

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pembahasan

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini ada beberapa langkah yang dilakukan peneliti, antara lain:

a. Persiapan Awal

Persiapan diawali dengan mengajukan ijin survei dan penelitian ke Direktur CV. Mulia Frozindo Sidoarjo yang berada di Pergudangan 88 Sedati Sidoarjo pada tanggal 07 Juli 2014. Kemudian pada tanggal 14 Juli 2014 pihak CV. Mulia Frozindo Sidoarjo memberikan ijin survei sekaligus ijin penelitian. Sebelum penelitian dilakukan peneliti mengumpulkan beberapa teori dari berbagai literatur untuk dijadikan bahan penelitian yang berupa kuesioner.

b. Penyusunan Skala

Penyusunan skala dimulai dengan memilih definisi teoritis dan aspek-aspek, kemudian membuat definisi operasionalnya untuk mendapatkan pengertian yang tepat dari variabel-variabel terkait. Operasionalisasi tersebut dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator perilaku. Sebelum penulisan item dimulai, terlebih dahulu penulis menetapkan bentuk atau format stimulus yang dihendak

digunakan. Format stimulus tersebut dijabarkan dalam bentuk *blue print* skala. *Blue print* ini yang menjadi acuan dalam penulisan item-item dalam bentuk pernyataan. Hasil akhir penyusunan alat ukur dalam penelitian ini adalah skala.

Penelitian ini menggunakan dua buah skala, yaitu *Loyalitas Karyawan* dan *Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Jumlah item dalam skala loyalitas karyawan adalah 33 butir item, sedangkan skala gaya kepemimpinan transformasional 53 butir item. Kedua skala tersebut termuat dalam bentuk lembar kertas yang berjudul kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari dua bagian, bagian pertama memuat skala motivasi kerja dan pada bagian kedua memuat skala kinerja karyawan.

c. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 14 Juli 2014. Pada penelitian ini menggunakan skala loyalitas karyawan yang terdiri dari 15 item dan skala gaya kepemimpinan yang terdiri dari 27 item. Penelitian dilakukan di kantor CV. Mulia Frozindo Sidoarjo dengan jumlah subjek penelitian 40 orang. Pembagian dan pengisian kuesioner dilakukan pada saat di sela-sela jam kerja yaitu sekitar pukul 09.00 – 11.00 WIB dengan cara mendatangi langsung karyawan atas ijin dari pihak manajemen perusahaan. Berikut ini adalah pelaksanaan penelitian.

Tabel 4.1

Pelaksanaan Penelitian

Tanggal	Tujuan
09 - 20 Juni 2014	Penyusunan skala
23 - 27 Juni 2014	Pelaksanaan uji coba skala
07 Juli 2014	Perijinan Penelitian
14 Juli 2014	Persetujuan penelitian
14 – 17 Juli 2014	Pelaksanaan penelitian

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Uji Asumsi

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Analisis *Product Moment*. Sebelum dilakukan perhitungan dengan metode analisis *Product Moment*, perlu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat dalam penggunaan analisis *Product Moment*.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat penyimpangan frekuensi observasi distribusi gejala yang diteliti dari frekuensi teoritik kurva normal, atau dengan kata lain untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogrov – Smirnov Goodness of Fit Test*. Suatu sebaran dikatakan normal apabila skor P lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, suatu sebaran dikatakan tidak normal apabila

skor P lebih kecil dari 0,05. Uji normalitas sebaran ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science* (SPSS) for Windows versi 11.5. Hasil selengkapnya dapat di lihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Normalitas Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	P	Bentuk
Kepemimpinan Transformasional	0,868	0,439 (p<0,05)	Normal
Loyalitas Karyawan	1,324	0,060 (p<0,05)	Normal

Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi normal pada variabel gaya kepemimpinan transformasi dan loyalitas karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari uji normalitas yang menghasilkan *Kolmogorov – Smirnov* sebesar 0,868 dengan $p = 0,439$ ($p < 0,05$) untuk gaya kepemimpinan transformasional dan 1,324 dengan $p = 0,060$ ($p < 0,05$) untuk loyalitas karyawan.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linear. Adapun kriteria untuk melihat

apakah kedua variabel berhubungan secara linier atau tidak yaitu sebagai berikut :

- a. Jika skor $P < 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan linier.
- b. Jika skor $P > 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan tidak linier.

Penghitungan uji linieritas hubungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science* (SPSS) for Windows versi 11.5. Uji linearitas hubungan antara variabel kinerja karyawan dengan motivasi kerja menghasilkan nilai $F = 19,550$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). hasil uji lineritas kedua variabel dapat dilihat dalam tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Nilai F	Signifikansi	P
19.550	0,000	$P > 0,05$

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah sudah linear, sehingga dengan terpenuhinya kedua asumsi tersebut (normalitas dan linearitas), maka analisis data dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik Analisis *Product Moment*.

B. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggnukan analisis korelasi *Product Moment* untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan. Analisis korelasi *Product*

Moment menunjukkan seberapa besar hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan.

Nilai korelasi (r) berkisar mulai dari -1 sampai dengan 1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.4

Kriteria Penilaian Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Redah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berikut hasil uji hipotesis variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menggunakan analisis *Product Moment*.

Tabel 4.5

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	Sig. (2-tailed)	N
Loyalitas Karyawan & Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,583	0,000	40

Hasil uji analisis korelasi *Bivariate Pearson* pada tabel output didapatkan bahwa nilai Sig (2-tailed) = 0,000 kerana nilai Sig (2-tailed) < 0,05 disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan.

Untuk melihat seberapa kuat hubungannya dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* dan dari tabel output di dapatkan nilai $r = 0,583$, jika dibandingkan pada tabel interpretasi koefisien korelasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungannya kuat dan arah hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel loyalitas karyawan searah. Maka, semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan transformasional akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

C. Pembahasan

Berdasarkan kaidah *correlations* (Correlations Coefficient) jika signifikansi > 0,05, maka H_0 diterima dan jika signifikansi < 0,05, maka H_0 ditolak (Muhid, 2010: 101). Menunjukkan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil signifikansinya sebesar 0,000 $p < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan diterima. Sedangkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,583 serta koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,339. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima dengan taraf signifikansi berada pada level sangat signifikan, r^2 sebesar 0,339 menunjukkan bahwa

sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional dengan kemunculan loyalitas karyawan sebesar 33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk melakukan prediksi pada tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dari hasil ini menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan bersifat positif dan berbanding lurus. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional akan diikuti dengan semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada CV. Mulia Frozindo dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui terdapat sumbangan efektif hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan loyalitas karyawan sebesar 33%. Dengan demikian terdapat pengaruh variabel-variabel lain (*extraneous variabel*) sebesar 67%. Variabel-variabel lain tersebut antara lain seperti fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, serta upah yang diterima dari perusahaan Yuliandri (Kadarwati, 2003). Menurut Martoyo (dalam Syahril, 2004) salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dari hasil penelitian tersebut juga dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan loyalitas karyawan.

Hal ini berarti bahwa besar pengaruhnya secara langsung antara kepemimpinan terhadap loyalitas lebih besar. Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian Wisesa (2008) yang telah menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat nyata dan kuat dengan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Buchanan dan Boswell (dalam Syahrial, 2004). Dikatakan bahwa karyawan yang loyal adalah karyawan yang dapat mengkomunikasikan keinginan-keinginan baik yang berupa kepuasan ataupun ketidakpuasan dalam bekerja kepada pimpinan.

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungan dengan organisasinya kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wigny – Soebroto, 1987). Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi diman mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasa adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Kepemimpinan transformasional membangun spirit tim melalui pengembangan antusiasme, standar moral yang tinggi, integritas dan optimisme. Melalui kemampuan ini, kepemimpinan transformasional mampu membangun kesadaran individu dan loyalitas bawahan dalam

organisasi. Proses transformasi tersebut, diharapkan berdampak pada komitmen seorang bawahan pada organisasi.

Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya (Robbin, 2007:473). Ketika karyawan merasakan bahwa kebutuhannya diperhatikan oleh pimpinan, maka akan tumbuh kepercayaan terhadap perusahaan. Selanjutnya, kepercayaan tersebut menyebabkan seorang karyawan berusaha untuk memberikan sesuatu dari dirinya demi kepentingan perusahaan dan berusaha untuk tetap menjadi anggota dalam perusahaan tersebut.

Esensi kepemimpinan transformasional adalah *sharing of power*. Seorang pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersama-sama untuk melakukan perubahan atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui konsep ini, karyawan disertai wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan. Dibutuhkan pula komunikasi atau saling tukar informasi dan pengetahuan antara pimpinan dan bawahan. Dengan cara ini bawahan dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian prestasi organisasi.

Hasil pengelompokkan skor subjek menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformasional dalam kategori

sedang. Karyawan merasa bahwa pimpinan cukup memperhatikan kebutuhan mereka terkait keamanan, kenyamanan dan kepuasan dalam perusahaan.

Tingkat loyalitas karyawan di CV. Mulia Frozindo berada pada kategori tinggi. Tingkat loyalitas yang tinggi pada karyawan tersebut menandakan adanya kecenderungan karyawan mendapatkan kepuasan dari situasi kerja secara total, karyawan menyenangi pekerjaannya, menikmati situasi kerja serta memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya.