

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

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

- a) Merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini,
- b) Melakukan studi kepustakaan untuk menyusun landasan teori dan metodologi dari konsep serta menyusun hipotesis,
- c) Membuat alat ukur yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data,
- d) Mengajukan surat ijin penelitian dengan menyertakan proposal sebagai bahan pertimbangan kepada personalia PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Surabaya.
- e) Membagikan kuesioner kepada 40 sampel penelitian pada Juli dan kembali pada bulan Agustus.
- f) Skoring dan pengolahan data.
- g) Analisis data dan memuat laporan hasil penelitian.

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Surabaya pada tanggal 20 Juli 2014 sampai dengan Agustus 2014. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Surabaya yang

memiliki ruangan kantor dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket (kuesioner). Setelah itu peneliti melakukan penskoringan yang diolah dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS. Setelah proses penskoringan, peneliti menyusun hasil dan memuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan.

B. Uji Persyaratan

1. Uji Reliabilitas dan Validitas

Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai *corrected item total correlation* (r hitung) lebih besar r tabel dimana untuk subyek ketentuan $df = N-2$ pada penelitian ini karena $N = 40$, berarti $40-2=38$ dengan menggunakan taraf 5% maka diperoleh r tabel = 0.320 (Sugiono, 2000).

Adapun hasil uji reliabilitas variabel persepsi lingkungan kerja diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar $0,787 > 0,5$ maka instrument tersebut cukup reliabel artinya dua puluh item tersebut cukup reliabel sebagai instrument pengumpulan data.

Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar $0,600 > 0,5$ maka instrument tersebut juga reliabel artinya dua puluh lima item tersebut reliabel untuk dijadikan instrumen pengumpulan data.

Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Persepsi Lingkungan Kerja	0,787	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,600	Reliabel

2. 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. 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).

Tabel 4.2
Tabel Hasil Uji Normalitas

<i>Shapiro Wilk</i>				
Variabel	Statistic	df	Signifikasi	Keterangan
Persepsi Lingkungan Kerja	0,975	40	0,509	Dist. Normal
Kepuasan Kerja	0,975	40	0,514	Dist. Normal

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji normalitas *shapiro wilk* diperoleh data kedua variabel, dinyatakan nilai signifikansi adalah 0,509 dan 0,514 dengan menggunakan taraf signifikansi *alpha* 5 % (α 0,05). Maka diketahui nilai $0,509 > 0,05$ dan $0,514 > 0,05$ sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal, dan dalam uji hipotesanya termasuk dalam statistik parametrik.

3. 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-variasi 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 di katakan 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* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3
Tabel Hasil Uji Homogenitas Kepuasan Kerja

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.148	Homogen
Persepsi Lingkungan Kerja	0.082	Homogen

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 sikap terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $0.148 > 0.05$, yang artinya varians data bersifat homogen atau populasi-populasi berasal dari varians yang sama. Sedangkan pada skala persepsi lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0.082 > 0.05$ sehingga artinya varians data bersifat homogen.

4. Uji Linieritas

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 :

Tabel 4.4
Tabel Hasil Uji Linieritas Dua Variabel

	df	Sig.	Keterangan
Persepsi Lingkungan Kerja* Kepuasan Kerja	14	0,388	Linier

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (P Value Sig.) pada baris *Deviation from Linearity* sebesar 0,388. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel persepsi lingkungan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) terdapat hubungan yang linear.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *Pearson*, yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor variabel persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Rumus korelasi *product moment* ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar dua variabel. Untuk penghitungannya dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*.

Hasil Pengujian hipotesis kedua variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tabel Hasil Uji Hubungan antara Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Variabel	N	Korelasi Pearson	Signifikansi	Keterangan
Persepsi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	40	0,250	0,120	Hipotesis Diterima

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui, bahwa koefisien korelasi antara skala kepuasan kerja dengan persepsi lingkungan kerja adalah sebesar 0,250 dengan nilai signifikansi atau probabilitas 0.120 ($p > 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis diterima** yaitu terdapat hubungan persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa jika persepsi lingkungan kerja nya tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

D. Pembahasan

Jadi, hasil yang didapat pada penghitungan ini adalah 0,250 artinya ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan semakin tinggi pula kepuasan kerja, dan sebaliknya. Hipotesis diterima dengan ketentuan apabila terdapat tanda positif (+) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, jika tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan (Muhid, 2010). Hasil penelitian ini dapat diperjelas dengan teori yang diungkapkan Sedarmayanti (2001), manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Hal tersebut telah dikaji bahwa pegawai cenderung lebih produktif di lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga kualitas dari kenyamanan yang dapat diturunkan dari lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan kerja. Dari hal itu kita dapat menyimpulkan bahwasanya ada sebuah masalah terkait dengan lingkungan kerja dan kenyamanan pegawai yang dapat mempengaruhi dan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja para pegawai, dimana hal tersebut akan memberikan eksese dan dampak terhadap kinerja para pegawai.

Robbins (2003) menjelaskan ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu :

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
- b. Imbalan yang wajar
- c. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung
- d. Rekan kerja yang suportif

Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja mereka jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air, (TT) yang dilakukan oleh Mega Arum Yunanda Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan umum Jasa Tirta I Malang pada bagian Laboratorium Kualitas Air.

Hasil dari penelitian persepsi lingkungan kerja pada karyawan di perusahaan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. kantor cabang darmo surabaya ini mempunyai hubungan secara positif dengan kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan dengan koefisien korelasi antara skala kepuasan kerja dengan persepsi lingkungan kerja adalah sebesar 0,250 dengan nilai signifikansi atau probabilitas 0.120 ($p > 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima. Artinya bahwa jika persepsi lingkungan kerjanya tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dan semakin baik persepsi lingkungan kerja akan diikuti dengan kepuasan kerja tinggi karyawan pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini memiliki kekurangan dan kelebihan yaitu diantaranya adalah tidak membahas kepuasan kerja karyawan berdasarkan karakteristik subyek secara lebih dalam seperti lama bekerja, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Kelebihan dari penelitian ini adalah menggunakan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Setiap karyawan pasti memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap lingkungan kerjanya. Dan hal tersebut yang menjadi pembeda dan tidak mengulang dari penelitian-penelitian sebelumnya.