusamba Wlingi Blitar telah memiliki 127 karyawan yang tersebar di kantor-kantor tersebut.

Produk dan jasa yang ditawarkan oleh PT BPR Nusamba Wlingi Blitar diantaranya adalah:

- a. Deposito : Deposito Super Plus dan Deposito Nusamba.
- b. Tabungan : Tabungan Harmoni Plus, Tabungan Nusamba, dan Tabunganku.
- c. Pinjaman : Pinjaman Istallment (pinjaman untuk pegawai, karyawan: dengan gaji perbulan), pinjaman Reguler

Nusamba (untuk pekerja dengan penghasilan musiaman : petani, peternak, pegawai proyek).

2. Persiapan penelitian dan Pelaksanaan Penelitian

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

a. Persiapan penelitian

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

- 5) Mempersiapkan alat ukur yang digunakan untuk pengumpulan data, termasuk menentukan indikator-indikator dalam penyusunan alat ukur yang akan dipakai.

b. Penyusunan Instrumen Penelitian

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap perbedaan persepsi dukungan organisasional dan keterikatan karyawan adalah berbentuk skala likert, dimana langkah-langkah dalam penyusunan skala adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan indikator setiap variabel yang didasarkan teori pada bab II, dimana disini adalah variabel persepsi dukungan organisasional (X) dan variabel keterikatan karyawan (Y).
- 2) Membuat *blue print* yang memuat prosentase dan jumlah pernyataan atau aitem yang digunakan sebagai pedoman penyusunan skala.
- 3) Membuat serta menyusun pernyataan yang mencakup aitem *favoreble* dan aitem *unfavorable* berdasarkan *blue print* yang sudah dibuat.
- 4) Penentuan nomor urut aitem dengan pertimbangan penyebaran yang merata pada aitem *favoreble* dan aitem *unfavorable* berdasarkan yang penting dalam uji validitas dan uji reliabilitas.

c. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi

sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian, diantaranya adalah:

- 1) Pengajuan permohonan penelitian dengan menyertakan proposal kepada kepala bagian personalia PT BPR Nusamba Wlingi pada tanggal 27 Juni 2014.
- 2) Selanjutnya peneliti melakukan tahap berikutnya yaitu mengkonfirmasi kepada kepala bagian personalia PT BPR Nusamba Wlingi terkait permohonan ijin melakukan penelitian skripsi.

d. Pelaksanaan Penelitian

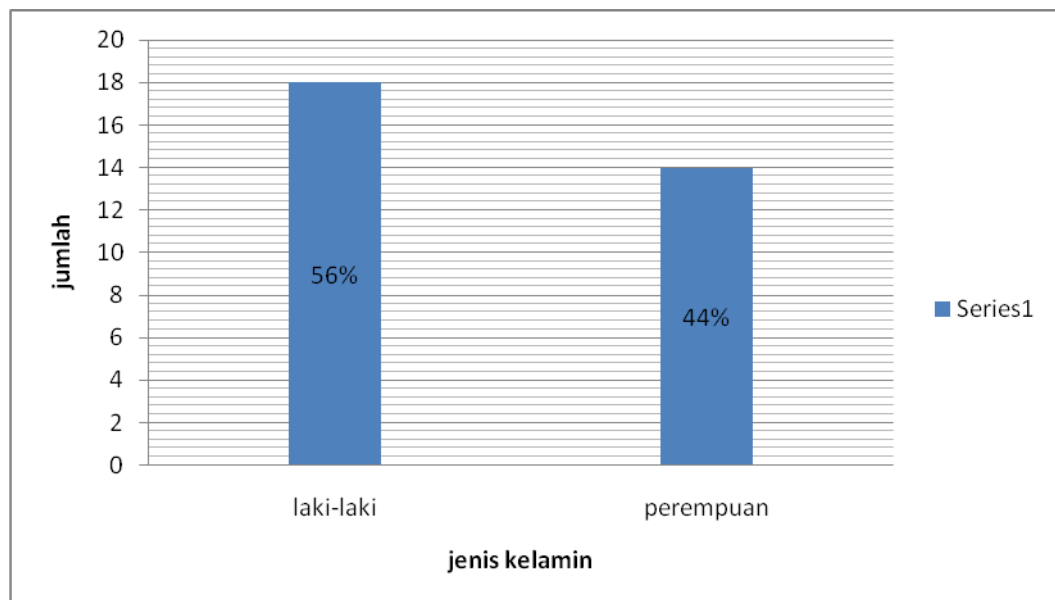
Setelah mendapat izin dari PT BPR Nusamba Wlingi, peneliti langsung melakukan koordinasi dengan salah karyawan di PT BPR Nusamba Wlingi yang telah ditunjuk sebagai koordinator mengenai sistematika penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dan untuk penyebaran instrumen. Penyebaran angket dilakukan dalam tanggal 02 Juli 2014 sampai dengan tanggal 10 Juli 2014 dengan bantuan personalia PT BPR Nusamba Wlingi. Kemudian setelah semua kuisioner terkumpul 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 man validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian.

3. Deskripsi Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT BPR Nusamba Wlingi. Jumlah subyek penelitian ini adalah 32 karyawan yang merupakan jumlah seluruh karyawan di kantor pusat PT Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Wlingi. Karyawan terdiri dari 18 laki-laki dan 14 perempuan. Karyawan laki-laki lebih banyak 12% dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Gambar 4.1

Diagram Jenis Kelamin Karyawan

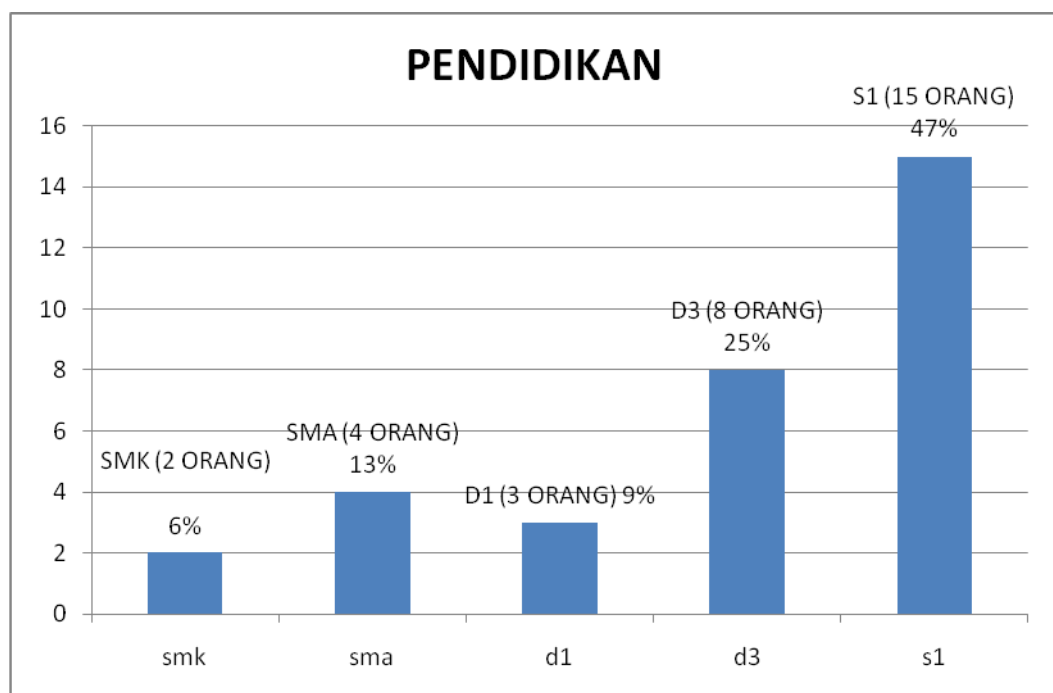


Karyawan PT. Bank Perkreditan rakyat Nusamba Wlingi berasal dari tingkat pendidikan yang berdeda. PT. BPR Nusamba Wlingi memiliki 2 karyawan dengan tingkat pendidikan SMK, dan 4 karyawan adalah lulusan SMK, 3 orang karyawan lulusan D1, 8 orang karyawan adalah lulusan D3, dan 15orang Karyawan dengan tingkat pendidikan S1. Prosentase pendidikan karyawan PT. BPR Nusamba Wlingi yaitu,

SMK sebesar 6% berada yang merupakan pendidikan terendah, SMA 13%, DI sebesar 9%, D3 sebesar 25%, dan S1 sebesar 47%. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas pendidikan karyawan PT. BPR Nusamba Wlingi adalah S1 yaitu 15 orang dengan prosentase 47% yang berarti jumlahnya hampir separuh dari karyawan.

Gambar 4.2

Tingkat Pendidikan karyawan

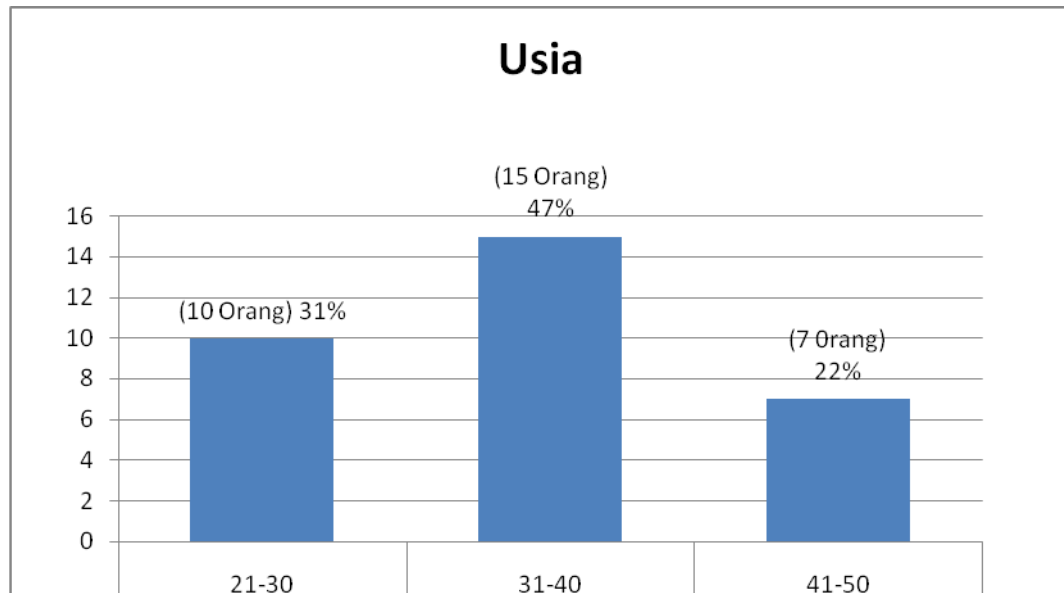


Berikut adalah sebaran rentang usia karyawan yang bekerja di PT. Bank perkreditan Rakyat Nusamba Wlingi yaitu, rentang 21-30 tahun berjumlah 7 karyawan, 31-40 tahun berjumlah 15 orang karyawan, dan usia 41-50 tahun berjumlah 10 orang. Prosentase rentang usia

karyawan PT. BPR Nusamba Wlingi adalah rentang 21-30 tahun sebesar 22%, 31-40 tahun sebesar 47%, dan usia 41-50 tahun 31%.

Gambar 4.3

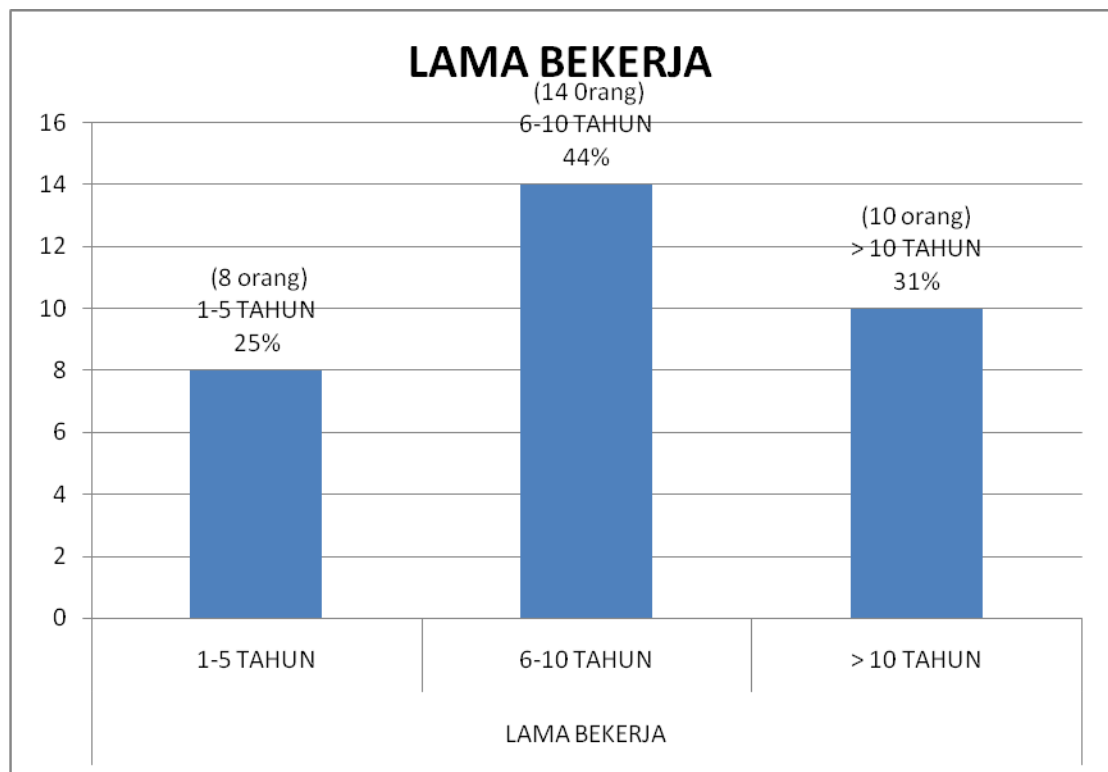
Usia Karyawan PT. BPR Nusamba Wlingi



PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Wlingi Mayoritas memiliki karyawan yang setia pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan di PT. BPR Nusamba Wlingi, yaitu 14 orang karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun dengan prosentase sebesar 44% yang berarti hampir separuh dari karyawan telah bekerja selama lebih dari 6 tahun. Meskipun terdapat 8 orang karyawan yang bekerja masih dalam rentang waktu 1-5 tahun. Akan tetapi PT. BPR Nusamba Wlingi juga memiliki karyawan yang telah bekerja pada perusahaan lebih dari sepuluh tahun (> 10 Tahun) yaitu sebanyak 10 orang karyawan dengan prosentase 31 %. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan

mampu bertahan dalam waktu yang lama bekerja di PT. BPR Nusamba Wlingi.

Gambar 4.4
Lama Bekerja Karyawan



B. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Ada hubungan antara persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Nusamba Wlingi”.

Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan uji statistic korelasi *Product Moment*

dengan menggunakan bantuan program *SPSS 15.0*. Tujuan dari pengujian hipotesis ini adalah untuk menjawab permasalahan penelitian yaitu mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan.

Tabel 4.1 Pengujian Hipotesis

No	Variabel	Koefisien Korelasi	Sig.p
1	Persepsi dukungan organisasional dan keterikatan karyawan	0,354	0,047

Dari tabel di atas berdasarkan analisis uji *Product Moment* diperoleh hasil koefisien koelasi sebesar 0,354 dengan signifikansi sebesar 0,047. Dari data tersebut di atas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya (0,05). Taraf koefisien korelasi sebesar 0,354 dengan signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan antara persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan di PT. BPR Nusamba Wlingi.

Dengan taraf kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat diperoleh harga r table sebesar 0,349. Ternyata harga r hitung lebih besar dari r table ($0,354 > 0,0349$), sehingga dikatakan signifikan. Artinya ada hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan

karyawan di PT. BPR Nusamba Wlingi. Hal ini berarti data dan harga koefisien tersebut mencerminkan keadaan populasi.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut juga dapat dipahami bahwa kedua variabel berkorelasi positif. Hal ini berarti bahwa persepsi dukungan organisasional yang tinggi akan diikuti dengan keterikatan karyawan yang tinggi juga. Diketahui pula besaran Sumbangan efektif (SE) persepsi dukungan organisasional terhadap keterikatan karyawan adalah sebesar 12,5%.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS *for Windows versi 15.0* dalam penelitian ini diketahui ada hubungan antara persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan, di mana korelasi kedua variabel tersebut adalah positif dengan (koefisien alpha = 0,354 dan *sig. p* = 0,047 < 0,05). Individu dengan persepsi dukungan organisasional yang positif akan diikuti dengan keterikatan karyawan yang tinggi, dan sebaliknya individu yang memiliki persepsi dukungan organisasional yang negatif akan diikuti rendahnya keterikatan karyawan pada perusahaan.

Pada dasarnya keterikatan karyawan dapat diciptakan oleh perusahaan melalui dukungan-dukungan positif yang diberikan kepada karyawan. Dukungan dapat diberikan oleh perusahaan kepada karyawan melalui berbagai cara diantaranya seperti menciptakan lingkungan kerja yang

nyaman, memberikan penghargaan bagi karyawan yang berdedikasi dan berprsetasi, atasan yang peduli kepada karyawannya, serta adanya keterbukaan dan keadilan yang wajar dalam sistem perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Bakker & Demerouti (2007) bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh sumber-sumber dari lingkungan kerja. Sumber kerja dipengaruhi oleh sumber-sumber dari level organisasi seperti halnya, gaji, tunjangan; level sosial seperti adanya pengawasan dari pihak manajerial, *supervisor*, dukungan rekan kerja; level kesempatan dalam dunia kerja seperti kejelasan peran, adanya pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan; dan level tugas seperti umpan balik dari tugas yang dikerjakan, adanya otonomi untuk mengatur jalannya proses kerja dan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sejalan dengan penelitian Christian (2013) yang menyebutkan bahwa pekerja dengan persepsi yang sangat tinggi berasosiasi dengan keterikatan yang sangat tinggi, dukungan organisasi tidak hanya berupa gaji, namun bisa dari dukungan manajerial, dukungan rekan kerja, kepastian jabatan dan tugas.

Didukung pula oleh Nusatria (2010) dalam penelitiannya tentang Employee engagement: antecedents and consequences menyebutkan bahwa variabel *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif terhadap *employee engagement*. Employee engagement dipengaruhi oleh faktor faktor sebagai berikut: (1) *perceived organizational support*: peduli dengan kesejahteraan, memberikan bantuan ketika karyawan membutuhkan, peduli pada performa karyawan, dan respon terhadap bantuan khusus yang

dibutuhkan, (2) *perceived supervisor support*: peduli dengan pendapat, peduli dengan kesejahteraan, mempertimbangkan tujuan dan nilai, serta perhatian dengan bawahan, (3) *reward and recognition*: kenaikan gaji, kebebasan dalam bekerja, pengormatan rekan kerja, pujian supervisor, pelatihan dan pengembangan, tugas yang menantang, pengakuan publik, dan juga hadiah.. Wijayanti (2013) dalam penelitiannya tentang keterikatan karyawan menyebutkan bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan tidak hanya perangkat teknologi dan system informasi yang canggih, tetapi juga dimilikinya sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi kepada perusahaannya tentunya memiliki kinerja yang tinggi karena karyawan memiliki kedekatan emosional kepada perusahaan dan juga akan mengerjakan pekerjaan dengan senang dan sepenuh hati.

Tinggi rendahnya persepsi dukungan organisasional dengan keterikatan karyawan yang dimiliki karyawan dalam penelitian ini dapat diketahui dengan cara membandingkan mean empirik dan mean hipotetiknya.

Tabel berikut menunjukkan mean hipotetik dan empirik:

Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Keterikatan karyawan	21	84	52,5	10.5	37	81	64.19	9.97
Persepsi Dukungan Organisasional	26	104	65	13	45	85	64.88	10.40

Berdasarkan tabel di atas, perbandingan antara mean empirik dengan mean hipotetiknya, tampak bahwa mean empirik persepsi dukungan organisasional ($m_e = 64,19$) berada di atas mean hipotetiknya ($m_h = 52,5$) sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan mean empirik, penelitian ini mempunyai persepsi dukungan organisasional yang cukup tinggi. Sementara perbandingan keterikatan karyawan antara mean empirik dengan mean hipotetiknya, tampak bahwa mean empirik keterikatan karyawan ($m_e = 64,88$) berada di bawah mean hipotetiknya ($m_h = 65$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan mean empirik, subjek penelitian ini mempunyai keterikatan yang cukup dimana antara mean empirik dan mean hipotik memiliki selisih yang tidak terlalu tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumbangan efektif persepsi dukungan organisasional sebesar 12,5% yang mana 87,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Handoko (2008) mengungkapkan bahwa untuk membangun *employee engagement* maka harus dapat memmbangun budaya perusahaan meliputi adanya balikan dua arah, kepercayaan kepada pimpinan, pengembangan karir, memahami peran dalam peraihan sukses, dan partisipasi dalam pembuatan keputusan. Vazirani (2007) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor yang menuntun kepada *employee engagement* yaitu, (1) perkembangan karir untuk perkembangan personal, (2) perkembangan karir-keefektifan manajemen bakat, (3) kepemimpinan-kejelasan nilai-nilai perusahaan, (4) kepemimpinan-Standar perusahaan mengenai perilaku etis, (5) Pemberdayaan, (6) citra, (7)

kesetaraan dan perlakuan adil, (8) Penilaian performasi, (9) gaji dan benefit, (10) kepuasan kerja, (11) komunikasi, (12) Hubungan kekeluargaan, (13) Kerja sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumaryati (2004) menyebutkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan yaitu, lingkungan organisasi, lingkungan kerja, kandungan tugas, dan faktor pribadi. Survei yang dilakukan oleh *Career System International* menyebutkan terdapat lima faktor yang paling mempengaruhi keterikatan karyawan adalah lingkungan kerja yang menarik dan menantang, pembelajaran dan kesempatan berkembang, bekerja dengan orang-orang baik dan tepat, gaji yang adil, atasan yang mendukung. Survey tersebut didukung oleh Ketter (2008 dalam Wulandari 2012) melalui survey dengan 75 pertanyaan dalam kuesioner yang disebar secara online (yang mencakup enam kategori *engagedement* yaitu: orang-orang yang bekerja sama dengan mereka, apa yang mereka kerjakan, ketersediaan kesempatan berkembang, penghargaan dan pengakuan, perusahaan itu sendiri, dan lingkungan kerja) diketahui bahwa faktor pegawai sehingga bertahan diperusahaan adalah mengerjakan sesuatu yang menarik dan menantang, bekerja dengan orang yang tepat, mendapat gaji yang adil, adanya manajemen yang suportif, dan adanya pengakuan serta penghargaan.

Dalam penelitian lain oleh (Wulandari 2012) yang dilakukan pada dosen ITB menyebutkan bahwa variabel independent status/pengakuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *employee*

engagement. Dalam penelitian tersebut juga disebutkan bahwa pengaruh variabel moderator usia dan masa kerja ditunjukkan dengan seiring bertambahnya usia dan masa kerja, *employee engagement* mengalami peningkatan berbanding lurus dengan besaran kompensasi. Hal ini menindikasikan bahwa usia dan masa kerja berpengaruh positif terhadap hubungan antara kompensasi dan *employee engagement*. Faktor usia cukup menjadi perhatian karena didukung oleh penelitian Robinson *et al* (2004 dalam Wulandari 2012) yang menyatakan bahwa *engagement* menurun seiring bertambah tuanya seseorang. Perbedaan jenis kelamin juga ditemukan berkontribusi terhadap *employee engagement*. Laki-laki memiliki keterikatan lebih dengan pekerjaan karena posisinya sebagai pencari nafkah utama dan keluarga misalnya, sedangkan perempuan sebaliknya (Ferguson, 2006). Mengenai masa kerja, Enderes dan Smoak (2008 dalam Wulandari 2012) mengungkapkan bahwa tingkat *employee engagement* menurun ketika seseorang telah bekerja selama dua tahun diperusahaannya.

Langelaan, (2006) menyatakan kesejahteraan psikis yang baik mampu membawa karyawan memiliki keterikatan yang baik juga di perusahaan. Sejalan dengan penelitian di atas Schimt & Hayes (2002 dalam Haryanto 2010) juga menyimpulkan bahwa keterikatan karyawan dapat tumbuh jika karyawan memiliki kesejahteraan psikis yang baik saat bekerja. Dimping itu kesejahteraan psikis yang baik pada saat bekerja juga akan meningkatkan keuntungan yang didapat melalui adanya daya produktivitas yang lebih tinggi.

Penelitian Mangundjaya menyebutkan bahwa *Workplace Well-being* memiliki hubungan positif dengan dan signifikan dengan keterikatan pekerja ($r=0.551$). Sehingga semakin tinggi skor *workplace well-being* seseorang maka akan semakin tinggi pula skor keterikatan pekerja. Selain itu dijelaskan pula *workplace well-being* memberikan kontribusi secara signifikan sebesar 80.3% terhadap kemunculan *employee engagement*.

Hewit Associated bersama dengan *Canadian Business for Social Responsibility* (CBSR) melakukan survey kepada 100,000 pekerja dan 2000 pemimpin dari lebih 230 perusahaan. Hasil survai menunjukkan adalah garis yang menghubungkan bahwa pekerja akan lebih terikat terhadap perusahaan yang aktif dalam aktifitas sosial (Bob Willar, 2010).