**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1 Hasil Penelitian**

Pada sub bab ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai variabel–variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja, Insentif dan Kepuasan Kerja dengan menggunakan metode-metode penelitian yang digunakan.

**4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

**S**ub bab ini peneliti menjabarkan gambaran umum dari perusahaan yang menjadi tempat penelitian yaitu PT Tokio Marine Bandung.

**4.1.1.1 Profil Perusahaan**

Sejak berdiri tahun 1879 sebagai kelompok perusahaan asuransi umum tertua di Jepang, Tokio Marine Group terus mengembangkan bisnisnya secara global dari bisnis asuransi umum ke bisnis asuransi jiwa dan asuransi internasional. Jaringan internasional terus bertumbuh dan tersebar di lebih dari 480 kota dan 35 negara.

Tokio Marine Group hadir di Indonesia sebagai hasil kombinasi keahlian grup dan kebutuhan akan produk serta layanan asuransi jiwa melalui PT Tokio Marine Life Insurance Indonesia (TMLI) yang mulai beroperasi di tahun 2012. TMLI menyediakan beragam produk asuransi jiwa mulai dari produk unit link, tradisional, dan syariah; termasuk di dalamnya produk-produk asuransi kesehatan, perencanaan keuangan, jaminan pensiun, dan perencanaan pendidikan yang dipasarkan melalui jalur agensi dan distribusi alternatif. Sampai dengan Oktober 2017, TMLI telah memiliki 12 kantor pemasaran di 10 kota yang tersebar di seluruh Indonesia dan akan terus berkekspansi ke kota-kota lainnya di Indonesia.

**4.1.1.2 Kegiatan Perusahaan**

PT Asuransi Tokio Marine Indonesia mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang asuransi kerugian seperti Kebakaran, Rekayasa, Kendaraan Bermotor, Pengangkutan, Kecelakaan Diri, dan aneka asuransi lainnya.

Kami merupakan perusahaan patungan antara Tokio Marine Asia Pte Ltd dan PT Asuransi Jasa Indonesia yang telah beroperasi sejak tahun 1975. Saat ini kami memiliki 7 kantor cabang dan 3 kantor perwakilan dengan total karyawan sejumlah 325 orang.

**4.1.1.3 Stuktur Organisasi PT Tokio Marine Bandung**

Direktorium Utama

Direktorium Pertanggungan

Direktorium Pemasaran

Direktorium Keuangan

Divisi Aktuaria perusahaan

Divisi Pemasaran

Divisi Akuntansi

Divisi pertanggungan kumpulan dan perorangan

Divisi Keagenan

Divisi Keuangan & Investasi

Divisi program manfaat Karyawan

Divisi Pengadaan

**4.1.1.3.1 Uraian Tugas**

**1. Direktorium Utama**

* Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
* Menetapkan strategi-strategi stategis untuk mencapakai visi dan misi perusahaan
* Menetapkan strategi-strategi stategis untuk mencapakai visi dan misi perusahaan
* Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

**2. Direktorium Keuangan**

* Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.
* Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, di mana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan dapat diperdagangkan.
* Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan se-efisien dan se-efektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya.

Divisi Akuntansi

* + mengidentifikasi keseluruhan aktifitas perusahaan yang dapat dinilai dengan uang, baik terkait dengan orang maupun barang, dalam lingkup internal maupun eksternal, transaksi berupa fisik maupun keuangan.

Divisi Keuangan

* Merencanakan, mengkoordinasi, dan mengontrol arus kas perusahaan (*cash flow*), terutama pengelolaan piutang dan utang. Sehingga, hal ini dapat memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kondisi keuangan dapat tetap stabil.

Divisi Pengadaan

* Memutuskan pilihan dana untuk keperluan nasabah ataupun perusahaan.

**3. Direktorium Pemasaran**

* Memimpin seluruh jajaran Departemen Marketing sehingga tercipta tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas setinggi mungkin.
* Melakukan langkah antisipatif dalam menghadapi penurunan order.
* Melakukan analisa perilaku pasar / konsumen sebagai dasar dalam menentukan kebijakan pemasaran.

Divisi Pemasaran

* Menciptakan, menumbuhkan, dan memelihara kerja sama yang baik dengan konsumen.

Divisi Agen

* Berkoordinasi menjelaskan kepada konsumen mengenai kebutuhan produk dan jasa yang diperlukan

**4. Direktorium Pertanggung Jawaban**

* Sebagai penilai risiko, penaksir risiko, penerjemah risiko, pengkalkulasi probabilitas risiko, atas pertanggungan keseluruhan produk perusahaan.

**Divisi Aktuaria Perusahaan**

* Membantu tugas direktorium pertanggung jawaban dalam menganalisis resiko di perusahaan.

**Divisi Program Manfaat Karyawan**

* Menjelaskan kepada konsumen bahwa banyak produk jasa manfaat yang berguna untuk masa depan dan memberikan jaminan bagi konsumen.

**4.1.2 Karakteristik Responden**

Pada penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan usia mengenai karyawan PT Tokio Marine Bandung. Distribusi hasil penelitian ini disajikan berikut ini.

**4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Perbedaan jenis kelamin biasanya memberikan perbedaan perilaku membeli seseorang. Data demografi mengenai jenis kelamin yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner terhadap 50 responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1  
Jenis Kelamin Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | Laki-Laki | 30 | 60% |
| 2 | Perempuan | 20 | 40% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Tokio Marine Bandung adalah , Laki-laki yaitu berjumlah 30 orang atau 60% dan diikuti oleh karyawan dengan jenis wanita yaitu berjumlah 20 orang atau 40%. Ini sesuai dengan beban yang ditanggunkan kepada karyawan dibutuhkan kreativitas dan tantangan fisik (Br. Singarimbun (2011:3)

**4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Perbedaan usia biasanya seringkali dapat memberikan perbedaan perilaku membeli seseorang. Data demografi mengenai usia karyawan diperoleh berdasarkan hasil kuesioner terhadap 50 responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.2  
Usia Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | <25 tahun | 10 | 20% |
| 2 | 25 - 35 tahun | 20 | 40% |
| 3 | 36 - 45 tahun | 10 | 20% |
| 4 | 46 - 55 Tahun | 7 | 14% |
| 5 | >55 Tahun | 3 | 6% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia antara 25-35 tahun dan minoritas responden berusia lebih dari 55 tahun. Proporsi demikian yang paling mencolok adalah pada kisaran usia 25-35 tahun. Usia tersebut memenuhi mampu menjaga kestabilan kerja dikarenakan pada kisaran usia tersebut ke produktifitasan kerja masih sangat baik .

Hurlock dalam Eka (2017:16) dimulai umur 18 tahun sampai umur 40 tahun. Puncak efisiensi fisik dicapai 20 tahun, dan mengalami perlambatan pada usia 40 tahun.

**4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja dapat mempengaruhi seseorang dalam proses pengambilan keputusan pembelian. Data demografi mengenai lama bekerja diperoleh berdasarkan hasil kuesioner terhadap 50 responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.3  
Lama Bekerja Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Lama Bekerja** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | 1-5 Tahun | 18 | 36% |
| 2 | 6-10 Tahun | 22 | 44% |
| 3 | 11-15 Tahun | 7 | 16 |
| 4 | >15 Tahun | 3 | 4 |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan bekerja selama 6-10 tahun, berdasarkan usia tersebut fleksibilitas masih sangat baik, fleksibilitas kerja berkaitan dengan usaha pekerjaan, dan pemberi kerja Mathis Jackson (2006 : 135)

**4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan terakhir dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam proses pengambilan keputusan. Data karyawan mengenai pendidikan terakhir berdasarkan hasil kuesioner terhadap 50 responden dapat diuraikan sebagai berikut.

**Tabel 4.4  
Pendidikan Responden**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | SMU | 10 | 20% |
| 2 | D-3 | 17 | 34% |
| 3 | S-1 | 23 | 46% |
| 4 | S-2 | 7 | 14% |
| 5 | S-3 | 3 | 6% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa kebanyakan pendidikan terakhir responden PT Tokio Marine Bandung adalah S1 dan minoritas pada pendidikan lainnya. Secara umum karyawan dengan pendidikan terakhir Strata 1 merupakan segmen yang memiliki dasar pendidikan yang baik sehingga akan mencapai kinerja kuantitas dan kualitas yang baik. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Mangkunegara (2012:9).

**4.1.3 Tanggapan Karyawan Mengenai Lingkungan Kerja PT Tokio Marine Bandung**

Lingkungan Kerja terdiri dari indikator Penerangan Cahaya di Tempat Kerja, Temperatur di Tempat Kerja Temperatur di Tempat Kerja, Tingkat ancaman terhadap Peristiwa Negatif, dan Tingkat Kepentingan yang dirasakan Individu. Indikator tersebut dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai Lingkungan Kerja pada PT Tokio Marine Bandung.

**4.1.3.1 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Penerangan Cahaya di Tempat Kerja**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung pada indikator Penerangan Cahaya di Tempat Kerja terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Penerangan ditempat kerja Bapak/Ibu sudah baik**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 3 | 6% |
| Setuju | 4 | 26 | 52% |
| Cukup Setuju | 3 | 20 | 40% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Penerangan ditempat kerja Bapak/Ibu sudah baik”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 52% menjawab setuju. Hal ini membuktikan bahwa Penerangan ditempat kerja Bapak/Ibu sudah baik.

**Tabel 4.6**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Cahaya yang tidak jelas memperlambat Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2. | Sangat Setuju | 5 | 2 | 4% |
| Setuju | 4 | 23 | 46% |
| Cukup Setuju | 3 | 23 | 46% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Cahaya yang tidak jelas memperlambat Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 46% menjawab setuju dan cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Cahaya yang tidak jelas memperlambat Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Sedarmayanti (2001:46).

**4.1.3.2 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Temperatur di Tempat Kerja**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung pada indikator Temperatur di Tempat Kerja. Terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Kualitas udara di sekitar ruangan Bapak/Ibu bekerja baik**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 3. | Sangat Setuju | 5 | 3 | 6% |
| Setuju | 4 | 26 | 52% |
| Cukup Setuju | 3 | 20 | 40% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Kualitas udara di sekitar rauangan Bapak/Ibu bekerja baik” diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 52% mengatakan setuju. Hal itu membuktikan bahwa Kualitas udara di sekitar rauangan Bapak/Ibu bekerja baik.

**Tabel 4.8**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Ventilasi di dalam ruangan baik**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 4. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 3 | 27 | 54% |
| Tidak Setuju | 2 | 9 | 18% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Ventilasi di dalam ruangan baik”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 54% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Ventilasi di dalam ruangan sudah cukup baik.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Sedarmayanti (2001:46).

**4.1.3.3 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Kelembaban di Tempat Kerja**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung pada indikator Kelembaban di Tempat Kerja terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Ruangan kerja anda sesuai dengan jumlah orang yang bekerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 5. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 18 | 36% |
| Cukup Setuju | 3 | 19 | 38% |
| Tidak Setuju | 2 | 12 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Ruangan kerja anda sesuai dengan jumlah orang yang bekerja”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Ruangan kerja karyawan cukup sesuai dengan jumlah orang yang bekerja.

**Tabel 4.10**

**Tanggapan Karyawan Mengenai sinar matahari dan udara mudah masuk ke dalam ruangan anda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 6. | Sangat Setuju | 5 | 3 | 6% |
| Setuju | 4 | 15 | 30% |
| Cukup Setuju | 3 | 29 | 58% |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Sinar matahari dan udara mudah masuk ke dalam ruangan anda”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 58% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Sinar matahari dan udara cukup mudah masuk ke dalam ruangan karyawan.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Sedarmayanti (2001:46)

**4.1.3.4 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Ruang Gerak yang diperlukan**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung pada indikator Ruang Gerak yang diperlukan terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Bapak/Ibu menjaga kenyamanan di tempat**

**Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 7. | Sangat Setuju | 5 | 0 | 0% |
| Setuju | 4 | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 3 | 33 | 66% |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Bapak/Ibu menjaga kenyamanan di tempat Kerja”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 66% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa karyawan cukup menjaga kenyamanan di tempat Kerja.

**Tabel 4.12**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Suasana tempat kerja bapak/Ibu memberikan kenyamanan untuk bekerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 8. | Sangat Setuju | 5 | 3 | 6% |
| Setuju | 4 | 16 | 32% |
| Cukup Setuju | 3 | 29 | 58% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Suasana tempat kerja bapak/Ibu memberikan kenyamanan untuk bekerja”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 58% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Suasana tempat kerja karyawan cukup memberikan kenyamanan untuk bekerja..

Tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Sedarmayanti (2001:46).

**4.1.3.5 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Keamanan Kerja**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung pada indikator Keamanan Kerja terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.13**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Tersediakah penanggungan resiko dengan pekerjaan yang dilakukan bila terjadi kecelakaan pekerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 9. | Sangat Setuju | 5 | 3 | 6% |
| Setuju | 4 | 15 | 30% |
| Cukup Setuju | 3 | 29 | 58% |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Tersediakah penanggungan resiko dengan pekerjaan yang dilakukan bila terjadi kecelakaan pekerja”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 58% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Tersedia penanggungan resiko dengan pekerjaan yang dilakukan bila terjadi kecelakaan pekerja cukup baik.

**Tabel 4.14**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Kelengkapan fasilitas K3 (Keamanan dan Keselamatan Kerja) yang diberikan perusahaan kenyamanan untuk bekerja.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 10. | Sangat Setuju | 5 | 0 | 0% |
| Setuju | 4 | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 3 | 32 | 64% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Kelengkapan fasilitas K3 (Keamanan dan Keselamatan Kerja) yang diberikan perusahaan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 64% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Kelengkapan fasilitas K3 (Keamanan dan Keselamatan Kerja) yang diberikan perusahaan cukup tersedia lengkap.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Sedarmayanti (2001:46).

**4.1.3.6 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Hubungan dengan Rekan Kerja**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung pada indikator Hubungan dengan Rekan Kerja terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.15**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan dan mudah diajak bekerjasama**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 11. | Sangat Setuju | 5 | 3 | 6% |
| Setuju | 4 | 26 | 52% |
| Cukup Setuju | 3 | 20 | 40% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan dan mudah diajak bekerjasama”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 52% menjawab setuju. Hal ini membuktikan bahwa Rekan kerja karyawan di kantor ini menyenangkan dan mudah diajak bekerjasama.

**Tabel 4.16**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Rekan kerja Bapak/Ibu sering memberikan kritikan yang membangun atas pekerjaan Bapak/ibu kenyamanan untuk bekerja.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 12. | Sangat Setuju | 5 | 7 | 14% |
| Setuju | 4 | 24 | 48% |
| Cukup Setuju | 3 | 18 | 36% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Rekan kerja Bapak/Ibu sering memberikan kritikan yang membangun atas pekerjaan Bapak/ibu”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 48% menjawab setuju. Hal ini membuktikan bahwa Rekan kerja karyawan sering memberikan kritikan yang membangun atas pekerjaan karyawan yang lainnya.

Hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. . Sedarmayanti (2001:46).

**4.1.3.7. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Lingkungan Kerja PT Tokio Marine Bandung**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai 6 indikator dan 12 pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh hasil rata-rata dari keseluruhan indikator Lingkungan Kerja dalam tabulasi rata-rata tanggapan responden yang disajikan sebagai berikut.

**Tabel 4.17**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Jawaban Responden** | | | | | **Total** | **Skor Aktual** | **Skor Ideal** | **%** |
| **SS** | **S** | **CS** | **TS** | **STS** |
| 1 | Penerangan ditempat kerja Bapak/Ibu sudah baik. | 3 | 26 | 20 | 1 | 0 | 50 | 181 | 250 | 72.4% |
| 2 | Cahaya yang tidak jelas memperlambat Bapak/Ibu dalam menyelesaikan pekerjaan. | 2 | 23 | 23 | 2 | 0 | 50 | 175 | 250 | 70% |
| 3 | Kualitas udara di sekitar rauangan Bapak/Ibu bekerja baik. | 3 | 26 | 20 | 1 | 0 | 50 | 181 | 250 | 72.4% |
| 4 | Ventilasi di dalam ruangan baik | 1 | 13 | 27 | 9 | 0 | 50 | 156 | 250 | 62.4% |
| 5 | Ruangan kerja anda sesuai dengan jumlah orang yang bekerja | 1 | 18 | 19 | 12 | 0 | 50 | 158 | 250 | 63.2% |
| 6 | Apakah sinar matahari dan udara mudah masuk ke dalam ruangan Anda | 3 | 15 | 29 | 3 | 0 | 50 | 168 | 250 | 67.2% |
| 7 | Bapak/Ibu menjaga kenyamanan di tempat Kerja | 0 | 13 | 33 | 4 | 0 | 50 | 159 | 250 | 63.6% |
| 8 | Suasana tempat kerja apak/Ibu memberikan kenyamanan untuk bekerja. | 3 | 16 | 29 | 2 | 0 | 50 | 170 | 250 | 68% |
| 9 | Tersediakah penanggungan resiko dengan pekerjaan yang dilakukan bila terjadi kecelakaan pekerja. | 3 | 15 | 29 | 3 | 0 | 50 | 168 | 250 | 67.2% |
| 10 | Kelengkapan fasilitas K3 (Keamanan dan Keselamatan Kerja) yang diberikan perusahaan. | 0 | 13 | 32 | 5 | 0 | 50 | 158 | 250 | 63.2% |
| 11. | Rekan kerja saya di kantor ini menyenangkan dan mudah diajak bekerjasama | 3 | 26 | 20 | 1 | 0 | 50 | 181 | 250 | 72.4% |
| 12 | Rekan kerja Bapak/Ibu sering memberikan kritikan yang membangun atas pekerjaan  Bapak/ibu |  | 24 | 18 | 1 | 0 | 50 | 187 | 250 | 74.8% |
| **Total** | | **22** | **228** | **299** | **44** | **0** | **600** | **2042** | **3000** | **68%** |
| **Rata – Rata** | | | | | | | | **170** | **250** |
| **Kategori** | | | | | | | | | **Cukup Baik** | |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan perhitungan tabel 4.17 di atas menunjukkan rekapitulasi rata– rata skor tanggapan karyawan sebesar 68% Hal ini berarti secara umum Lingkungan Kerja karyawan pada PT Tokio Marine Bandung bila dilihat pada garis kontinum berada dalam kategori cukup baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum berikut:

68%

20%

36%

52%

68%

Tidak Baik

Cukup Baik

Baik

Sangat Baik

Kurang Baik

**Gambar 4.2  
Garis Kontinum Lingkungan Kerja di PT Tokio Marine Bandung**

Gambar 4.2 menunjukkan tanggapan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja. Nilai rata-tata yang diperoleh sebesar 68%. Angka tersebut berada pada interval 52% – 68% dan termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja di PT Tokio Marine Bandung tergolong cukup baik. Itu berarti Lingkungan Kerja di PT Tokio Marine Bandung masih perlu diperbaiki karena terdapat indikator-indikator yang berada di bawah skor rata-rata. Hal tersebut disinyalir membuat variabel Lingkungan Kerja bermasalah.

**4.1.4 Tanggapan Karyawan Mengenai Insentif PT Tokio Marine Bandung**

Insentif terdiri dari 3 indikator yaitu Bonus, Komisi, Profit Sharing, dan Jaminan Sosial. Indikator tersebut dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai Insentif yang ditawarkan PT Tokio Marine Bandung.

**4.1.4.1 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Bonus**

Hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung pada indikator Bonus terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.18**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 15 | 30% |
| Cukup Setuju | 3 | 31 | 62% |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 62% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Perusahaan cukup memberi bonus jika karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

**Tabel 4.19**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Bonus yang diterima, membuat saya**

**bersemangat dalam bekerja.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 21 | 42% |
| Cukup Setuju | 3 | 26 | 52% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Bonus yang diterima, membuat saya bersemangat dalam bekerja”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 52% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Bonus yang diterima, membuat karyawan cukup bersemangat dalam bekerja.

Menurut Sarwoto (2014:155) Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan system insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

**4.1.4.2 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Komisi**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung pada indikator Komisi terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.20**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Menurut saya, pemberian komisi yang**

**diterapkan manajemen perusahaan adil.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 3. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 25 | 50% |
| Cukup Setuju | 3 | 22 | 44% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan adil”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 50% menjawab setuju. Hal ini membuktikan bahwa pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil bagi karyawan.

**Tabel 4.21**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 4. | Sangat Setuju | 5 | 0 | 0% |
| Setuju | 4 | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 3 | 29 | 58% |
| Tidak Setuju | 2 | 8 | 16% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 58% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil dan layak.

Menurut Sarwoto (2014:155) Komisi merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik.

**4.1.4.3 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Profit Sharing**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung pada indikator Profit Sharing terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.22**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Disediakan kah dana simpanan untuk kebutuhan karyawan.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 5. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 20 | 40% |
| Cukup Setuju | 3 | 19 | 38% |
| Tidak Setuju | 2 | 10 | 20% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Disediakan kah dana simpanan untuk kebutuhan karyawan.”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 40% menjawab setuju. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan menyediakan dana simpanan untuk kebutuhan karyawan.

**Tabel 4.23**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Sesuai kah keuntungan dari yang diterima secara potongan gaji sukarela.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 6. | Sangat Setuju | 5 | 0 | 0% |
| Setuju | 4 | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 3 | 33 | 66% |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Sesuai kah keuntungan dari yang diterima secara potongan gaji sukarela”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 66% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa keuntungan dari yang diterima secara potongan gaji cukup dilakukan secara sukarela.

Menurut Sarwoto (2014:155) Profit sharing adalah salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari hasil laba yang disetorkan kepada setiap karyawan.

**4.1.4.4 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Jaminan Sosial**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung pada indikator Jaminan Sosial terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.24**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Perusahaan memfasilitasi pemeriksaan kesehatan secara teratur kepada karyawan.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 7. | Sangat Setuju | 5 | 0 | 0% |
| Setuju | 4 | 15 | 30% |
| Cukup Setuju | 3 | 32 | 64% |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Perusahaan memfasilitasi pemeriksaan kesehatan secara teratur kepada karyawan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 64% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Perusahaan cukup mampu memfasilitasi pemeriksaan kesehatan secara teratur kepada karyawan.

**Tabel 4.25**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Perusahaan memberikan tindakan pengobatan dengan baik kepada karyawan yang mengalami sakit/ kecelakaan kerja.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 8.  . | Sangat Setuju | 5 | 0 | 0% |
| Setuju | 4 | 15 | 30% |
| Cukup Setuju | 3 | 32 | 64% |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Perusahaan memberikan tindakan pengobatan dengan baik kepada karyawan yang mengalami sakit/ kecelakaan kerja”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 64% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Perusahaan memberikan tindakan pengobatan dengan cukup baik kepada karyawan yang mengalami sakit/ kecelakaan kerja

Menurut Sarwoto (2014:155) Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis.

**4.1.4.5 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Insentif PT Tokio Marine Bandung**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai 4 indikator dan 8 kuisioner dari variabel Insentif yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh hasil rata-rata dari keseluruhan indikator Insentif dalam tabulasi rata-rata tanggapan responden yang disajikan sebagai berikut.

**Tabel 4.26  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Insentif**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Jawaban Responden** | | | | | **Total** | **Skor Aktual** | **Skor Ideal** | **%** |
| **SS** | **S** | **CS** | **TS** | **STS** |
| 1 | Perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan. | 1 | 15 | 31 | 3 | 0 | 50 | 164 | 250 | 65.6% |
| 2 | Bonus yang diterima, membuat saya bersemangat dalam bekerja. | 1 | 21 | 26 | 2 | 0 | 50 | 171 | 250 | 68.4% |
| 3 | Menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan adil. | 1 | 25 | 22 | 2 | 0 | 50 | 175 | 250 | 70% |
| 4 | Komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan sudah cukup adil & layak. | 0 | 13 | 29 | 8 | 0 | 50 | 155 | 250 | 62% |
| 5 | Disediakan kah dana simpanan untuk kebutuhan karyawan. | 1 | 20 | 19 | 10 | 0 | 50 | 162 | 250 | 64.8% |
| 6 | Sesuai kah keuntungan dari yang diterima secara potongan gaji sukarela. | 0 | 13 | 33 | 4 | 0 | 50 | 159 | 250 | 63.6% |
| 7. | Perusahaan memfasilitasi pemeriksaan kesehatan secara teratur kepada karyawan. | 3 | 16 | 29 | 2 | 0 | 50 | 170 | 250 | 68% |
| 8. | Perusahaan memberikan tindakan pengobatan dengan baik kepada karyawan yang mengalami sakit/ kecelakaan kerja. | 0 | 15 | 32 | 3 | 0 | 50 | 162 | 250 | 64.8% |
| **Total** | | **7** | **138** | **221** | **34** | **0** | **400** | **1318** | **2000** | **65.6%** |
| **Rata – Rata** | | | | | | | | **164** | **250** |
| **Kategori** | | | | | | | | | **Cukup Baik** | |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan perhitungan tabel 4.26 di atas menunjukkan rekapitulasi rata– rata skor tanggapan karyawan sebesar 65.6% Hal ini berarti secara umum Insentif pada CV. Makmur Tanjungsari bila dilihat pada garis kontinum berada dalam kategori cukup baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum berikut:

65.6%

20%

36%

52%

68%

Tidak Baik

Cukup Baik

Baik

Sangat Baik

Kurang Baik

**Gambar 4.3  
Garis Kontinum Insentif di PT Tokio Marine Bandung**

Gambar 4.3 menunjukkan tanggapan responden mengenai variabel Insentif. Nilai rata-tata yang diperoleh sebesar 65.6%. Angka tersebut berada pada interval 52% – 68% dan termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif di PT Tokio Marine Bandung tergolong cukup baik. Itu berarti variable insentif di PT Tokio Marine Bandung masih perlu diperbaiki karena terdapat indikator-indikator yang berada di bawah skor rata-rata. Hal tersebut harus menjadi evaluasi dari pihak perusahaan.

**4.1.5 Tanggapan Karyawan Mengenai Kuesioner Kepuasan Kerja PT Tokio Marine Bandung**

Pada penelitian ini pengukuran Kuesioner Kepuasan Kerja di ukur dengan membagi variabel menjadi 6 indikator yaitu Pekerjaan itu Sendiri, Gaji, Promosi, supervisi, rekan kerja dan kondisi kerja. Indikator tersebut dijadikan sebagai alat ukur untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja yang ditawarkan PT Tokio Marine Bandung.

**4.1.5.1 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Pekerjaan itu Sendiri**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung mengenai indikator Pekerjaan itu Sendiri terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.27**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan Saya**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 3 | 27 | 54% |
| Tidak Setuju | 2 | 9 | 18% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 54% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Tugas yang diberikan cukup sesuai dengan kemampuan karyawan.

**Tabel 4.28**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 2. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 18 | 36% |
| Cukup Setuju | 3 | 19 | 38% |
| Tidak Setuju | 2 | 12 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Pekerjaan yang karyawan terima cukup sesuai dengan keinginan karyawan. Yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

Luthans (2006:24) yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

**4.1.5.2 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Gaji**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung mengenai indikator gaji terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.29**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 3. | Sangat Setuju | 5 | 3 | 6% |
| Setuju | 4 | 15 | 30% |
| Cukup Setuju | 3 | 29 | 58% |
| Tidak Setuju | 2 | 3 | 6% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 58% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Sistem pemberian gaji di tempat karyawan bekerja sudah cukup sesuai.

**Tabel 4.30**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah Sesuai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 4. | Sangat Setuju | 5 | 0 | 0% |
| Setuju | 4 | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 3 | 32 | 64% |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah Sesuai”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 64% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Besar dan jenis tunjangan yang diterima oleh karyawan sudah cukup sesuai.

Luthans (2006:24) Upah atau gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.

**4.1.5.3 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Promosi**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung mengenai indikator Promosi terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.31**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 5. | Sangat Setuju | 5 | 0 | 0% |
| Setuju | 4 | 13 | 26% |
| Cukup Setuju | 3 | 33 | 66% |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 66% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja karyawan cukup sesuai.

**Tabel 4.32**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 6. | Sangat Setuju | 5 | 2 | 4% |
| Setuju | 4 | 23 | 46% |
| Cukup Setuju | 3 | 23 | 46% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 46% menjawab setuju dan cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Promosi ditempat kerja karyawan sudah dilakukan secara obyektif.

Luthans (2006:24) Kesempatan di promosikan nampaknya memilki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

**4.1.5.4 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Supervisi**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung mengenai indikator Supervisi terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.33**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai tegas.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 7. | Sangat Setuju | 5 | 3 | 6% |
| Setuju | 4 | 26 | 52% |
| Cukup Setuju | 3 | 20 | 40% |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan “Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai tegas”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 52% menjawab setuju. Hal ini membuktikan bahwa Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai tegas.

**Tabel 4.34**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 8. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 23 | 46% |
| Cukup Setuju | 3 | 19 | 38% |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 14% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 46% menjawab setuju. Hal ini membuktikan bahwa Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas.

Luthans (2006:24) Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

**4.1.5.5 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Rekan Kerja**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung mengenai indikator Rekan Kerja terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.35**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 9. | Sangat Setuju | 5 | 0 | 0% |
| Setuju | 4 | 17 | 34% |
| Cukup Setuju | 3 | 31 | 62% |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 62% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Sesama pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing.

**Tabel 4.36**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Tidak terdapat kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 10. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 15 | 30% |
| Cukup Setuju | 3 | 22 | 44% |
| Tidak Setuju | 2 | 12 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Tidak terdapat kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 44% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Tidak terdapat kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Luthans (2006:24) Memiliki hubungan kerja yang sangat baik dengan sesama rekan kerja.

**4.1.5.6 Tanggapan Karyawan Mengenai Indikator Kondisi Kerja**

Berikut ini adalah hasil tanggapan karyawan PT Tokio Marine Bandung mengenai indikator Kondisi Kerja terdapat dua kuisioner yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.37**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 11. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 16 | 32% |
| Cukup Setuju | 3 | 27 | 54% |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 12% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 54% menjawab cukup setuju. Hal ini membuktikan bahwa Kebersihan di ruang kerja karyawan sudah cukup baik.

**Tabel 4.38**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk**

**membantu melaksanakan tugas belum memadai.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No item** | **Tanggapan** | **Skor** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 12. | Sangat Setuju | 5 | 1 | 2% |
| Setuju | 4 | 21 | 42% |
| Cukup Setuju | 3 | 19 | 38% |
| Tidak Setuju | 2 | 9 | 18% |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0% |
| **Total** | | **50** | **100%** |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan item pernyataan di atas mengenai tanggapan karyawan berkaitan dengan “Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai”, dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 42% menjawab setuju. Hal ini membuktikan bahwa Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas cukup memadai.

beberapa indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:27) pada setiap dimensinya, berikut penjelasannya :

1. Pekerjaan yang dapat memberikan tantangan, kenyamanan, dan pekerjaan yang menarik.
2. Kesesuaian pendapatan atau imbalan dengan pekerjaan yang di lakukan.
3. Kesempatan promosi yang di berikan perusahaan setelah apa yang di kerjakan oleh karyawan.
4. Pengawasan, pengarahan, dan pengendalian yang di berikan atasan kepada karyawan..
5. Hubungan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan sangat baik atau harmonis.

**4.1.5.7 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Kuesioner Kepuasan Kerja PT Tokio Marine Bandung**

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai 6 indikator dan 12 pernyataan dari variabel Kuesioner Kepuasan Kerja yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh hasil rata-rata dari keseluruhan indikator Kuesioner Kepuasan Kerja dalam tabulasi rata-rata tanggapan responden yang disajikan sebagai berikut.

**Tabel 4.39  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Jawaban Responden** | | | | | **Total** | **Skor Aktual** | **Skor**  **Ideal** | **%** |
| **SS** | **S** | **CS** | **TS** | **STS** |
| 1 | Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan Saya. | 1 | 13 | 27 | 9 | 0 | 50 | 156 | 250 | 62.4% |
| 2 | Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya. | 1 | 18 | 19 | 12 | 0 | 50 | 158 | 250 | 63.2% |
| 3 | Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai. | 3 | 15 | 29 | 3 | 0 | 50 | 168 | 250 | 67.2% |
| 4 | Besar dan jenis tunjangan yang diterima sudah Sesuai. | 0 | 13 | 32 | 5 | 0 | 50 | 158 | 250 | 63.2% |
| 5 | Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya belum sesuai. | 0 | 13 | 33 | 4 | 0 | 50 | 159 | 250 | 63.6% |
| 6 | Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif. | 2 | 23 | 23 | 2 | 0 | 50 | 175 | 250 | 70% |
| 7. | Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai tegas. | 3 | 26 | 20 | 1 | 0 | 50 | 181 | 250 | 72.4% |
| 8. | Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas. | 1 | 23 | 19 | 7 | 0 | 50 | 168 | 250 | 67.2% |
| 9. | Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing. | 0 | 17 | 31 | 2 | 0 | 50 | 165 | 250 | 66% |
| 10. | Tidak terdapat kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan. | 1 | 15 | 22 | 12 | 0 | 50 | 155 | 250 | 62% |
| 11. | Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik. | 1 | 16 | 27 | 6 | 0 | 50 | 162 | 250 | 64.8% |
| 12. | Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk  membantu melakSanakan tugas belum memadai. | 1 | 21 | 19 | 9 | 0 | 50 | 164 | 250 | 65.6% |
| **Total** | | **14** | **213** | **301** | **72** | **0** | **600** | **1969** | **3000** | **65.63%** |
| **Rata – Rata** | | | | | | | | **164** | **250** |
| **Kategori** | | | | | | | | | **Cukup Baik** | |

Sumber: Hasil diolah peneliti (2018)

Berdasarkan perhitungan tabel 4.39 di atas menunjukkan rekapitulasi rata– rata skor tanggapan karyawan sebesar 65.63%. Hal ini berarti secara umum Kuesioner Kepuasan Kerja pada CV. Makmur Tanjungsari bila dilihat pada garis kontinum berada dalam kategori cukup baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada garis kontinum berikut:

65.63%

20%

36%

52%

68%

Tidak Baik

Cukup Baik

Baik

Sangat Baik

Kurang Baik

**Gambar 4.4  
Garis Kontinum Kuesioner Kepuasan Kerja di PT Tokio Marine Bandung**

Gambar 4.4 menunjukkan tanggapan responden mengenai variabel Kuesioner Kepuasan Kerja.Nilai rata-tata yang diperoleh sebesar 65.63%. Angka tersebut berada pada interval 52%-68% dan termasuk dalam kategori cukup baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kuesioner Kepuasan Kerja di PT Tokio Marine Bandung tergolong cukup baik. Itu berarti Kuesioner Kepuasan Kerja di PT Tokio Marine Bandung masih perlu ditingkatkan karena terdapat indikator-indikator yang skornya berada di bawah rata-rata. Hal tersebut yang disinyalir membuat variabel Kuesioner Kepuasan Kerja masih bermasalah.

**4.2.3 Analisis Verifikatif**

Analisis verifikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

**4.2.3.1. Persamaan Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, terhadap Kepuasan kerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows*

Berikut merupakan perhitungan regresi linear berganda secara komputerisasi dengan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.40**

**Koefisien Regresi Linier Berganda**

|  |
| --- |
|  |

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai (a) konstanta sebesar 2.629 sementara untuk bX1 sebesar 0.459, dan bX2 sebesar 0.594, dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

Nilai a, b1, danb2 dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**Y= 2.629 + 0.459X1+ 0.594X2 +**ε

Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 2.629 artinya jika Lingkungan Kerja dan Insentif bernilai 0, maka Kepuasan kerja akan tetap bernilai 2.629.

Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.459 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0.459.

Koefisien Regresi Variabel Insentif sebesar 0.594 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Insentif sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan kerja sebesar 0.594.

**4.2.3.2. Uji Asumsi Klasik**

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda maka dilakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis.

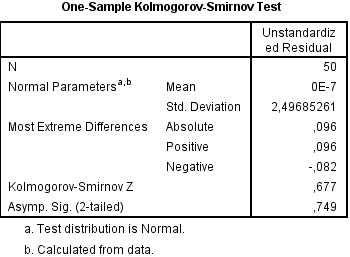
1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik

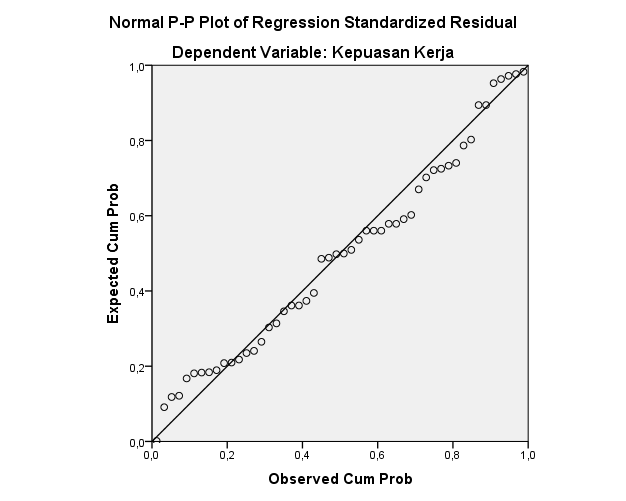
Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.41**

**Uji Normalitas dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**



Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil Sig sebesar 0.749, hasil 0.749> 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



**Gambar 4.5**

**Grafik *Normal Probability Plot***

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

1. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar, tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai sig. correlations> alpha (tingkat ketelitian = 5%) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

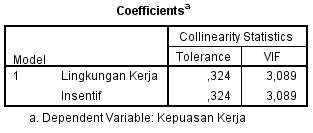
1. Ho : Tidak terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable).
2. Hi : Terjadi adanya Multikolinear diantara data pengamatan (independent variable)

Jika nilai sig. correlations >alpha (tingkat ketelitian = 5%) maka Ho diterima atau tidak terdapat hubungan yang linear diantara variabel independen yang ada pada model, sehingga kekhawatiran akibat multikolinearitas dapat dihindari.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software SPSS 17 for windows* maka hasil uji multikolinieritas yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.42**

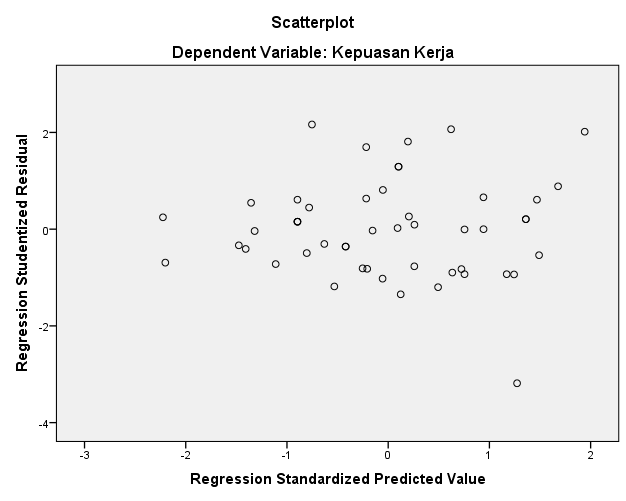
**Uji Multikolinieritas**



Berdasarkan tabel 4.42, dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja dan Insentif menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

3) Uji Heteroskedastitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen.Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.6**

**Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastitas**

**4.2.3.3. Analisis Korelasi**

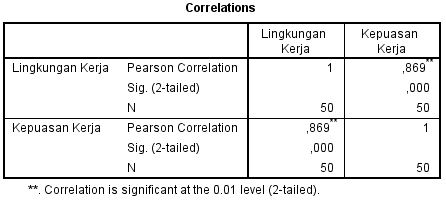
Pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Korelasi Secara Parsial antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.43**

**Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan kerja**

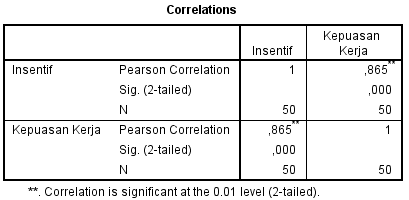


Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.869 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja memiliki tingkat korelasi sangat kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

2) Korelasi Secara Parsial antara Insentif dengan Kepuasan kerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Insentif dengan Kepuasan kerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.44**

**Koefisien Korelasi Insentif dengan Kepuasan kerja**

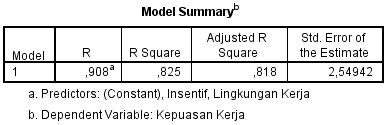
Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.865 berdasarkan kriteria korelasi (0.81 – 1.00) Insentif dengan Kepuasan kerja memiliki tingkat korelasi sangat kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

3) Korelasi Secara Simultan antara Lingkungan Kerja dan Insentif dengan Kepuasan kerja

Untuk menghitung korelasi secara parsial antara Lingkungan Kerja dan Insentif dengan Kepuasan kerja digunakan perhitungan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.45**

**Koefisien Korelasi Simultan Lingkungan Kerja dan Insentif Dengan Kepuasan kerja**



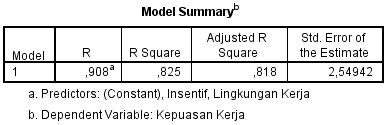
Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* diatas didapatkan hasil korelasi sebesar 0.908 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Lingkungan Kerja dan Insentif dengan Kepuasan kerja memiliki tingkat korelasi sangat kuat. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

**4.2.3.4. Analisis Koefesien Determinasi**

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui peranan semua variabel bebas atas nilai variabel tidak bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat. Beridkut adalah nilai dari koefisien determinasi hasil dari penghitungan dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.46**

**Koefisien Determinasi antara Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan kerja**



Hasil koefisien determinasi sebesar 0.825 atau 82.5% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 17.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah motivasi kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.47**

**Koefisien Determinasi Parsial**

**Coefficientsa**

| Model | | Standardized Coefficients | Correlations | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Beta | Zero-order | Partial | Part |
| 1 | (Constant) |  |  |  |  |
| Lingkungan Kerja | ,489 | ,869 | ,554 | ,278 |
|  | Insentif | ,462 | ,865 | ,532 | ,263 |

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus beta x zero order:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. Lingkungan Kerja (X1) | = 0.489 x 0.869 | = 0.425 atau 42.5% |
| 1. Insentif (X2) | = 0.462 x 0.865 | = 0.400 atau 40% |

Dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Kepuasan kerja adalah Lingkungan Kerja sebesar 42.5%, sementara pengaruh selanjutnya adalah Insentif sebesar 40%.

**4.2.3.5. Uji Hipotesis**

**4.2.3.5.1. Pengujian Secara Parsial (Uji-T)**

Digunakan untuk menguji variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel, yaitu pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja secara parsial, dan Insentif terhadap Kepuasan kerja secara parsial.

Taraf Signifikasi : Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria Pengujian :

a. jika nilai t hitung > t tabel maka H0ditolak, H1 diterima.

b.jika nilai t hitung < t tabel maka H0 diterima, H1 ditolak.

Maka pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

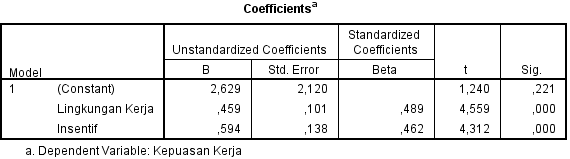
1) Pengujian Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja

* H01. β1 = 0, Tidak terdapat pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kepuasan kerja.
* H2. β1 ≠ 0, Terdapat pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kepuasan kerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-t sebagai berikut:

**Tabel 4.48**

**Tabel Uji T (Parsial)**



|  |
| --- |
|  |

Dari output tabel 4.48 diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) sebesar 4.559, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 50 – 2 – 1 = (0.05 ; 47) yaitu 1.678, dikarenakan thitung > ttabel (4.559>1.678) dan sig (0.000< 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja di PT Tokio Marine Bandung. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

-4.559 -1.678 0 1.678 4.559

Daerah penolakan Ho

Daerah penolakan Ho

H0Daerah Penerimaan H0

**Gambar 4.7**

**Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan gambar 4.7. diatas dapat dilihat bahwa thitung sebesar 4.559 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan kerja di PT Tokio Marine Bandung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang pernah di lakukan oleh (Mangkunegara, 2013:89). Insentif merupakan “suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

2) Pengujian Insentif terhadap Kepuasan kerja

* H01. β1 = 0, Tidak terdapat pengaruh Variabel Insentif terhadap Variabel Kepuasan kerja.
* H2. β1 ≠ 0, Terdapat pengaruh Variabel Insentif terhadap Variabel Kepuasan kerja.

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Insentif terhadap Kepuasan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maka digunakan uji-t, dengan menggunakan SPSS 17 *for window.*

Dari output tabel 4.48 diatas didapatkan nilai thitung untuk variabel Insentif (X2) sebesar 4.312, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai ttabel untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 50 – 2 – 1 = (0.05 ; 47) yaitu 1.678, dikarenakan thitung > ttabel (4.312>1.678) dan sig (0.000< 0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Insentif terhadap Kepuasan kerja di PT Tokio Marine Bandung. Jika disajikan dalam kurva Uji-t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

-4.312 -1.678 0 1.678 4.312

Daerah penolakan Ho

Daerah penolakan Ho

H0Daerah Penerimaan H0

**Gambar 4.8**

**Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-t) Pada Uji Insentif terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa thitung sebesar 4.312 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan kerja di PT Tokio Marine Bandung. Hal ini sesuai yang pernah dilakukan penelitian oleh Mukti Wibowo et al. (2014:9) dalam jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**4.2.3.5.2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Melakukan Uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Rumus uji F yang digunakan adalah :

Dimana:

Jkresidu = Koefisien Korelasi Ganda K = Jumlah variabel bebas

Jkregresi/K

F hitung =

Jkresidu / {n - (k + 1)}

N= Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat.Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada tabel *Analisis of Variance* (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan *microsoft*.Jika nilai Fhitung> Fkrisis, maka H0 yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi Product Moment atau dikenal dengan rumus Pearson.

b) Hipotesis

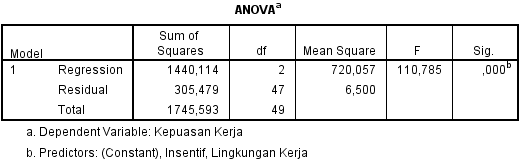
H0: β1β2= 0, tidak terdapat pengaruh Variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan Variabel X2 (Insentif) Terhadap Variabel Y (Kepuasan kerja).

H1 : β1β2≠0, terdapat pengaruh Variabel X1 (Lingkungan Kerja) dan Variabel X2 (Insentif) Terhadap Variabel Y (Kepuasan kerja).

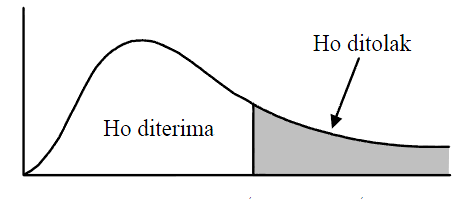
c) Kriteria pengujian

H0 ditolak apabila Fhitung> dari Ftabel (α = 0,05)

Selanjutnya untuk menguji apakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan kerja secara simultan (bersamaan) maka digunakan uji-f, dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil uji-f sebagai berikut:

**Tabel 4.49Tabel Uji F (Simultan)**

Dari output tabel 4.49 diatas didapatkan nilai fhitungsebesar 110.785, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai ftabel untukdf1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 50 – 3 = 47 sehingga didapat ftabel (2 ; 47) sebesar 3.18 dikarenakan fhitung> ftabel (110.785>3.18) dan sig (0.000 <0.05) maka H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan kerja di PT Tokio Marine Bandung.



**110.785**

**3.18**

**Gambar 4.9**

**Pengujian Hipotesis (Kurva Uji-F) Pada Uji Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan gambar 4.9 diatas dapat dilihat bahwa thitung sebesar 110.785 berada pada daerah penolakan Ho yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Insentif memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan kerja di PT Tokio Marine Bandung. Hal ini sesuai penelitian yang pernah dilakukan oleh I Made Rai Buda Lantara (2016:935) dalam jurnal Pengaruh Insentif Finansial, Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana. mengemukakan bahwa Insentif finansial, insentif non finansial serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.