

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN Dan PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Penelitian

##### A. Deskripsi Subjek

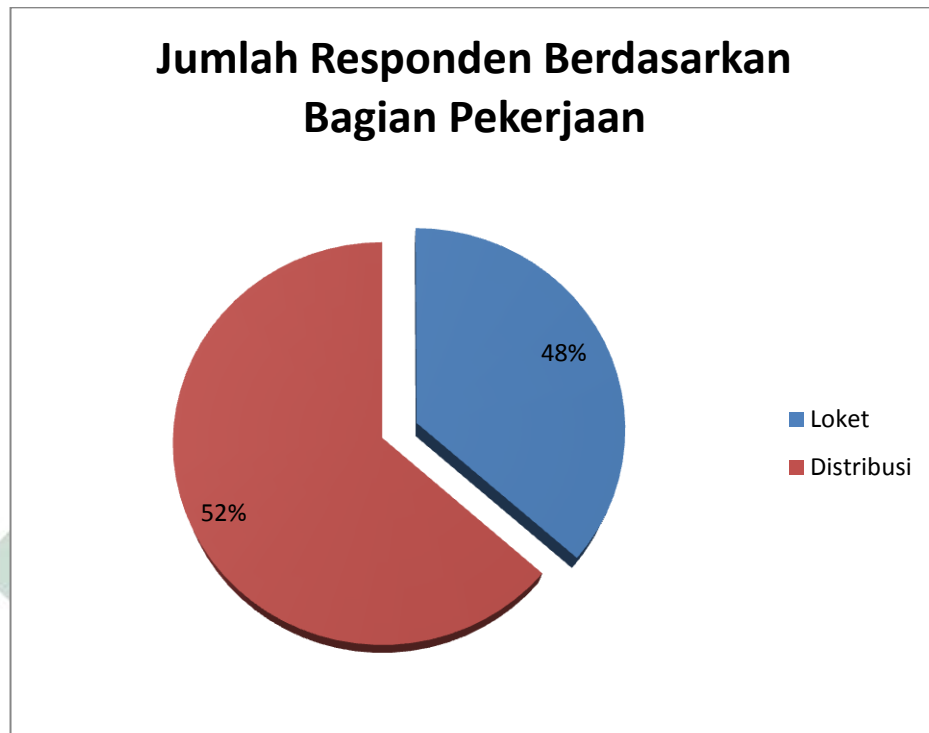
Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan *outsourcing* bagian loket (*salesperson*) dan bagian distribusi yang bekerja dalam status pekerja *outsourcing* di PT. POS INDONESIA Kebon Rojo Surabaya, untuk mengetahui perbedaan *self monitoring* yang ditinjau dari minat kerja pada karyawan *outsourcing* di bagian tersebut.

Kuesioner yang diberikan terdiri dari 29 aitem dari dua variable, yaitu variable *self monitoring* dengan variable minat kerja. Dari variable *self monitoring* ada 22 aitem, sedangkan variable minat kerja ada 7 aitem, yang disusun berdasarkan indicator aspek dari *self monitoring*, yang terdiri dari *expressive self control*, *social stage presence*, dan *other directed selfpresent*, sedangkan indicator aspek dari minat kerja, yang terdiri dari aspek kognitif, afektif, dan aspek psikomotor, dimana aitem-aitem tersebut sudah diuji cobakan. Sedangkan penelitian mengambil semua dari populasi sampelnya, yang berjumlah 50 pekerja, yang diantaranya terdiri dari bagian loket (*salesperson*) dan bagian distribusi pada PT. POS INDONESIA Kebon Rojo Surabaya. Untuk bagian loket (*salesperson*) ada 24 pekerja *outsourcing*, laki-laki sebanyak 9 pekerja dan 15 perempuan



Gambar 4.1.1

## Jumlah Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan



Tabel 4.1.2

## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Bagian Loket

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	9	37.5%
Perempuan	15	62.5%
<b>Jumlah</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah wanita dengan jumlah 15 orang sedangkan laki-laki







Tabel 4.1.5

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Bagian Distribusi**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<b>18 - 22</b>	3	12.51%
<b>23 - 27</b>	14	54.13%
<b>28 - 32</b>	9	33.36%
<b>Jumlah</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, diketahui dari 26 orang, pekerja *outsourcing* terlihat bahwa 3 orang responden berusia antara 18 – 22 tahun dengan prosentase 12.51%, 14 orang, pekerja *outsourcing* berusia antara 23 – 27 tahun dengan prosentase 54.13%, sedangkan 9 orang berusia 28 – 32 tahun dengan prosentase 33.36%. berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa kecenderungan masyarakat sebagai responden sebagian besar 23 – 27 tahun.









Tabel 4.3.1

## Uji Test of normality

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
SM	.149	30	.088	.923	30	.033
MK	.146	30	.104	.940	30	.091

a. Lilliefors Significance Correction

**Hasil Test Uji Normality**

Dari hasil tes uji normality penelitian perbedaan *self monitoring* yang ditinjau dari minat kerja pekerja *outsourcing* antara bagian loket (*Salesperson*) dengan bagian distribusi pada PT. POS INDONESIA Kebon Rojo Surabaya, telah diketahui bahwa pada kolom *kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>* terdapat signifikan *self monitoring* = 0.088 dan minat kerja = 0.104 itu tandanya bahwa tes uji normality dinyatakan normal, karena  $> 0.05$ .





Tabel 4.3.3

Hasil uji validitas aitem skala *Self Monitoring***KETERANGAN**

<b>Nomer Aitem-aitem</b>	<b>Valid/Gugur</b>
1	GUGUR
2	GUGUR
3	GUGUR
4	VALID
5	VALID
6	VALID
7	VALID
8	VALID
9	VALID
10	VALID
11	VALID
12	VALID
13	VALID
14	GUGUR
15	VALID
16	GUGUR
17	VALID
18	VALID
19	GUGUR
20	VALID
21	VALID
22	GUGUR
23	VALID
24	VALID
25	GUGUR
26	GUGUR
27	VALID
28	VALID
29	GUGUR
30	VALID
31	GUGUR
32	GUGUR
33	VALID
34	GUGUR
35	GUGUR
36	VALID



Tabel 4.3.5

Uji validitas aitem skala Minat Kerja

**KETERANGAN**

<b>Nomer Aitem-aitem</b>	<b>Valid/Gugur</b>
1	<b>GUGUR</b>
2	<b>VALID</b>
3	<b>GUGUR</b>
4	<b>GUGUR</b>
5	<b>VALID</b>
6	<b>VALID</b>
7	<b>GUGUR</b>
8	<b>VALID</b>
9	<b>GUGUR</b>
10	<b>GUGUR</b>
11	<b>VALID</b>
12	<b>VALID</b>
13	<b>GUGUR</b>
14	<b>VALID</b>

**Hasil analisis validitas minat kerja:**

1. Aitem yang dikatakan berdasarkan spesifikasi dengan menyisihkan penepatan harga minimal 0,3.
2. Berdasarkan analisis validitas minat kerja, aitem dengan menggunakan teknik uji daya beda, maka terdapat 7 aitem yang diterima (valid), yaitu aitem nomor 2, 5, 6, 8, 11, 12, dan 14 serta aitem-aitem lainnya dianggap gugur.
3. Aitem yang valid dengan menggunakan teknik uji daya beda dengan koefisien korelasi aitem totalnya lebih dari 0,3. Dengan kata lain aitem ini memiliki daya diskriminasi yang tinggi. Aitem ini memungkinkan untuk memisahkan antara kelompok responden yang memiliki sikap positif dan kelompok responden yang memiliki sikap negative.









pekerja *outsourcing* minat kerja dan *self monitoring* = 1.35666, minat kerja = 0.29851.

Pada tabel *paired sample correlation*, memuat data tentang ada tidaknya korelasi perbedaan *self monitoring* dan minat kerja *correlation* sebesar 0.017 yang menunjukkan adanya perbedaan *self monitoring* dan minat kerja karyawan *outsourcing* PT. POS Indonesia Kebon Rojo Surabaya.

Pada tabel *paired sample test*, memuat data hasil analisis Uji-t dua sampel berpasangan yang meliputi t-hitung dan signifikan.

Berdasarkan data di atas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan dua cara yaitu, jika t-hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak, dan jika t-hitung, maka  $H_0$  diterima.

Dari hipotesis bahwa  $H_0$  ada perbedaan *self monitoring* dan minat kerja karyawan *outsourcing* PT. POS Indonesia Kebon Rojo Surabaya, dan  $H_a$  tidak ada perbedaan *self monitoring* dan minat kerja karyawan *outsourcing* pada PT. POS Indonesia Kebon Rojo Surabaya.

Untuk melihat harga t tabel maka didasarkan pada derajat kebebasan (dk), yang besarnya adalah  $N-1$ , yaitu  $50-1 = 49$ , berdasarkan hasil analisis Uji-t dua sampel berpasangan, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut: t-hitung lebih besar dari t tabel ( $48.085 > 0.281$ ), maka  $H_0$

diterima, yang artinya ada perbedaan *self monitoring* dan minat kerja karyawan *outsourcing* PT. POS Indonesia Surabaya.

Ini berbeda dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan Nita Ratnasari dan penelitian lain dalam buku Noor & Muhammad, 2005, individu yang merespon akan menyesuaikan diri dengan situasi tertentu menggunakan banyak petunjuk yang ada pada dirinya (*self monitoring* rendah) ataupun sekitarnya (*self monitoring* tinggi) sebagai informasi. Individu dengan *self monitoring* tinggi selalu ingin menampilkan citra diri yang positif dihadapan orang lain (Ganggested & Snyder, 2000).

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Dessler (2000) yang mengungkapkan bahwa subjek memiliki skor minat terhadap pekerjaan sebagai *salesperson* yang cukup tinggi. Karena berminat terhadap pekerjaan tersebut, dan menyukai tuntutan dari pekerjaan tersebut, maka subjek akan berperilaku sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan uraian sebelumnya, hasil penelitian Clara (2001), membuktikan bahwa individu dengan minat kerja yang tinggi mempunyai *self monitoring* yang baik. Hal ini disebabkan karena individu ini mampu mengatur perilakunya sesuai dengan tuntutan lingkungan.

Minat individu terhadap pekerjaan sebagai *salesperson*, juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal subjek. Seperti dikemukakan di atas, minat terhadap sesuatu dapat menimbulkan kecenderungan untuk berperilaku atau bersikap sesuai dengan tuntutan minatnya tersebut.