

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

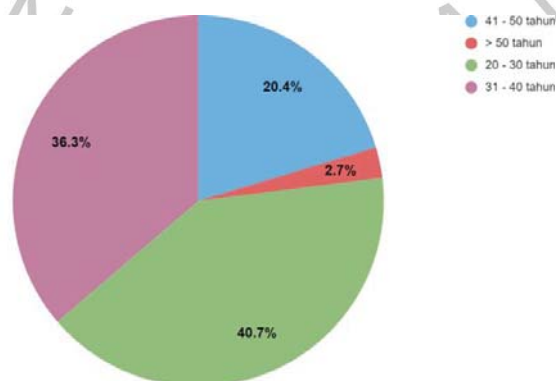
4.1. Hasil Analisis Data

4.1.1. Karakteristik Responden

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak PT. Sigma Cipta Utama. Kuesioner disebarakan pada tanggal 19 Mei 2023. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 113 responden yang didistribusikan secara online melalui *Google Form*. Kuesioner yang disebarakan kembali sebanyak 113 responden. Hasil kuesioner selanjutnya akan diterjemahkan melalui diagram berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status pernikahan. Diagram karakter responden dapat dilihat sebagai berikut:

4.1.1.1. Usia Responden

Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh Peneliti. Alasan Peneliti memilih rentang usia paling muda yaitu 20 – 30 tahun karena berdasarkan hasil observasi bahwa perusahaan menggunakan tenaga kerja lulusan baru, dimana usianya lebih dari 20 tahun. Alasan Peneliti memilih rentang usia paling dewasa yaitu usia > 50 tahun karena Peneliti masih melihat perusahaan menggunakan tenaga ahli yang berusia diatas 50 tahun. Diagram dibawah ini menyajikan hasil tabulasi data berdasarkan kelompok usia:

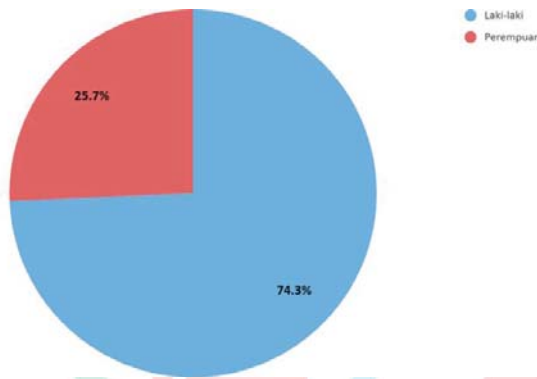


Gambar 4.1. Presentase Usia Responden
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Bersumber pada diagram diatas mayoritas responden berusia 20 - 30 tahun dengan persentase sebesar 40,7% dengan jumlah sebanyak 46 orang.

4.1.1.2. Jenis Kelamin Responden

Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh Peneliti. Alasan Peneliti memilih jenis kelamin laki-laki dan perempuan karena berdasarkan observasi, karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Diagram dibawah ini menyajikan hasil tabulasi data berdasarkan jenis kelamin:

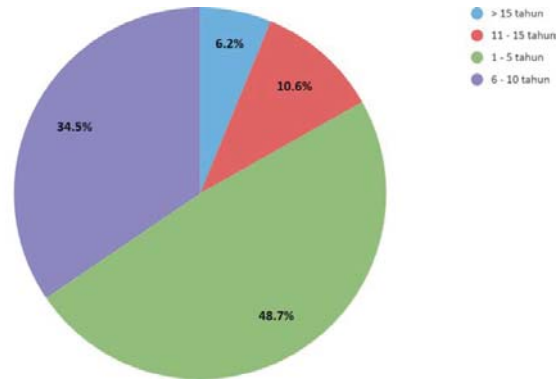


Gambar 4.2. Presentase Jenis Kelamin Responden
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan diagram diatas mayoritas responden adalah Laki-laki dengan persentase sebesar 74,3% atau sebanyak 84 orang.

4.1.1.3. Masa Kerja Responden

Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh Peneliti. Pemilihan rentang masa kerja paling pendek yaitu 1 - 5 tahun dikarenakan Peneliti melihat perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak dan tetap yang masa kerjanya kurang dari 6 tahun. Alasan Peneliti memilih rentang masa kerja paling panjang > 15 tahun dikarenakan Peneliti melihat perusahaan masih menggunakan karyawan tetap yang masa kerjanya lebih dari 15 tahun. Diagram dibawah ini menyajikan hasil tabulasi data berdasarkan kelompok masa kerja:

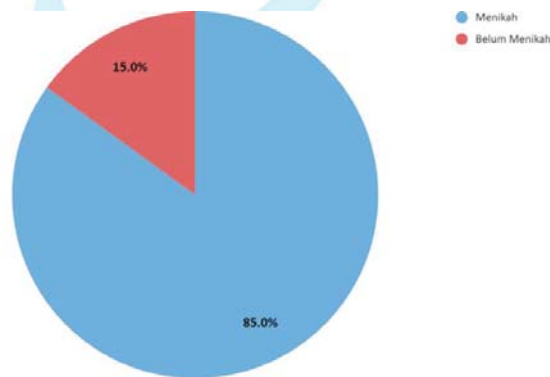


Gambar 4.3. Presentase Masa Kerja Responden
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan diagram diatas mayoritas responden telah bekerja selama 1 - 5 tahun dengan persentase sebesar 48,7% atau sebanyak 55 orang.

4.1.1.4. Status Pernikahan Responden

Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh Peneliti. Status pernikahan menikah dan belum menikah dipilih karena berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti status pernikahan karyawan didominasi oleh menikah dan belum menikah. Diagram dibawah ini menyajikan hasil tabulasi data berdasarkan status pernikahan:



Gambar 4.4. Presentase Status Pernikahan Responden
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan diagram diatas, mayoritas responden telah menikah dengan persentase sebesar 85% atau sebanyak 96 orang.

4.1.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif yaitu bentuk sederhana dari karakteristik populasi berdasarkan variabel berupa pemusatan, penyebaran, dan keragaman data sehingga variabel dapat diamati dan dideskripsikan. (Jaya, *et al.*, 2022). Statistik deskriptif berisikan jawaban dari responden yang telah dijabarkan. Statistik deskriptif terdiri dari:

1. Nilai rata-rata (*mean*) yang merupakan jawaban umum dari keseluruhan responden
2. Simpang baku (*standard deviation*) yaitu variasi dari jawaban responden. Nilai *standard deviation* yang mendekati nol menggambarkan jawaban responden tidak memiliki variasi, namun nilai *standard deviation* yang menjauhi nol menggambarkan jawaban responden memiliki variasi,
3. Nilai minimum (*minimum*), yaitu jawaban terendah berdasarkan skala *likert* yang telah ditetapkan oleh Peneliti (1-5).
4. Nilai maksimum (*maximum*), yaitu jawaban tertinggi berdasarkan skala *likert* yang telah ditetapkan oleh Peneliti (1-5).

4.1.2.1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Hasil dari jawaban responden terkait butir pertanyaan variabel kepuasan kerja dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.1. *Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja*
Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
KK.1	113	2,00	5,00	3,98	,627
KK.2	113	2,00	5,00	3,76	,759
KK.3	113	2,00	5,00	3,59	,852
KK.4	113	2,00	5,00	3,67	,891
KK.5	113	1,00	5,00	3,61	,958
KK.6	113	1,00	5,00	3,70	,844
KK.7	113	2,00	5,00	3,69	,733
KK.8	113	1,00	5,00	3,97	,773
KK.9	113	2,00	5,00	4,24	,616
KK.10	113	2,00	5,00	4,12	,670

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
KK.11	113	2,00	5,00	4,04	,646
KK.12	113	2,00	5,00	3,93	,728
KK.13	113	1,00	5,00	4,03	,725
KK.14	113	2,00	5,00	4,09	,635
KK.15	113	2,00	5,00	4,14	,666
Valid N (Listwise)	113				

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4.2 diatas statistik deskriptif variabel kepuasan kerja diketahui bahwa nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan KK.3 yaitu “saya puas dengan fasilitas ruangan yang saya tempati” dengan nilai *mean* sebesar 3,59 artinya responden cenderung “setuju” terhadap item pernyataan tersebut. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan KK.9 dengan nilai *mean* 4,24 yang berarti responden cenderung menjawab “sangat setuju” terhadap pernyataan “perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar gaji yang ditetapkan oleh pemerintah”. Rata-rata *mean* pada variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,90 menunjukkan bahwa responden bersikap setuju pada keseluruhan pernyataan. Nilai *standart deviation* menjauhi angka 0 (paling rendah > 0,5), artinya keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan.

4.1.2.2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Iklim Organisasi

Hasil dari jawaban responden terkait butir pertanyaan variabel iklim organisasi dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.2. *Statistik Deskriptif Iklim Organisasi*
Descriptive Statistics

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
IO.1	113	2,00	5,00	3,70	,667
IO.2	113	2,00	5,00	3,76	,672
IO.3	113	2,00	5,00	4,18	,616
IO.4	113	1,00	5,00	4,20	,696
IO.5	113	2,00	5,00	4,22	,637

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
IO.6	113	2,00	5,00	4,29	,636
IO.7	113	1,00	5,00	3,65	,810
IO.8	113	2,00	5,00	3,82	,658
IO.9	113	2,00	5,00	3,67	,633
IO.10	113	2,00	5,00	3,74	,704
IO.11	113	2,00	5,00	4,02	,641
IO.12	113	1,00	5,00	3,74	,821
IO.13	113	2,00	5,00	3,95	,639
IO.14	113	2,00	5,00	4,00	,598
IO.15	113	2,00	5,00	3,90	,707
IO.16	113	2,00	5,00	4,00	,732
IO.17	113	2,00	5,00	4,19	,693
IO.18	113	2,00	5,00	4,18	,697
IO.19	113	2,00	5,00	4,37	,643
Valid N (Listwise)	113				

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4.3 diatas statistik deskriptif variabel iklim organisasi diketahui bahwa nilai *mean* terendah terdapat pada item IO.7 dengan nilai mean sebesar 3,65 yang berarti responden cenderung menjawab “setuju” terhadap pernyataan “saya puas dengan kebijakan penghargaan perusahaan”. Nilai mean tertinggi terdapat pada item IO.19 dengan nilai *mean* 4,37 yang berarti responden cenderung memilih jawaban “sangat setuju” terhadap pernyataan “saya mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi pada pekerjaan saya”. Rata-rata *mean* pada variabel iklim organisasi sebesar 3,98 yang artinya responden bersikap setuju pada keseluruhan pernyataan. Nilai *standart deviation* menjauhi angka 0 (paling rendah > 0,5), artinya keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan.

4.1.2.3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kompensasi Berbasis Kinerja

Hasil dari jawaban responden terkait butir pertanyaan variabel kompensasi berbasis kinerja dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.3. *Statistik Deskriptif Kompensasi Berbasis Kinerja*

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
KBK.1	113	2,00	5,00	3,96	,507
KBK.2	113	2,00	5,00	3,87	,575
KBK.3	113	2,00	5,00	3,94	,587
KBK.4	113	2,00	5,00	3,62	,736
KBK.5	113	2,00	5,00	3,88	,609
KBK.6	113	2,00	5,00	3,80	,653
KBK.7	113	1,00	5,00	3,33	,891
KBK.8	113	2,00	5,00	3,63	,793
KBK.9	113	1,00	5,00	3,02	,779
Valid N (Listwise)	113				

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

● Berdasarkan hasil dari tabel 4.6 diatas statistik deskriptif variabel kompensasi berbasis kinerja diketahui bahwa nilai *mean* terendah terdapat pada indikator KBK.9 dengan nilai *mean* sebesar 3,02 yang berarti responden cenderung memilih jawaban “netral” terhadap pernyataan “atasan saya memberikan bonus setiap saya mengukir prestasi”. Nilai *mean* tertinggi terdapat pada pernyataan KBK.1 dengan nilai *mean* 3,95 yang berarti responden cenderung memilih jawaban “setuju” terhadap pernyataan “kinerja saya diakui oleh perusahaan”. Rata-rata *mean* pada variabel kompensasi berbasis kinerja sebesar 3,67 yang artinya responden bersikap setuju pada keseluruhan pernyataan. Nilai *standart deviation* yang jauh dari angka 0 (paling rendah > 0,5), artinya keseluruhan responden memiliki jawaban yang beragam terhadap setiap pernyataan.

4.1.3. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan *pearson correlation* dengan batas kritis $\alpha = 0,05$ atau 5%. Pengujian akan dibantu dengan menggunakan alat IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) 23. Data yang diuji sebanyak 113 responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Sigma Cipta Utama. Uji validitas dilakukan

bertujuan untuk memperoleh informasi setiap item pernyataan pada kuesioner valid dan tidak perlu dilakukan pengujian ulang. Informasi valid atau tidaknya suatu variabel dapat diketahui melalui hasil korelasi yang dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi dengan kadar signifikan 5% = 0,05, dan N = 113 pada kadar signifikan 5%, sehingga r_{tabel} diperoleh sebesar 0,185. Pernyataan dapat dinyatakan valid jika koefisien korelasi setiap pernyataan mempunyai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,185), sehingga data dapat mengukur ketepatan serta akurasi alat ukur, dan pernyataan dapat digunakan dalam pengujian hipotesis. Hasil uji validitas dijelaskan sebagai berikut.

4.1.3.1. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berikut adalah hasil uji validitas data dari 113 responden dengan 15 item pernyataan:

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	,434	0,185	Valid
2	,463	0,185	Valid
3	,680	0,185	Valid
4	,686	0,185	Valid
5	,744	0,185	Valid
6	,676	0,185	Valid
7	,644	0,185	Valid
8	,643	0,185	Valid
9	,436	0,185	Valid
10	,579	0,185	Valid
11	,710	0,185	Valid
12	,677	0,185	Valid
13	,642	0,185	Valid
14	,567	0,185	Valid
15	,642	0,185	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Berlandaskan tabel 4.7 terdapat 15 item pernyataan yang merupakan jumlah indikator dari variabel kepuasan kerja yang diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,185). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap variabel kompensasi berbasis kinerja dinyatakan valid.

4.1.3.2. Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Berikut adalah hasil uji validitas data dari 113 responden dengan 19 item pernyataan:

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	,644	0,185	Valid
2	,658	0,185	Valid
3	,461	0,185	Valid
4	,575	0,185	Valid
5	,466	0,185	Valid
6	,633	0,185	Valid
7	,595	0,185	Valid
8	,598	0,185	Valid
9	,503	0,185	Valid
10	,651	0,185	Valid
11	,555	0,185	Valid
12	,607	0,185	Valid
13	,632	0,185	Valid
14	,623	0,185	Valid
15	,564	0,185	Valid
16	,652	0,185	Valid
17	,637	0,185	Valid
18	,620	0,185	Valid
19	,461	0,185	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Bersumber pada tabel 4.8 terdapat 19 item pernyataan yang merupakan jumlah indikator dari variabel iklim organisasi yang diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,185). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap variabel kompensasi berbasis kinerja dinyatakan valid.

4.1.3.3. Uji Validitas Variabel Kompensasi Berbasis Kinerja (X₂)

Berikut adalah hasil uji validitas data dari 113 responden dengan 9 item pernyataan:

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Berbasis Kinerja

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	,524	0,185	Valid
2	,664	0,185	Valid
3	,663	0,185	Valid
4	,773	0,185	Valid
5	,602	0,185	Valid
6	,689	0,185	Valid
7	,778	0,185	Valid
8	,640	0,185	Valid
9	,749	0,185	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Bersumber dari tabel 4.9 terdapat 9 item pernyataan yang merupakan jumlah indikator dari variabel kompensasi berbasis kinerja yang diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,185). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan terhadap variabel kompensasi berbasis kinerja dinyatakan valid.

4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *alpha cronbach*, kriteria penentuan putusan yaitu data dinyatakan reliabel jika nilai koefisien *alpha* > dari 0,6, namun jika data memiliki nilai koefisien *alpha* < dari 0,6 maka

data dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi, Kompensasi Berbasis Kinerja, dan Kepuasan Kerja

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Iklim Organisasi (X ₁)	19	0,894	0,6	Reliabel
Kompensasi Berbasis Kinerja (X ₂)	9	0,853	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	15	0,883	0,6	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari standar, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari tiap variabel dinyatakan reliabel.

4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap data yang diperoleh dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas dilihat dari taraf signifikan data. Jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikan < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan IBM SPSS dengan metode *kolmogorov smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas
One - Sample Kolmogorov – Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,98094179

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,065
	<i>Positive</i>	,064
	<i>Negative</i>	-,065
<i>Test Statistic</i>		,065
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada table 4.11 diketahui bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* bernilai 0,200, artinya nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal

4.1.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat diukur dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan batas nilai non multikolinieritas yaitu nilai VIF > 10. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinieritas

		<i>Coefficients^a</i>		
		<i>Collinearity Statistics</i>		
Model		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
1	<i>(Constant)</i>			
	Iklm Organisasi	,536	1,866	Tidak Terjsdi Multi-kolinieritas
	Kompensasi Berbasis Kinerja	,536	1,866	Tidak Terjsdi Multi-kolinieritas

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Berlandaskan hasil uji pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai VIF variabel iklim organisasi (X_1) dan variable kompensasi berbasis kinerja (X_2) adalah $1,866 < 10$ dan nilai *tolerance value* sebesar $0,536 > 0,10$, maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.5.3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan varian dari nilai residual untuk setiap pengamatan pada model regresi. Pada penelitian ini pengujian heteroskedasitas menggunakan uji *glejser* dengan menggunakan nilai *absolute*. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikan antara variabel independen dengan nilai *absolute* > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedasitas dan apabila nilai signifikan antara variabel independen dengan *absolute* < 0,05 maka terjadi heteroskedasitas. Hasil uji heteroskedasitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10. Hasil Uji Heteroskedasitas

Coefficient ^a			
Model	Sig.	Keterangan	
1. (Constant)	,506	Tidak Ada Gejala Heteroskedasitas	
Iklim Organisasi	,993	Tidak Ada Gejala Heteroskedasitas	
Kompensasi Berbasis Kinerja	,635	Tidak Ada Gejala Heteroskedasitas	

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil uji pada tabel 4.13 diketahui bahwa nilai sig iklim organisasi sebesar 0,993 > 0,05 dan nilai sig variabel kompensasi berbasis kinerja (X2) sebesar 0,635 > 0,05 maka data tidak mengalami gejala heteroskedasitas.

4.1.6. Analisis Persamaan Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu iklim organisasi dan kompensasi berbasis kinerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hasil pengolahan data menggunakan model regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficient ^a					
Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4,480	4,150		1,080	,283

	<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	t	Sig.
	<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
Iklm Organisasi	,488	,074	,534	6,611	,000
Kompensasi Berbasis Kinerja	,520	,133	,316	3,908	,000

Sumber: *Pengolahan Data SPSS, 2023*

Hasil pengolahan data menggunakan model regresi pada tabel 4.14 dapat diperoleh variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

$$Y = 4,480 + 0,488X_1 + 0,520X_2$$

1. Koefisien Konstanta (α), nilai konstanta sebesar 4,480 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel independen yang terdiri dari variabel iklim organisasi dan kompensasi berbasis kinerja yang mempengaruhi kepuasan kerja akan mempunyai nilai sebesar 4,480.
2. Koefisien Iklim Organisasi, variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,488, artinya jika variabel iklim organisasi meningkat 1% maka variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,488 dengan asumsi bahwa variabel kompensasi berbasis kinerja konstan.
3. Koefisien Kompensasi Berbasis Kinerja, variabel kompensasi berbasis kinerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,520, hasil ini berarti bahwa jika variabel kompensasi berbasis kinerja meningkat 1% maka variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,520 dengan asumsi bahwa variabel iklim organisasi konstan.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada Iklim Organisasi dan Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

<i>Model Summary</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,615	,608		4,33748

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi pada tabel 4.18 diketahui nilai R^2 sebesar 0,615, maka pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y sebesar 61,5%. Sehingga pengaruh iklim organisasi dan kompensasi berbasis kinerja hanya berpengaruh sebesar 61,5% terhadap kepuasan kerja, sedangkan 38,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar penelitian ini.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} yang ditentukan berdasarkan nilai pada kolom F_{hitung} sedangkan F_{tabel} ditentukan dengan mengamati tabel F pada baris tentukan dengan persamaan $n - k - 1$ dan pada kolom $\alpha = 5\%$. Jumlah sampel dan variabel independen pada penelitian ini sebesar 113 maka persamaannya yaitu $113 - 2 - 1 = 110$. Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,08. Pengambilan keputusan pada uji F ini yaitu apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian menggunakan uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13. Hasil Uji F (Uji Simultan) pada Iklim Organisasi dan Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
IO & KBK → KK	87,864	3,08	0,000	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Diketahui bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 87,864 >$ dari $F_{tabel} 3,08$. Artinya variabel iklim organisasi (X_1) dan kompensasi berbasis kinerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y, sehingga model penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.

3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji masing-masing variabel iklim organisasi dan kompensasi berbasis kinerja apakah mempunyai pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja atau tidak. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} . Tabel t ditentukan dengan persamaan $(\alpha/2; n-k-1)$. Perhitungan tabel t memperoleh hasil sebesar 1,982. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14. Hasil Uji t (Uji Parsial) pada Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
IO → KK	6,611	1,982	0,000	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,611 > t_{tabel} 1,982$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Sigma Cipta Utama, maka dengan ini H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara iklim organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (Y).

Hipotesis 1 (H_1): Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.15. Hasil Uji t (Uji Parsial) pada Pengaruh Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
KBK → KK	3,908	1,982	0,000	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2023

Diketahui nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,908 > t_{tabel} 1,982$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berbasis kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Sigma Cipta Utama, maka dengan ini H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh antara iklim organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y).

Hipotesis 2 (H_2): Kompensasi Berbasis Kinerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh Peneliti pada tabel 4.15 diketahui bahwa hipotesis pertama menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi (X_1) dan variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Sigma Cipta Utama. Hasil analisis mengartikan bahwa iklim yang dibangun oleh perusahaan baik. Iklim yang dimaksud yaitu baik dari segi tanggung jawab yang diberikan serta atasan, lingkungan kerja, dan rekan kerja yang sportif dapat membuat karyawan merasa dihargai membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dimana jika hal tersebut dapat dipenuhi oleh perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan, rasa puas pun akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiono *et al* (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung dipengaruhi oleh iklim organisasi dengan hasil yang positif dan signifikan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Safitri (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan analisis data diperoleh nilai mean terendah terdapat pada pernyataan IO.7 yang menyebutkan bahwa “saya puas dengan kebijakan penghargaan perusahaan”. Pada item tersebut karyawan cenderung memilih “setuju” artinya menurut karyawan kebijakan perusahaan dalam memberikan penghargaan telah disosialisasikan dengan baik dan jelas. Lalu berdasarkan wawancara saya dengan salah satu staff Divisi *Human Capital* bahwa pemberian penghargaan akan dilihat dari nilai Sistem Penilaian Kinerja (SPK) tertinggi lalu akan diberikan dan diperhitungkan untuk melakukan presentasi uji kelayakan,

lalu setelah semua penilaian telah dilakukan selanjutnya karyawan akan mendapatkan bonus dan insentif. Berdasarkan pernyataan tersebut dalam pemberian bonus perusahaan memiliki aturan yang jelas, sehingga tidak membuat karyawan merasa rugi jika tidak mendapatkan bonus. Selain kebijakan penghargaan, perusahaan juga telah melakukan penanganan terhadap risiko pekerjaan seperti, sosialisasi terhadap pekerjaan yang diberikan untuk masing-masing karyawannya. Adanya sosialisasi tersebut, diharapkan karyawan dapat mengatasi suatu masalah dari pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hal tersebut terbukti dalam penelitian yang telah dilakukan, dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa pada pernyataan IO.19 yang berbunyi "saya mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi pada pekerjaan" memiliki nilai *mean* tertinggi dimana karyawan cenderung memilih "sangat setuju". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dalam mengelola dan mengatasi risiko seminimal mungkin melalui sosialisasi akan pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya. Hal ini juga sesuai dengan nilai perusahaan yaitu "*zero accident*" dimana perusahaan ingin memastikan bahwa karyawannya selalu dalam jalur yang benar dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawannya seperti contoh pada saat penerimaan karyawan baru perusahaan selalu menyampaikan informasi mengenai peraturan dan risiko pekerjaan serta penanganannya. Upaya perusahaan dalam meminimalisir risiko membuat karyawan merasa aman dengan pekerjaannya sehingga karyawan tidak merasa terancam dan kepuasan kerja meningkat. Selain penghargaan dan resiko, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mendukung. Berdasarkan analisis data pada pernyataan KK.3 memperoleh *mean* terendah artinya karyawan cenderung memilih "setuju" dengan pernyataan "saya puas dengan fasilitas ruangan yang saya tempati" artinya kepuasan pada sebagian karyawan tidak dipengaruhi oleh ruang kerja.

Maka dari itu bagi sebagian karyawan kondisi ruang kerja tidak terlalu masalah selama indikator lain dapat terpenuhi seperti penghargaan dan manajemen risiko. Penghargaan berupa bonus, insentif, dan peluang promosi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu penyuluhan dan

penanganan terkait risiko pekerjaan disampaikan dengan baik oleh perusahaan seperti pemberitahuan informasi secara jelas pada hari pertama kerja, pelayanan dari segi kesehatan seperti BPJS, dan asuransi swasta lainnya. Hal ini akan membuat karyawan menyadari bahwa perusahaan telah memikirkan kesejahteraan karyawannya, sehingga karyawan akan secara otomatis meningkatkan sifat tanggung jawabnya dalam bekerja. Selain itu dukungan atasan dan hubungan dengan rekan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan yang dapat dilihat dari pernyataan saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, aktivitas yang saya lakukan di perusahaan didukung oleh rekan kerja, ketika terjadi konflik saya dan rekan kerja saya dapat menyelesaikannya dengan baik dan tidak berpengaruh terhadap pekerjaan, aktivitas saya didukung oleh atasan, saya selalu mendapatkan saran dan solusi dari atasan saya atas permasalahan pekerjaan yang saya lakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sekarsari (2022) yaitu iklim organisasi berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan karyawan. Pada penelitian lainnya Cahyani (2022) mengungkapkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Kemudian Siregar dan Marlien (2022) mengungkapkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, sehingga hipotesis membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4.2.2. Pengaruh Kompensasi Berbasis Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh Peneliti pada tabel 4.16 diketahui bahwa hipotesis kedua menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi berbasis kinerja (X_2) dan variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Sigma Cipta Utama. Hasil analisis menyebutkan bahwa perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan kinerja dan prestasi yang diperoleh karyawan, dimana ketika kinerja dan prestasi meningkat maka perusahaan akan memberikan kompensasi berupa bonus kepada karyawannya sehingga dengan adanya bonus tersebut karyawan akan merasa puas. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan dihargai dan prestasi karyawan diakui maka tingkat kepuasan

karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Purwanto (2022) yang mengungkapkan bahwa kompensasi berbasis kinerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Syardiansah *et al* (2022) menunjukkan bahwa gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai *mean* terendah terdapat pada pernyataan KBK.9 yang menyebutkan bahwa "atasan saya memberikan bonus setiap saya mengukir prestasi". Pada pernyataan tersebut, karyawan cenderung memilih jawaban "netral", dimana menurut karyawan, perusahaan tetap memberikan bonus sesuai dengan prestasi yang dicapai, namun tidak semua atasan memberikan bonus ketika karyawan berhasil memperoleh prestasi. Selain itu nilai *mean* tertinggi berada pada pernyataan KBK.1 yang menyebutkan bahwa "kinerja saya diakui oleh perusahaan". Karyawan cenderung memilih jawaban "setuju" akan pernyataan tersebut karena menurut karyawan, PT Sigma Cipta Utama telah memberikan kompensasi berdasarkan masa kerja, SPK dan tingkatan jabatan sesuai dengan kebijakan dan aturan perusahaan. Selain kinerja yang diakui oleh perusahaan, kepuasan kerja pada PT. Sigma Cipta Utama dipengaruhi oleh gaji. Hasil analisis data pada variabel kepuasan kerja diketahui *mean* tertinggi ada pada pernyataan KK.9 dimana karyawan cenderung memilih jawaban "sangat setuju" dengan pernyataan "perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar gaji yang ditetapkan oleh pemerintah" artinya gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi standar upah yang disahkan oleh pemerintah, artinya karyawan merasa puas karena gaji yang diberikan senada dengan aturan.

Maka dari itu karyawan yang kinerjanya diakui oleh perusahaan akan merasa memiliki peluang untuk mendapatkan penghargaan. Setelah mendapatkan penghargaan maka kepuasan karyawan meningkat. Ketika kepuasan kerja meningkat, maka karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan juga prestasinya saat bekerja agar berkesempatan untuk mendapatkan peluang promosi jabatan. Hal ini dinyatakan dengan pernyataan bahwa saya puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan

nilai yang saya miliki, dan prestasi saya diakui oleh atasan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stokes (2022) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Selain itu dalam penelitian lain Lee *et al* (2022) menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gupta dan Verma (2022) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja, gaji, dan bonus secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima, maka hipotesis membuktikan terdapat pengaruh kompensasi berbasis kinerja terhadap kepuasan kerja.

