

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor LPP TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya yang terletak di Jl. Meyjend Sungkono No. 124 Surabaya. Perusahaan ini bergerak di bidang penyiaran dan pertelevisian yang dalam naungan negara. Titik awal siaran televisi di Jawa Timur adalah pada waktu stasiun pemancar relay di Comorosewu dan Surabaya diresmikan. Kedua stasiun pemancar relay ini mulai dioperasikan pada bulan Juni dan Juli 1971 dengan merelay sepenuhnya siaran dari Jakarta.

Pada tanggal 3 Maret 1978 TVRI Stasiun Surabaya diresmikan, dan sejak itu TVRI Stasiun Surabaya memulai siaran secara resmi. Siaran pertama televisi di Indonesia berupa siaran percobaan dilakukan pada tanggal 17 Agustus 1962, dalam bentuk siaran langsung Upacara Peringatan detik-detik Proklamasi di Istana Merdeka Jakarta. Siaran secara teratur baru dapat dilakukan pada tanggal 24 Agustus 1962, bertepatan dengan upacara pembukaan ASIAN GAMES IV. Tanggal tersebut kemudian ditetapkan sebagai hari jadi TVRI, yang diingati setiap tahun.

TVRI Stasiun Surabaya telah didukung dengan 20 Stasiun Pemancar dan 2 stasiun Penghubung telah mampu menjangkau 95%

Wilayah Jawa Timur, bahkan sebagian Wilayah Propinsi Jawa Tengah. Untuk acara, terdapat 79 mata acara yang meliputi 11 Mata Acara Berita atau Penerangan (26,6%), 30 Mata Acara Pendidikan/Olahraga (26,2%), 17 Mata Acara Budaya/Drama (13,3%), 21 Mata Acara musik atau Hiburan (18,9%) dan 16% Kelompok mata acara pendukung. Peningkatan Kualitas dan Bobot acara selalu diupayakan sebagai jawaban atas tuntutan masyarakat pemirsa terhadap acara-acara yang ditawarkan di TVRI stasiun Surabaya. TVRI Surabaya tidak berjalan sendirian, melainkan selalu bekerjasama dengan berbagai pihak dalam memproduksi acara-acara bermutu. Sasarannya jelas, yaitu memenuhi selera masyarakat yang serba Bhineka terhadap berbagai acara yang ditayangkan TVRI Stasiun Surabaya.

Pegawai yang bekerja di LPP TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai honorer. Pegawai negeri sipil yang bekerja, mereka ditempatkan di wilayah kantor surabaya dan dapat menduduki wilayah pejabat struktural. Sedangkan untuk pejabat fungsional berada di wilayah staff kantor.

Mayoritas didalam kantor LPP TVRI Jawa Tmur Stasiun Surabaya adalah pegawai negeri sipil. Dan hal tersebut sudah berjalan berpuluh-puluh tahun sehingga terbentuk sebuah persepsi budaya organisasi yang hingga sekarang masih berjalan. Diantaranya, dari segi keaktifan pegawai belum mencapai nilai positif untuk kedisiplinan

dalam bekerja baik kedatangan ke kantor maupun proses dalam bekerja.

Sehingga bukan hanya yang menjadi pegawai negeri sipil saja yang memiliki budaya tersebut, namun juga menular ke pegawai honorer yang bekerja di tempat tersebut.

Pemilihan wilayah penelitian lebih didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan berikut :

- a. LPP TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya merupakan media pertelevisian yang berada di naungan negara.
- b. Belum dilakukan penelitian yang serupa di kantor LPP TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya
- c. Adanya subjek penelitian yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Adanya penerimaan yang baik dari pihak perusahaan maupun pegawai yang ada di LPP TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya.

Persiapan penelitian perlu dilakukan agar penelitian berjalan dengan lancar dan terarah. Persiapan penelitian yang dilakukan meliputi persiapan administrasi, persiapan alat ukur dan tahap pengolahan data.

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi didahului dengan pengajuan proposal penelitian dan surat ijin penelitian ke kantor yang

bersangkutan. Selanjutnya dari pihak kantor memberikan ijin yang dimulai dari tanggal 23 Juni – 11 Juli 2014.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dilakukan dengan berkonsultasi dengan dosen pembimbing untuk menentukan bagaimana alat ukur yang tepat untuk mengukur tiap variabel penelitian yang diinginkan. Setelah mencapai yang telah diinginkan, kemudian ditetapkan bahwa skala yang akan digunakan adalah semantic defferensial untuk mengukur skala persepsi budaya organisasi (variabel X) dan skala likert untuk mengukur skala loyalitas karyawan (variabel Y).

c. Tahap Pengolahan Data

1. Melakukan skoring terhadap hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden.
2. Menghitung dan mencatat tabulasi data yang diperoleh, kemudian membuat tabel data.
3. Melakukan analisis data dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

Uji kenormalan bertujuan untuk menguji apakah data sampel terdistribusi secara normal atau tidak normal, untuk menguji kenormalan data yang responden pengujiannya kurang dari 100 maka digunakan Shapiro Wilk. Karena uji Shapiro Wilk

adalah salah satu cara untuk menguji kebaikan yang pantas (goodness of fit) dan baik digunakan apabila responden pengujian kurang dari 100 (Kuncono, 2005). Dalam hal ini digunakan untuk menentukan apakah distribusi frekuensi pengamatan dari suatu variabel secara signifikan berbeda dari yang diharapkan atau distribusi frekuensi teoritis. Sehingga hipotesis statistiknya adalah distribusi frekuensi hasil pengamatan bersesuaian dengan distribusi frekuensi harapan (teoritis) (Sevilla, 1993).

Berdasarkan hasil uji normalitas shapiro wilk diperoleh data pada skala loyalitas karyawan, dinyatakan nilai signifikansi adalah $p=0,153$ dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 5% ($\alpha 0,05$). Maka diketahui nilai $0,153 > 0,05$ sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal, dan dalam uji hipotesanya termasuk dalam statistik parametrik. Dan juga diperoleh dari hasil uji normalitas pada skala persepsi budaya organisasi diperoleh nilai signifikansi $p=0,122$ dengan menggunakan taraf signifikansi alpha 5% ($\alpha 0,05$). Maka diketahui nilai $0,122 > 0,05$ sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal, dan dalam uji hipotesanya termasuk dalam statistik parametrik.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk menguji bahwa dua atau lebih kelompok dari data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian yang sama (Suharsimi, 2006). Kesamaan asal

sampel ini antara lain dibuktikan dengan adanya kesamaan variasi-variabel kelompok yang membentuk sampel tersebut. Jika ternyata tidak terdapat perbedaan variasi di antara kelompok dan ini mengandung arti bahwa kelompok-kelompok tersebut homogen, maka dapat dikatakan bahwa kelompok - kelompok sampel tersebut berasal dari populasi yang sama. Pengujian homogenitas sampel sangat penting apabila peneliti bermaksud melakukan generalisasi untuk hasil penelitiannya serta penelitian yang data penelitiannya diambil dari kelompok-kelompok terpisah yang berasal dari satu populasi (Suharsimi, 2006).

Berdasarkan hasil uji homogenitas yang dilakukan melalui program SPSS . Pengambilan keputusan untuk data penelitian ini menggunakan perbandingan probabilitas. Dari tabel uji homogenitas di atas sebagaimana terdapat dalam lampiran kolom *Test of Homogeneity of Variances* pada *Levene Statistic*, dapat diketahui bahwa skala loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi $0.220 > 0.05$, yang artinya varians data bersifat homogen atau populasi-populasi berasal dari varians yang sama. Sedangkan pada skala persepsi budaya organisasi memiliki nilai signifikansi $0.263 > 0.05$ sehingga artinya varians data bersifat homogen.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji linieritas yang dilakukan melalui program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (P Value Sig.) pada baris Linearity sebesar 0,613. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel persepsi budaya organisasi (X) dan loyalitas karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear.

d. Hasil Distribusi Penyebaran Skor Responden

Dari tabel distribusi aitem yang terlampir dapat dijelaskan bahwa persepsi budaya organisasi memiliki nilai minimum 24 dan nilai maksimum 56 dengan mean atau rata-rata 39,48 serta standard deviasi sebesar 7,20. Sedangkan untuk skala loyalitas karyawan diperoleh nilai minimum 70 dan nilai maksimum 111 dengan mean atau rata-rata 87,20 serta standard deviasi sebesar 9,75.

B. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi linear berganda, yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor variabel persepsi budaya organisasi yang terdiri dari 6 dimensi dengan variabel loyalitas karyawan. Rumus regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar dua atau lebih variabel. Untuk penghitungannya dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*.

Pada tabel deskriptif yang terlampir, memberikan informasi tentang mean, standard deviasi, banyaknya data dari variabel-variabel independent dan dependent. Rata-rata (mean) loyalitas karyawan (dengan jumlah data 35) adalah 87,20, dengan standard deviasi sebesar 9,75. Rata-rata (mean) *process-result* adalah 6,4 dengan standard deviasi sebesar 2,70. Rata-rata (mean) *employee-job* adalah 6,28 dengan standard deviasi sebesar 2,59. Rata-rata (mean) *parochial-professional* adalah 5,65 dengan standard deviasi sebesar 2,9. Rata-rata (mean) *open-close* adalah 7,11 dengan standard deviasi sebesar 2,16. Rata-rata (mean) *loose-tight* adalah 6,77 dengan standard deviasi sebesar 2,62. Dan rata-rata (mean) *pragmatic-normative* adalah 7,25 dengan standard deviasi sebesar 2,39.

Pada tabel korelasi antar variabel yang terlampir, memuat korelasi atau hubungan antar skor loyalitas karyawan, nilai *process-result*, *employee job*, *parochial-professional*, *open-close*, *loose-tight*, dan *pragmatic-normative*.

1. Korelasi antara skor loyalitas karyawan dengan *process-result*

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi 0,098, dengan signifikansi 0,287. Karena signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara loyalitas karyawan dengan nilai *process-result*.

2. Korelasi antara skor loyalitas karyawan dengan *employee-job*

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi -0,332, dengan signifikansi 0,026. Karena signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti H_a diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara loyalitas karyawan dengan nilai *employee-job*.

3. Korelasi antara skor loyalitas karyawan dengan *parochial-professional*

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi -0,071, dengan signifikansi 0,343. Karena signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara loyalitas karyawan dengan nilai *parochial-professional*.

4. Korelasi antara skor loyalitas karyawan dengan *open-close*

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi 0,031, dengan signifikansi 0,430. Karena signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara loyalitas karyawan dengan nilai *open-close*.

5. Korelasi antara skor loyalitas karyawan dengan *loose-tight*

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi 0,020, dengan signifikansi 0,454. Karena signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara loyalitas karyawan dengan nilai *loose-tight*.

6. Korelasi antara skor loyalitas karyawan dengan *pragmaticative-normative*

Dari tabel tersebut dapat diperoleh besarnya korelasi 0,051, dengan signifikansi 0,386. Karena signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara loyalitas karyawan dengan nilai *pragmaticative-normative*.

Pada tabel model summary, yang menjadi dependent variabel adalah 6 dimensi persepsi budaya organisasi diantaranya, *process-result oriented*, *employee-job oriented*, *parochial-professional*, *open-close system*, *loose-tight control*, dan *pregmaticative-normative*. Diperoleh hasil *R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,135, yang berarti 13,5% variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel persepsi budaya organisasi dengan 6 dimensi diatas dan sisanya 86,5% oleh variabel lainnya. Dan *Adjust R-Squares* dengan nilai -0.051, nilai $R = 0.367$, *standard error of estimate* sebesar 10.00223 serta nilai Durbi-Watson sebesar 1.768.

Tabel 4.1
Tabel Coefficient

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	95.740	10.336		9.262	.000
	process-result	.049	.721	.014	.068	.946
	employee-job	-1.528	.778	-.407	-1.964	.059
	parochial-profes sioanl	.217	.656	.065	.330	.744
	open-close	-.069	1.091	-.015	-.064	.950
	loose-tight	-.564	1.017	-.152	-.555	.583
	pragmatice-normative	.529	.947	.130	.559	.581

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Hipotesis :

Ho : Koefisien regresi tidak signifikan

Ha : Koefisien regresi signifikan

Keputusan 1 : *Constant*

Berdasarkan data tersebut diatas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan dua cara sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya.

Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima

Jika signifikansi < 0,05, maka Ha ditolak

Berdasarkan harga signifikansi 0,000. Karena signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak, yang berarti Ha diterima. Artinya koefisien regresi Constant signifikan.

Keputusan 2 : untuk variabel *process-result*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya koefisien regresi *process-result* tidak signifikan.

Keputusan 3 : untuk variabel *employee-job*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya koefisien regresi *employee-job* tidak signifikan.

Keputusan 4 : untuk variabel *parochial-professional*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya koefisien regresi *parochial-professional* tidak signifikan.

Keputusan 5 : untuk variabel *open-close*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya koefisien regresi *open-close* tidak signifikan.

Keputusan 6 : untuk variabel *loose-tight*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya koefisien regresi *loose-tight* tidak signifikan.

Keputusan 7 : untuk variabel *pragmatic-normative*

Berdasarkan hasil analisis diperoleh signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti H_a ditolak. Artinya koefisien regresi *pragmatic-normative* tidak signifikan.

C. Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara 6 dimensi persepsi budaya organisasi dalam penelitian ini (*process-result, employee-job, parochial-professional, open-close, loose-tight, dan pragmatic-normative*) dengan loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi budaya organisasi maka loyalitas karyawan tidak berpengaruh.

Data hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat 13,5% variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh 6 dimensi persepsi budaya organisasi dan sisanya 86,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dan 6 dimensi persepsi budaya organisasi tidak dapat dijadikan sebagai prediktor seberapa besar loyalitas karyawan.

Berdasarkan pada harga atau nilai pengaruh variabel persepsi budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan menandakan bahwa 6 dimensi variabel persepsi budaya organisasi tersebut tidak cukup kuat untuk memprediksi variabel loyalitas karyawan yang peneliti lakukan di LPP TVRI Jawa Timur Stasiun Surabaya.

Dengan nilai yang tidak cukup kuat untuk memprediksi pengaruh variabel 6 dimensi persepsi budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Dalam hal ini faktor lain yang mempengaruhi yaitu dari segi motivasi para karyawan dan faktor iklim budaya organisasi yang di LPP TVRI Stasiun Surabaya.