BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Salah satu kebutuhan hidup yang cukup penting di era globalisasi ini adalah kebutuhan akan jasa pengiriman barang. Banyaknya penduduj yang saling mengirim barang dari tempat yang jauh membuat jasa ini menjadi sangat penting. Berdasarkan kenyataan tersebut banyak kemudian bermunculan jasa pengiriman barang swasta, sedangkan jasa pengiriman pemerintah dari dulu sampai sekarang hanya satu, yaitu PT. Pos Indonesia (Persero).

Pada dasarnya keberadaan PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, yaitu mempercepat pembangunan melalui pembangunan jaringan komunikasi antar daerah. Oleh karena itu penyelenggaraan Pos dijalankan oleh Negara demi kepentingan umum dan bertujuan menunjang pembangunan nasional (pertimbangan pembentukan UU No.6 Tahun 1984 tentang Pos). dalam melaksanakan pelayanan jasa melalui Pos, pihak PT. Pos Indonesia (Persero) berkewajiban menerima, menyelenggarakan pengiriman dan pengantaran surat pos dan paket pos dari suatu tempat ke tempat lain atau dari tempat asal ke tempat tujuan tertentu dengan selamat.

PT. Pos Indonesia melayani komunikasi bagi semua penduduk diseluruh wilayah nusantara dengan luas wilayah 5.000.000 km yang terdiri dari 17.508 pulau dengan luas dataran kurang lebih 2.000.000 km yang menjangkau kurang

lebih 35.000 titik antar. Selain itu pelayanan yang diberikan PT. Pos Indonesia mampu memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa serta mempercepat hubungan antar bangsa.

Misi dan Tujuan PT. Pos Indonesia (Persero)

Dalam GBHN TAP MPR No. II/MPR'93/BabIV/Ekonomi 10b, ditetapkan bahwa pembangunan Pos dan Telekomunikasi diarahkan untuk mendukung peningkatan pembangunan nasional dengan makin mempelancar arus surat, barang, dan informasi serta makin luas jangkauan jasa ke seluruh pelosok tananh air dan keluar negeri, serta ditunjukan untuk meningkatkan kemampuan, efisiensi, dan keandalannya dalam pemberian jasa komunikasi, informasi, pos dan giro kepada masyarakat dengan memanfaatkan kemajuan teknologi.

Pembangunan pos terus ditingkatkan agar jangkauan jasa pos dan giro makin luas dan makin memasyarakat serta dapat menjangkau desa dan daerah terpencil, termasuk daerah pemukiman transmigrasi, sehingga masyarakat luas memperoleh pelayanan yang mampu menjamin terselenggarannya arus surat, barang, dan jasa giro yang lancer, cepat dan aman.

Arahan tersebut dimaksudkan untuk memberikan penegasan adanya misi ganda yang diemban PT. Pos Indonesia, yaitu :

1. *Misi Agen Pembangunan,* dengan sasaran tersedianya pelayanan kepada masyarakat samapo ke daerah-daerah terpencil dengan biaya yang terjangkau.
2. *Misi Usaha,* dengan sasaran memupuk keuntukngan yang wajar guna dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam pencapaian misi tersebut yang sejalan dengan pokok-pokok program kebijaksaan Depparpostel, yang dijabarkan dalam kebijakan PT. Pos Indonesia (Persero), yaitu :

1. SISPOSNAS dikembangkan dengan berwawasan lingkungan.
2. Pemanfaatan kemajuan teknologi ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Meningkatkan pembinaan sumber daya manusia.
4. Meningkatkan kerja sama lintas sektoral.
5. Meningkatkan pengawasan.
6. Meningkatkan peran koperasi dan swasta.
7. Memperluas mutu pelayanan.
8. Memperluas jangkauan pelayanan.
9. Pemasaran yang intensif.
10. Partisipasi dalam kerjasama regional dan internasional.

Memperhatikan misi dan kecenderungan perubahan lingkungan, maka tujuan perusahaan dalam pengembangan usaha adalah :

1. Selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi “Share Holder”
2. Efisiensi manajemen sebagai akibat penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) adalah faktor kunci yang menjadi penentu dalam keberhasilan upaya peningkatan keunggulan bersaing.

Guna pelaksanaan tugas pokok dengan mengacu kepadan tujuan. Perusahaan menetapkan “*Tri Strategi Pengembangan”* sebagai berikut :

1. Peningkatan mutu pelayanan
2. Peningkatan efisiensi dan produktivitas.

3. Perluasan jangkauan pelayanan.

Seiring dengan keberhasilan Pembangunan Nasional selama PJP I yang memberikan penekanan kepada pemerataan pembangunan dan hasi-hasilnya telah mengakibatkan peningkatan diberbagai bidang sehingga meningkatkan mobilitas orang dan komoditi dari satu tempat ke tempat lain, baik dalam maupun luar negeri. Dampak yang dirasakan perusahaan adalah peningkatan kualitas dan kuantitas pasar bagi industry perposan. Kondisi ini mengakibatkan usaha dakam bidang pelayanan pos menjadi semakin menarik sektor swasta, sehingga telah tercipta suasana kompetitif dalam bisnis layanan pos.

Memperhatikan kecenderungan pemerintah untuk mengikutsertakan peran swasta dalam segala sektor pembangunan menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Dengan kondisi yang demikian, kunci keberhasilan perusahaan bertumpu pada pelaksanaan strategi yang didasarkan atas kemampuan mempertinggi efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia, khusunya sumber daya manusia yang professional, beretos kerja tinggi, dan berjiwa wiraswasta.

4.1.2. Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero)

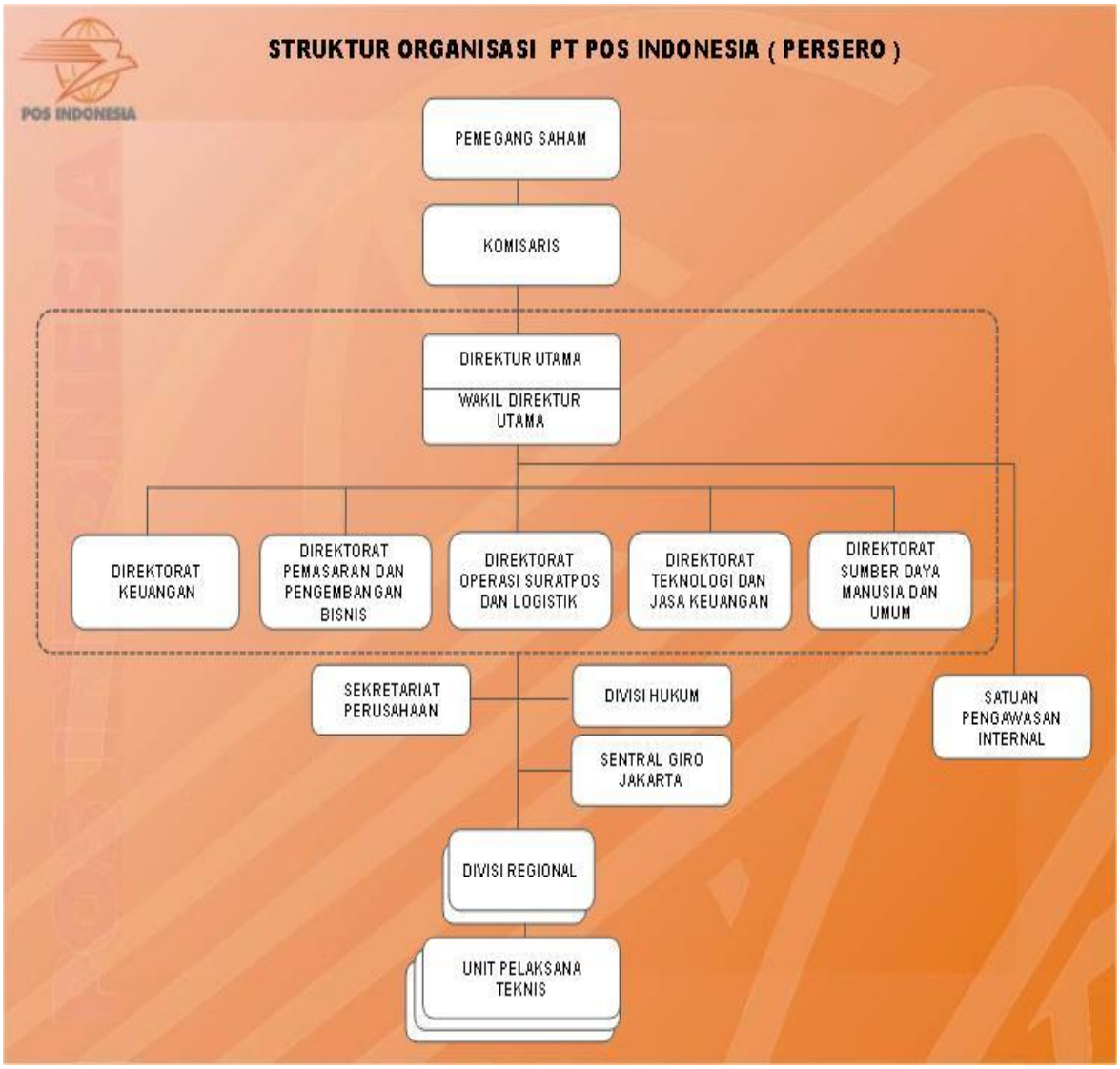
PT. Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di lingkungan Departemen Perhubungan, dipimpin oleh suatu direksi yang bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Bentuk struktur yang digunakan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah bentuk *Line and Staf Organization* (Garis dan Staf), bentuk ini biasanya digunakan pada perusahaan-perusahaan besar yang memiliki kesatuan perintah. Struktur organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berdasarkan Surat Keputusan

Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Nomor 28A/RIRUT/1999 tentang organisasi, disusun dalam tiga tingkatan, yaitu tingkat pusat, tingkat daerah, dan tingkat unit pelaksaaan teknis.

Organisasi tingkat pusat terdiri atas :

1. Direksi
2. Direktorat Operasi
3. Direktorat Perencanaan, Teknis dan Sarana
4. Direktorat Sumber Daya Manusia
5. Satuan Pengawasan Intern
6. Sekretaris Perusahaan
7. Pusat Penelitian dan Pengembangan.

Adapun struktur organisasi pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung secara jelas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung menggunakan sistem disentralisasi dalam hal struktur dan pendelegasian wewenang dalam perusahaan. hal ini terlihat adanya direktorat-direktorat yang memegang kekuasanaan dan bertanggung jawab langsung kepada direksi utama, sehingga para karyawan yang berada dibawah kepemimpinan direktorat-direktorat tidak bertanggung jawab secara langsung

kepada direktur utama, tetapi bertanggung jawab dan melaksanakan perintah dari direktur masing-masing.

4.1.3. Deskripsi Jabatan

Uraian jabatan, wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi tingkat pusat :

1. Direksi
    a. Memimpin, mengurus dan mengelola perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan serta senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.
    b. Menyiapkan rencana jangka panjang serta rencana kerja dan anggaran tahunan perusahaan.
    c. Mengangkat dan memberhentikan pegawai perseroan sesuai dengan peraturan kepegawaian.
    d. Menetapkan gaji, pesiunan/jaminan hari tua dan penghasilan lain bagi para pegawai perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi perusahaan.
    e. Memberikan segala keterangan tentang keadaan dan jalannya perusahaan, baik dalam bentuk laporan tahunan maupun laporang berkala menurut cara dan waktu yang telah ditentukan dalam anggaran dasar perusahaan.

2. Direktorat Operasi
    a. Membina dan mengendalikan kegiatan pelayanan jasa komunikasi, logistic serta jasa keuangan/keagenan dan filateli, baik untuk hubungan dalam negeri maupun luar negeri.
    b. Mengendalikan dan mengembangkan operasi pelayanan serta jaringan unit dan titik layanan.
    c. Mengendalikan dan mengelola kegiatan usaha bisnis pelayanan jasa.
    d. Menetapkan jaringan lalu lintas pos dan jaringan layanan serta kebijakan penetapan modal tranportasi serta pengembangan fasikitas fisik pelayanan.
3. Direktorat Perencaan, Teknik dan Sarana
    a. Melakukan pembinaan dan penyelenggaraan kegiatan perencanaan strategis serta pengelolaan dan pengolahan data.
    b. Menetapkan kebijakan dan analisis kebutuhan teknologi dan sarana kebutuhan teknologi.
    c. Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan Direktorat Perencanaanm Tenik dan Sarana.
4. Direktora Keuangan
    a. Melakukan pengendalian keuangan perusahaan meliputi penetapan dan pengembangan kebijaksaan sistem prosedur akuntansi keungan anggaran dan investasi serta struktur biaya dan harga pokok industri.

b. Melakukan pengelolaan keuangan meliputi penetapan pengembangan kebijaksanaan pengelolaan keuangan, pengelolaan kas dan pengendalian penyertaan modal karyawan.

5. Direktorat Sumber Daya Manusia
   a. Melakukan pengelolaan dan penyelenggaraan pelatihan sumber daya manusia.
   b. Melakukan perencaan dan pengembangan pengorganisasian dan sistem manajemen.
   c. Melakukan pengelolaan kesejahteraan.
6. Saruan Pengawasan Intern (SPI)
   a. Melakukan pemeriksaan, pengujian dan penilaian terhadap pengendalian manajemen, peningkatan pengekonomisan, keefisienan dan keefektifan.
   b. Melakukan pemerikasaan, pengijinan dan penilainan terhadap pengolahan dan pertanggung jawaban keuangan serta kinerja usaha.
   c. Melakukan pengkoordinasian pengelolaan tugas pemeriksaan serta melaksanakan tata usaha dan rumah tangga pengawasan intern.
7. Sekretaris Perusahaan
   a. Melakukan penyelenggaraan kesekretarisan Direktur Utama, pengkoordinasian dan penyajian informasi perusahaan.
   b. Melakukan penyelenggaraan hubungan masyarakat dan keprotokolan.
   c. Melakukan penelahaan perundang-undangan, penanganan masalah hokum dan perikatan.

d. Melakukan penyelenggaraan hubungan kerjasama luar negeri/internasional.
e. Melakukan penyelenggaraan dan pengelolaan rumah tangga kantor pusat.

8. Pusat Perencaan dan Penelitian Terapan
   a. Melakukan penyelenggaraan atau pengelolaan kegiatan penelitian terapan, baik dalam bidang operasi maupun non operasi yang tidak dapat memberikan manfaat yang layak bagi perusahaan guna menunjang keberhasilan perusahaan.
   b. Melakukan penyelenggaraan kerja sama teknik dan proyek.

4.1.4. Aspek Kegiatan Perusahaan

Pada dasarnya usaha-usaha yang dilaksanakan oleh kantor POS INDONESIA meliputi usaha pokok dan usaha menunjang serta aneka layanan dan pelayanan usaha pos. usaha pokok Pos terdiri dari :

1) Layanan Fisik
   a. Layanan Surat Pos
   b. Layanan Paket Pos
   c. Layanan Keuangan
   d. layanan Filateli
2) layanan elektronik dengan wasantara-net (W-NET) sebagai tulang penggungnya, untuk menyajikan fasilitas-fasilitas :

a. Internet

- Surat Elektronik (E-MAIL)
- Warung Pos Elektronik (Warposnet)
- Internet untuk jaringan korporasi (*Coorporation Net Working)*

3) Elektronik Data Interchange (EDI) untuk membantu jaringan komunikasi berbagai data, antara lain :

a) Surat Bisnis Elektronik (SBE)

- Direct Mail
- Weselpos Eletronik
- Advertansi Elektronik
- Internet Hibrida

b) Usaha penunjang terdiri dari :

- Penyewaan ruang dan tempat
- Usaha tranportasi
- Freight dan Forwading
- Belanja lewat pos

4) Berbagai layanan keagenan (pelayanan jasa keagenan yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia untuk kepentingan pihak ketiga), yang meliputi :

1. Penabungan dan pembayaran untuk Bank Tabungan Negara (BTN)
2. Takesra dan Kukesra
3. Pembayaran telepon
4. Pembayaran pajak-pajak
5. Pemotongan pension eks bank kreditur

6. Pembayran pension TASPEN dan ASABRI
7. Penjualan benda untuk direktorat pajak

Layanan Pos terdiri dari :

1. Surat Pos

Merupakan layanan standar pengiriman berita yang tersedia semua kantor pos dengan tariff seragam, baik untuk perhubungan di dalam maupun di luar negeri. Jenis surat pos antara lain : Surat, Kartu Pos, Warkat Pos, Barang Cetakan, Majalah Sekogram (Braille) dan Bungkusan.

2. Surat Kilat

Merupakan layanan kiriman Pos dalam negeri yang menjangkau seluruh Indonesia dengan skala prioritas kecepatan dalam penyaluran dan pengantarnya.

3. Surat Kilat Khusus (SKH)

Merupakan layanan yang terdokumentasi sebagai solusi tepat kiriman pos dalam negeri sehingga dapat dilakukan jejak guna mengetahui status kiriman. Jaringan SKH tersebar di 22 kota di Indonesia dengan waktu tempuh 24 jam sampai 48 jam.

4. Ratron

Merupakan layanan surat elektronik yang merupakan hibrida atau surat secara fisik dengan kombinasi transmisi data melalui jaringan telekomunikasi. Hasil transfer data berupa copy naskah asli yang akan diantar kepada alamat penerima

5. Ekspress Mail Servise (EMS)

Merupakan layanan pengiriman berita atau barang sebagai solusi tepat kiriman pos internasional dengan fasilitas jejak lacak guna mengetahui status kiriman. Jaringan EMS tersebar di 46 negara terkemuka dengan waktu tempuh antara satu sampai dengan tiga hari.

6. Ratron Simpati

Merupakan layanan surat elektronik untuk berbagai ucapan simpati. Hasil transfer data berupa pesan pribadi dalam bentuk surat ataupun kartu ucapan yang akan diantarkan ke alamat yang dituju.

7. Surat Bisnis Elektronik

Merupakan layanan hibrida antara transmisi data elektronik dengan fisik surat pos. jenis layanan ini sangat cepat untuk pengiriman surat atau berbagai jenis tagihan dalam jumlah besar sehingga merupakan solusi korespodensi misal :layanan SBE sementara terdapat disentral pengelohan pos Jakarta.

8. Wesel Pos

Merupakan layanan transfer uang sebagai solusi kiriman uang keseluruhan Indonesia. Terdapat beberapa jenis layanan tambahan untuk wesel pos terdiri dari :

- Wesel Kilat
- Wesel Kilat Khusus
- Wesel Pos Elektronik (Westron)
- Wesel Pos Berlangganan

- Wesel Pos luar Negeri dari beberapa Negara

9. Giro Pos

Merupakan layanan keuangan untuk penampungan, penyimpanan dan pembayaran berbagai transaksi, baik untuk pemegang rekening perorangan maupun perusahaan atau keperluan bisnis di seluruh Indonesia.

10. Cek Pos Wisata (CPW)

Merupakan layanan keuangan sebagai dana perjalanan karena dapat di uangkan disemua kantor pos, tersedia beberapa harga nominal CPW mula dari Rp. 10.000 sampai dengan Rp. 25.000 beberapa hotel, travel biro dan tempat-tempat lainnya yang menerima CPW sebagai alat pembayaran.

11. Paket Pos

Merupakan layanan untuk pengiriman barang yang dapat dilakukan di semua kantor pos baik untuk perhubungan domestik maupun internasional, terdiri dari :

- Paket pos darat atau laut untuk penghubungan darat atau laut
- Paket pos udara untuk penghubungan udara

12. Filateli

Merupakan upaya meningkatkan kualitas dan memperkaya kazanah hobi mengumpulkan perangko atau filateli, telah dikembangkan pula produk-produk filateli yang lebi atraktif dengan tema penerbita bervariasi. Filateli adalah benda koleksi yang banyak diminati para penggemarnya, maka usaha bisnis filateli telah ditangani oleh satu divisi agar lebih fleksibel dan akrab dalam melangkah bersama filateli dalam masyarakat.

13. Belanja lewat Pos (BLP)

Merupakan solusi belanja jarak jauh berbagai produk. Manfaat bagi konsumen adalah mendapatkan produk-produk pilihan dengan harga yang sama diseluruh Indonesia. Deskripsi dan ilustrasi produk digelar dalam satu browser yang diterbitkan secara berkala. BLP dapat langsung mengakses pasar nasional tanpa harus membangun jaringan distribusi sendiri.

14. Pos Plus

Merupakan layanan dengan nilai yang dikemas melalui sarana pelayanan pos plus sehingga layanan pos lebih "*customized"* sesuai dengan kebutuhan pelanggan, terdiri dari :

- Kiriman Hari Ini Sampai (KHIS)
- Kiriman Esok Sampai (KES)
- Penangan Khusus atau Kiriman

15. Wasantara Net (W-Net)

Merupakan layanan pertukaran informasi melalui internet sebagai solusi komunikasi baik untuk lingkup dalam maupun luar negeri.

16. Pos Serba Ada (Poserba)

Merupakan pengembangan fasilitas pelayanan fisik kantor pos dengan mengacu pada konsep *"One Stop Shopping".* Hadir untuk melayani tuntas segala kebuthan tentang pos yang dikemas dalam tatanan arus untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi setiap pengunjung yang datang. Poserba menyediakan semua kebutuhan yang berhubungan dengan

pos dan berbagai alat tulis termasuk kartu ucapan dan benda filateli dalam kemasan khusus. Poserba berada baik dikantor pos manapun ditempat yang lain yang strategis.

17. Pos Kemasan Keliling

Merupakan perekayasaan kapasitas layanan pengantar pos yang lain, selain mengantarkan kiriman pos juga ditambah dengan pelayanan kebutuhan pos lainnya seperti penjualan benda pos dan materai, penerimaan kiriman pos, dan lain-lain sehingga lebih mendekatkan kepada layanan pos pada masyarakat. Posarling hadir mengunjungi masyatakat setiap hari dengan sepada motor dan seragam khas serta dilengkapi dengan bunyi melodi yang menandai kehadiran posarling yang siap untuk memberikan layanan pos.

18. Hallo Pos 161

Merupakan kemudahan untuk dapat menghubungi kantor pos melalui saluran telepon yang praktis yang mewujudkan dalam Hallo Pos 161 yang merupakan media informasi dan layanan pos. pelayanan ini bertujuan agar pelanggan hemat waktu dan biaya serta merupakan upaya untuk selalu dekat dengan jangkauan pelayanan pos.

4.2 Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 29 butir pernyataan dengan perincian 10 butir pernyataan mengenai lingkungan kerja, 9 butir pernyataan mengenai insentif dan 10 butir pernyataan tentang kepuasan kerja karyawan.

Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

4.2.1 Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja.

Tabel 4.1

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Pria	47	58,02
2	Wanita	34	41,98
	Total	**81**	**100**

Sumber : Hasil Koesioner

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 47 orang atau sebesar 58,02% dari total responden.

Sementara pegawai yang berjenis kelamin wanita hanya ada sebanyak 34 orang atau sebesar 41,98 persen. Mayoritas karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah berjenis pria, hal ini disebabkan karena pada perusahaan ini kebanyakan kegiatannya bergerak dalam bidang jasa pengiriman yang biasanya lebih memerlukan keberanian pria.

4.2.2 Identifikasi Responden berdasarkan Usia

Identifikasi berdasarkan usia dapat dilihat dari pengindentifikasian menurut umur, yang tersaji dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2

Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	20 - 30 tahun	32	39,50
2	31 – 40 tahun	30	37,03
3	41 – 50 tahun	13	16,04
4	Diatas 50 tahun	6	07,40
	Total	**81**	**100**

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat paling banyak karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang menjadi responden berusia antara 10-30 tahun, yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 39,50% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berusia antara 31 – 40 tahun ada sebanyak 30 orang atau sebesar 37,03% dari total responden. Mayoritas karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berusia antara 20-30 tahun, hal ini disebabkan karena pada usia tersebut adalah usia produktif.

4.2.3 Identifikasi Responden berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat dari jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3

Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SLTA	4	4,94
2	D3	15	18,51
3	S1	39	48,14
4	S2	18	22,22
5	S3	5	06,17
	Total	**81**	**100**

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.3 dapat dilihat paling banyak karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang menjadi responden adalah berpendidikan sarjana S1, yaitu sebanyak 39 responden atau sebesar 48,14% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berpendidikan S2 ada sebanyak 18 orang atau sebesar 22,22% dari total responden. Sedangkan responden yang berpendidikan S3 hanya ada sebanyak 5 orang atau sebesar 06,17% dari total responden. Mayoritas pendidikan karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah sarjana S1, hal ini disebabkan karena untuk pengembangan kualitas sumber daya manusia.

4.2.4 Identifikasi Responden berdasarkan Lama Kerja

Identifikasi menurut lam kerja akan dilihat berapa lama responden bekerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, dalam melakukan identifikasi menurut lama kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.4

Distribusi Responden Menurut Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang 1 tahun	10	12,34
2	1 – 2 tahun	16	19,75
3	2 – 3 tahun	19	23,45
4	3 – 4 tahun	14	17,28
5	4 – 5 tahun	10	12,34
6	Diatas 5 tahun	12	14,81
	Total	**81**	**100**

Berdasarkan masa kerja seperti tampak pada tabel 4.4 dapat dilihat paling banyak karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung yang menjadi responden memiliki masa kerja 2-3 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 23,45% dari total responden. Disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja antara 1-2 tahun ada sebanyak 16 orang atau sebesar 19,75% dari total responden. Sementara responden yang memiliki masa kerja kurang 1 tahun ada sebanyak 10 orang atau sebesar 12,34% dari total 81 responden. Mayoritas lama kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung adalah 2-3 tahun, hal ini menunjukan bahwa tingkat pemeliharaan karyawan di perusahaan sangat baik.

4.3 Analisis Deskriptif (Kualitatif)

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3.1 Analisis Hasil Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

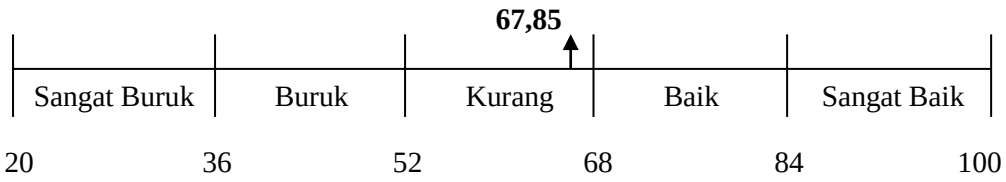
Lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Lingkungan kerja diukur menggunakan 6 (enam) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	307	405	75,80
2	287	405	70,86
3	258	405	63,70
4	256	405	63,21
5	246	405	60,74
6	290	405	71,60
7	180	405	44,44
8	301	405	74,32
9	344	405	84,94
10	279	405	68,89
TOTAL	**2748**	**4050**	**67,85**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.2
Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Lingkungan Kerja

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel lingkungan kerja sebesar 67,85 berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung secara umum berada dalam kategori kurang. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran lingkungan kerja pada masing-masing butir pernyataan, yang diukur menggunakan 6 (enam) indikator

dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan.

Tabel 4.6

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Aktul	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Suara	307	405	75,80	Baik
2	Ruangan	801	1215	65,92	Kurang
3	Suhu	716	1215	58,93	Kurang
4	Jam Kerja	301	405	74,32	Baik
5	Waktu Istirahat	344	405	84,94	Sangat Baik
6	Kebosanan	279	405	68,89	Baik
Total		**2748**	**4050**	**67,85**	**Kurang**

Pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan persentase total skor tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja sebesar 67,85. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung secara umum kurang. Demikian juga bila dilihat berdasarkan indikator tampak bahwa persentase skor tanggapan responden pada indikator suara, ruangan, suhu, jam kerja, waktu istirahat, kebosanan.

Agar lebih jelas penulis juga akan menyajikan gambaran lingkungan kerja pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 6 (enam) indikator dan dioperasionalkan menjadi 10 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada masing-masing indikator.

- **Suara**

Suara dalam lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung di ukur menggunkan 1 butir pernyataan. Berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir penyataan pada indikator pengembangan keahlian.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Suara

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Bapak/Ibu sering terganggu oleh rekan kerja yang sering mendengarkan musik	F	1	11	21	19	29	75,80
	%	1,23	13,53	25,93	23,46	35,80	

Pada tabel 4.7 untuk pernyataan "Bapak/Ibu sering terganggu oleh rekan kerja yang sering mendengarkan musik" terlihat paling banyak responden menjawab sangat tidak setuju (STS). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung tidak terganggu dengan karyawan yang mendengarkan musik. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 75,80 berada pada interval 68-84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena ada sebagian karyawan yang merasa tidak terlalu terganggu dengan adanya musik.

- **Ruangan**

Tabel 4.8

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Ruangan

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Warna ditempat kerja Bapak/Ibu sudah memberikan rasa nyaman	F	4	42	30	4	1	70,86
	%	4,94	51,85	37,04	4,94	1,23	
Dekorasi diruangan tempat kerja memungkinkan Bapak/Ibu bekerja dengan baik	F	1	34	26	19	1	63,70
	%	1,23	41,98	32,10	23,46	1,23	
Fasilitas yang diberikan sudah mendukung kerja Bapak/Ibu	F	4	26	32	17	2	63,21
	%	4,94	32,10	39,51	20,99	2,47	

Pada tabel 4.8 untuk pernyataan “Warna ditempat kerja Bapak/Ibu sudah memberikan rasa nyaman”. Terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa kalau warna ditempat kerja sudah memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Kemudian skor tanggapan responden sebesar 70,86 berada pada interval 68-84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena warna ditempat kerja sudah memberikan rasa nyaman.

Dan untuk pernyataan “Dekorasi diruangan tempat kerja memungkinkan Bapak/Ibu bekerja dengan baik”. Terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa dekorasi di ruang kerja tertata dengan baik. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 63,70 berada pada interval 52-68 dan termasuk dalam kategori kurang. Hal ini dikarenakan dekorasi diruangan kerja belum tertata dengan baik.

Untuk pernyataan “Fasilitas yang diberikan sudah mendukung kerja Bapak/Ibu” terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa kalau fasilitas yang ada belum bisa mendukung dalam melakukan aktivitas kerja. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 63,21 berada pada interval 52-68 dan termasuk dalam kategori kurang. Hal ini dikarenakan fasilitas yang diberikan kurang mendukung dalam melakukan aktifitas.

- **Suhu**

Tabel 4.9

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Suhu

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Bapak/Ibu sudah merasa nyaman dengan suhu diruang kerja	F	0	26	34	19	2	63,21
	%	0,00	32,10	39,51	23,46	2,47	
Penerangan ditempat Bapak/Ibu bekerja memungkinkan Bapak/Ibu untuk bekerja dengan baik	F	3	44	31	3	0	71,60
	%	3,70	54,32	38,27	3,70	0,00	
Bapak/Ibu nyaman dengan karyawan yang merokok diruang kerja	F	1	8	27	11	34	44,44
	%	41,98	9,88	33,33	13,58	1,23	

Pada tabel 4.9 untuk pernyataan "Bapak/Ibu sudah merasa nyaman dengan suhu diruang kerja" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa kurang nyaman dengan suhu diruang kerja saat ini. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 60-74 dan termasuk dalam kondisi kurang. Hal ini disebabkan karena suhu diruangan kerja yang kurang banyak fentilasi udara.

Untuk pernyataan "Penerangan ditempat Bapak/Ibu bekerja memungkunkan Bapak/Ibu untuk bekerja dengan baik" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memebrikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa kalau penerangan ditempat kerja memungkinkan meraka untuk bekerja dengan baik. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 71,60 berada pada

interval 68-84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena penerangan ditempat kerja sudah baik, sehingga dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

Dan untuk pernyataan ”Bapak/Ibu nyaman dengan karyawan yang merokok diruang kerja” terlihat paling banyak responden menjawab sangat setuju (SS). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa ada beberapa karyawan yang tidak suka bila ada karyawan yang merokok diruang kerja. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 44,44 berada pada interval 36-52 dan termasuk dalam kategori buruk. Hal ini disebabkan dapat mengganggu kesehatan bagi karyawan yang tidak merokok.

- **Jam Kerja**

Tabel 4.10

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Jam Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Jam pulang sesuai dengan yang ditetapkan	F	8	44	27	2	0	74,32
	%	9,88	54,32	33,33	2,47	0,00	

Pada tabel 4.10 untuk pernyataan “Jam pulang sesuai dengan yang ditetapkan” terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa kalau jam pulang sudah sesuai yang telah ditetapkan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 74,32 berada pada interval 68-84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena jam kerja sudah sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

- **Waktu Istirahat**

Tabel 4.11

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Waktu Istirahat

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan	F	29	44	7	1	0	84,94
	%	35,80	54,32	8,64	1,23	0,00	

Pada tabel 4.11 untuk pernyataan "Waktu istirahat yang diberikan perusahaan sudah sesuai denga yang diharapkan" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah merasa baik dengan waktu istirahat yang diberikan perusahaan. kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 84,94 berada pada interval 84-100 dan termasuk dalam kategiori sangat baik. Hal ini disebabkan karena waktu istirahat yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan.

- **Kebosanan**

Tabel 4.12

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Kebosanan

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Bapak/Ibu merasa bosan dengan situasi lingkungan kerja	F	1	7	38	25	10	67,85
	%	1,23	8,64	46,91	30,86	12,35	

Pada tabel 4.12 untuk pernyataan "Bapak/Ibu sering merasa bosan dengan situasi lingkungan kerja" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa tidak bosan dengan lingkungan kerja.

Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 68,89 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena lingkungan yang ada saat ini sudah memberikan rasa nyaman.

4.3.2 Analisis Hasil Deskripsi Variabel Insentif

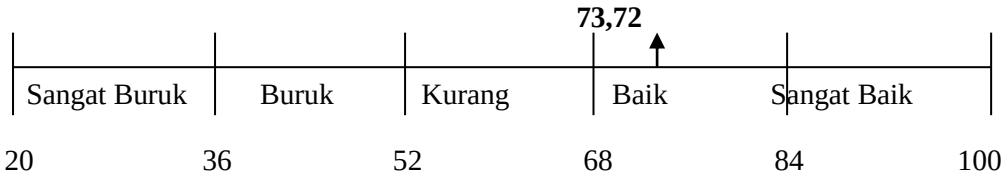
Insentif karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Insentif diukur menggunakan 6 (enam) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang insentif karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Insentif Karyawan

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	204	405	50,37
2	343	405	84,69
3	372	405	91,85
4	313	405	77,28
5	265	405	65,43
6	249	405	61,48
7	248	405	61,23
8	324	405	80,00
9	369	405	91,11
TOTAL	**2687**	**3645**	**73,72**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.3
Skala Penafsiran Persentase Skor Total Variabel Insentif Karyawan

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel insentif sebesar 73,72 berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa pemberian insentif karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung secara umum berada dalam kategori baik. Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran pemberian insentif pada masing-masing butir pernyataan, yang dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada variabel insentif.

Tabel 4.14
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Variabel Insentif

No	Indikator	Skor Aktul	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Kinerja	547	810	67,53	Kurang
2	Lama Kerja	372	405	91,85	Sangat Baik
3	Senioritas	578	810	71,35	Baik
4	Kebutuhan	497	810	61,35	Kurang
5	Keadilan & kelayakan	324	405	80,00	Baik
6	Evaluasi kerja	369	405	91,11	Sangat Baik
Total		**2687**	**3645**	**73,72**	**Baik**

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa insentif di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah baik menurut sebagian besar karyawan. Hal ini bisa dilihat dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 73,72 berada pada interval 68-84 termasuk dalam kategori baik. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.14 diatas.

- **Kinerja**

Tabel 4.15

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Kinerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Bapak/Ibu sering mengeluh dengan tugas yang diberikan atasan	F	7	34	31	9	0	50,37
	%	8,64	41,98	38,27	11,11	0,00	
Hasil tugas Bapak/Ibu sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	F	26	49	5	1	0	84,69
	%	32,10	60,49	6,17	1,23	0,00	

Pada tabel 4.15 untuk pernyataan “Bapak/Ibu sering mengeluh dengan tugas yang diberikan atasan” terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa sering mengeluh dengan tugas yang diberikan atasan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 50,37 berada pada interval 36 – 52 dan termasuk dalam kategori buruk. Hal ini disebabkan karena insentif yang diberikan kurang sehingga banyak karyawan yang sering mengeluh dengan tugas yang diberikan.

Untuk pernyataan “Hasil tugas Bapak/Ibu sudah dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan” terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa hasil tugasnya sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 84,69 berada pada interval 84 – 100 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan selalu memberikan hasil tugas yang sesuai dengan kualitasnya.

- **Lama Kerja**

Tabel 4.16

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Lama Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Bapak/Ibu selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien	F	50	30	0	1	0	91,85
	%	61,73	37,04	0,00	1,23	0,00	

Pada tabel 4.16 untuk pernyataan “Bapak/Ibu selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien” terlihat paling banyak responden sangat setuju (SS). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung selalu berupaya menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 91,85 berada pada interval 84 – 100 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini disebabkan setiap karyawan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

- **Senioritas**

Tabel 4.17

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Senioritas

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Sikap Bapak/Ibu yang senior memberikan contoh yang baik kepada karyawan yang baru masuk	F	9	54	16	2	0	77,28
	%	11,11	66,67	19,75	2,47	0,00	
Manajer sudah memberikan perhatian khusus kepada Bapak/Ibu yang mempunyai loyalitas tinggi	F	2	28	42	8	1	65,43
	%	2,47	34,57	51,85	2,47	1,23	

Pada tabel 4.17 untuk pernyataan "Sikap Bapak/Ibu yang senior memberikan contoh yang baik kepada karyawan yang baru masuk" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah memberikan contoh yang baik kepada karyawan yang baru masuk. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 77,28 berada pada interval 68-84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan selalu menunjukan sikap yang teladan bagi karyawan yang baru masuk.

Untuk pernyataan "Manajer sudah memberikan perhatian khusus kepada Bapak/Ibu yang mempunyai loyalitas tinggi" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung kurang memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 65,43 berada pada interval 52 – 68 dan

termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian yang ditunjukan manajer kepada karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, sehingga banyak karyawan yang kurang produktif karena kurangnya perhatian.

- **Kebutuhan**

Tabel 4.18

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Kebutuhan

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Penghasilan yang Bapak/Ibu terima cukup memadai dan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan	F	0	19	49	13	0	61,48
	%	0,00	23,46	60,49	16,05	0,00	
Hasil tugas Bapak/Ibu sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	F	0	20	46	15	0	61,23
	%	0,00	24,69	56,79	18,52	0,00	

Pada tabel 4.18 untuk pernyataan "Penghasilan yang Bapak/Ibu terima cukup memadai dan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa penghasilan yang diterima belum memadai dan belum sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 61,48 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini disebabkan karena penghasilan belum memadai, sehingga perlu didukung dengan cara pemberian tunjangan dan bonus kepada setiap karyawan yang mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan.

Untuk pernyataan “Selama ini Bapak/Ibu tidak mengalami kekurangan dalam hal kebutuhan” terlihat banyak responden masih ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa selama ini masih mengalami kekurangan dalam hal kebutuhan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 61,23 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini disebabkan selain penghasilan tetap karyawan kurang mendapatkan bonus atau tunjungan sehingga karyawan merasa kekurangan dalam hal kebutuhan.

- **Keadialan & Kelayakan**

Tabel 4.19

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Keadilan & kelayakan

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Bapak/Ibu memberikan perlakuan yang sama kepada setiap karyawan	F	14	54	12	1	0	80,00
	%	17,28	66,67	14,81	1,23	0,00	

Pada tabel 4.19 untuk pernyataan “Bapak/Ibu memberikan perlakuan sama kepada setiap karaywan” terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah memberikan perlakuan yang sama kepada setiap karyawan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 80,0 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan setiap karyawan tidak membeda-bedakan status atau strata setiap karyawan, karena setiap karyawan mempunyai kekurangan dan kelebihan masing-masing.

- **Evaluasi Kerja**

Tabel 4.20

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Evaluasi Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Keahlian Bapak/Ibu yang dimiliki merupakan nilai tambah bagi perusahaan	F	50	27	3	1	0	91,11
	%	61,73	33,33	3,70	1,23	0,00	

Pada tabel 4.20 untuk pernyataan "Keahlian Bapak/Ibu merupakan nilai tambah bagi perusahaan" terlihat paling banyak responden menjawab sangat setuju (SS). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa keahlian yang dimilikinya menjadi nilai tambah bagi perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 91,11 berada pada interval 84 – 100 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini disebabkan karena keahlian merupakan faktor penting bagi kemajuan perusahaan.

4.3.3 Analisi Hasil Deskripsi Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kepuasan kerja karyawan diukur menggunakan 6 (enam) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung maka dilakukan perhitungan

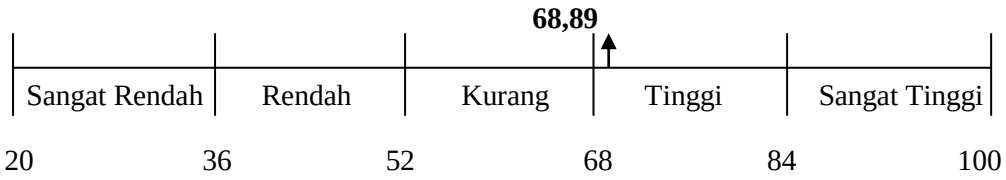
persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	324	405	80,00
2	318	405	78,52
3	318	405	78,52
4	302	405	74,57
5	261	405	64,44
6	251	405	61,98
7	257	405	63,46
8	269	405	66,42
9	247	405	60,99
10	243	405	60,00
TOTAL	**2790**	**4050**	**68,89**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.4
Skala Penafsiran Skor Rata- Rata Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kepuasan kerja karyawan berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Pos

Indonesia (Persero) Bandung secara umum berada dalam kategori tinggi. Agar lebih jelas penulis juga menyajikan gambaran kepuasan kerja karyawan pada masing-masing butir pernyataan, yang diukur menggunakan 6 (enam) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.22

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Skor Aktul	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kriteria
1	Pekerjaan itu sendiri	642	810	79,25	Tinggi
2	Pengawasan	318	405	78,52	Tinggi
3	Rekan Kerja	563	810	69,50	Tinggi
4	Promosi	508	810	62,71	Kurang
5	Upah	269	405	66,42	Kurang
6	Kondisi Kerja	490	810	60,49	Kurang
Total		**2790**	**4050**	**68,89**	**Tinggi**

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kepusan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung pada umunya sudah tinggi. Hal ini bisa dilihat dari persentase skor jawaban responden sebesar 68,89 berada pada interval 68-84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.22 diatas.

- **Pekerjaan Itu Sendiri**

Tabel 4.23

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Pekerjaan itu sendiri

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Pekerjaaan Bapak/Ibu saat ini sesuai dengan keahlian yang dimiliki	F	14	53	14	0	0	80,00
	%	17,28	65,43	17,28	0,00	0,00	
Penempatan posisi/jabatan yang dilakukan perusahaan sudah memuaskan bagi Bapak/Ibu	F	0	20	46	15	0	61,23
	%	0,00	24,69	56,79	18,52	0,00	

Pada tabel 4.23 untuk pernyataan “Pekerjaan Bapak/Ibu saat ini sesuai dengan keahlian yang dimiliki” terlihat paling banyak responden setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa pekerjaan saat ini sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 80,0 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena penempatan jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki setiap karyawan.

untuk pernyataan “Penempatan posisi/jabatan dilakukan perusahaan sangat puas bagi Bapak/Ibu” terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa penempatan posisi/jabatan yang dilakukan perusahaan sudah memuaskan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 78,52 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini

disebabkan karena penempatan posisi/jabatan yang sekarang sudah baik dan sesuai dengan keahlian setiap karyawan.

- **Pengawasan**

Tabel 4.24

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Pengawasan

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Fasilitas keamanan ditempat kerja sudah memberikan rasa nyaman bagi Bapak/Ibu	F	13	50	17	1	0	78,52
	%	16,05	61,73	20,99	1,23	0,00	

Pada tabel 4.24 untuk pernyataan "fasilitas keamanan ditempat kerja sudah memberikan rasa nyaman dalam bekerja" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa fasilitas keamanan ditempat kerja sudah memberikan rasa nyaman dalam bekerja. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 78,52 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena fasilitas keamanan yang ada saat ini sudah baik, sehingga memungkinkan karyawan akan merasa nyaman dan aman pada saat bekerja.

- **Rekan Kerja**

Tabel 4.25

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Rekan Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Bapak/Ibu mampu berkerja sama dengan rekan kerja	F	6	48	26	1	0	74,57
	%	7,41	59,29	32,10	1,23	0,00	
Bapak/Ibu saling membantu dalam menyelesaikan	F	1	34	28	18	0	64,44
	%	1,23	41,98	34,57	22,22	0,00	

Pada tabel 4.25 untuk pernyataan "Bapak/Ibu mampu bekerjasama dengan sesama rekan kerja" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa mampu bekerjasama dengan sesama rekan kerja. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 74,57 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan selalu mampu bekerja dengan rekan kerja.

untuk pernyataan "Bapak/Ibu saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (S). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa sudah saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 64,44 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini disebabkan karena tugas yang diberikannya terlalu banyak sehingga kurangnya rasa saling menolong antar sesama.

- **Promosi**

Tabel 4.26

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Promosi

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Peluang promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja Bapak/Ibu	F	2	21	44	11	3	61,98
	%	2,47	25,93	54,32	13,58	3,70	
Bapak/Ibu merasa perusahaan sudah adil dalam memberikan peluang promosi	F	1	25	42	13	0	63,46
	%	1,23	30,86	51,85	16,05	0,00	

Pada tabel 4.26 untuk pernyataan "Peluang promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja Bapak/Ibu" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa peluang promosi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kinerja. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 61,98 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini disebabkan karena promosi yang berikan bukan karena kinerja melainkan karena senioritas.

untuk pernyataan " Bapak/Ibu merasa perusahaan sudah adil dalam memberikan peluang promosi" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa perusahaan belum adil dalam memberikan peluang promosi. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 63,46 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini disebabkan karena peluang promosi yang kurang adil, karena

promosi yang ada saat ini bukan karena kinerja yang baik tetapi karena pengabdian yang diberikan kepada perusahaan

- **Upah**

Tabel 4.27

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Upah

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengabdian Bapak/Ibu	F	4	24	48	4	1	66,42
	%	4,94	29,63	59,26	4,94	1,23	

Pada tabel 4.27 untuk pernyataan "Upah yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pengabdian Bapak/Ibu" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa upah yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan pengabdian. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 66,42 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini disebabkan upah yang diberikan perusahaan hanya untuk karyawan yang telah berhasil mencapai hasil lebih bukan karena pengabdiannya.

- **Kondisi Kerja**

Tabel 4.28

Rekapitulasi Tanggapan Responden pada Indikator Kondisi Kerja

Pernyataan		Alternatif Jawaban					% Skor
		SS	S	RR	TS	STS	
Bapak/Ibu merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada saat ini	F	1	20	43	16	1	60,99
	%	1,23	24,69	53,09	19,75	1,23	
Ruangan yang ditempati Bapak/Ibu layak	F	0	18	47	14	2	60,00
	%	0,00	22,22	58,02	17,28	2,47	

Pada tabel 4.28 untuk pernyataan "Bapak/Ibu merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada saat ini" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa kurang nyaman dengan kondisi kerja yang ada saat ini. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 60,99 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini disebabkan karena kondisi kerja yang ada saat ini kurang nyaman di karenakan fasilitas yang ada kurang mendukung.

untuk pernyataan "Ruangan yang ditempati Bapak/Ibu layak" terlihat paling banyak responden menjawab ragu-ragu (RR). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung merasa ruangan kerja yang titempati belum layak. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 60,00 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini disebabkan karena ruangan yang ada saat ini

kurang layak, sehingga masih banyak karyawan yang kurang nyaman dengan ruangan kerja.

4.4 Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

Pada sub bab ini hipotesis konseptual yang sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan seperti yang telah dituangkan di dalam bab II adalah adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

1. Hasil Estimasi Model Regresi

Pada bagian ini akan diestimasi koefisien regressi pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan menggunakan regressi linear berganda. Data yang digunakan dalam analisis regressi berdasarkan data hasil konversi skor hasil tanggapan 81 responden .

Bentuk model persamaan regressi yang akan diestimasi adalah :

$$\mathbf{Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon}$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja karyawan
X_1 = Lingkungan kerja
X_2 = Insentif
b_0 = konstanta
bi = koefisien regressi variabel Xi
ε = Pengaruh faktor lain

Model regressi digunakan untuk memprediksi dan menguji perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan yang dapat diterangkan atau dijelaskan

oleh perubahan kedua variabel independen (lingkungan kerja dan insentif). Berdasarkan hasil pengolahan data lingkungan kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di peroleh hasil regressi sebagai berikut.

Tabel 4.29
Hasil Estimasi Model Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.107	.290		.370	.712
	Lingkungan	.418	.081	.415	5.187	.000
	Insentif	.516	.084	.493	6.160	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Melalui hasil pengolahan data seperti diuraikan pada tabel 4.32 maka dapat dibentuk model prediksi variabel lingkungan kerja dan insentif terhadap total kepuasan kerja karyawan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 0{,}107 + 0{,}418\ X_1 + 0{,}516\ X_2$$

Berdasarkan persamaan prediksi diatas, maka dapat diinterpretasikan koefisien regressi dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,418 menunjukkan bahwa setiap perbaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan diprediksi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,418 satuan dengan asumsi insentif tidak berubah.
- Koefisien insentif sebesar 0,516 menunjukkan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar satu satuan diprediksi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,516 satuan dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah.

- Nilai konstanta sebesar 0,107 menunjukan nilai prediksi rata-rata kepuasan kerja karyawan apabila lingkungan kerja dan insentif sama dengan nol.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum hasil analisis regressi diuji dan dianalisa lebih lanjut, ada beberapa asumsi yang harus diuji guna mengetahui apakah kesimpulan dari regressi tersebut tidak biasa, diantaranya adalah uji normlitas, uji multikolinieritas (untuk regressi linear berganda), dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ketiga asumsi yang disebutkan diatas tersebut harus diuji karena variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini lebih dari satu.

1) Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

Normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regressi, apabila model regressi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regressi diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas model regressi dan berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.30
Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

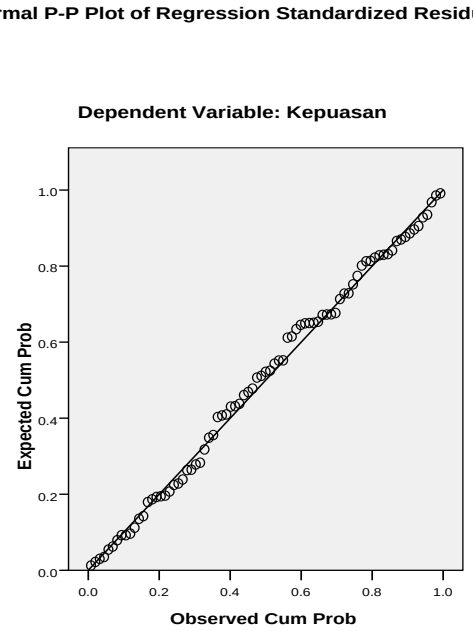
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters [a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.34582439
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.040
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.518
Asymp. Sig. (2-tailed)		.951

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel 4.30 dapat dilihat nilai probabilitas (signifikansi) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,951. Karena nilai probabilitas pada uji Kolmogorov-Smirnov masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), maka disimpulkan bahwa model regressi berdistribusi normal. Secara visual gambar grafik normalitas dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut



Gambar 4.5

Grafik normalitas

Grafik diatas mempertegas bahwa model regressi yang diperoleh berdisitribusi normal, dimana titik-titik nilai residual masing-masing perusahaan menyebar disekitar garis diagonal. Karena model regresi berdistribusi normal maka pengujian dapat dilanjutkan.

2) Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Untuk menguji apakah varian dari residual homogen atau tidak digunakan uji korelasi *rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual(error). Apabila koefisien korelasi dari variabel bebas ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan adanya

heteroskedastisitas. Pada tabel 4.12 berikut dapat dilihat nilai signifikansi koefisien korelasi variabel bebas dengan nilai absolut residual (error).

Tabel 4.31
Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

Correlations

			absolut_error
Spearman's rho	Lingkungan	Correlation Coefficient	.103
		Sig. (2-tailed)	.360
		N	81
	Insentif	Correlation Coefficient	.043
		Sig. (2-tailed)	.706
		N	81

Berdasarkan hasil olahan seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.31 diatas memberikan suatu indikasi bahwa residual (error) yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varians yang sama (tidak terjadi heteroskedastisitas), hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari koefisien korelasi masing-masing variabel bebas dengan nilai absolut error (0,360 dan 0,706) masih lebih besar dari 0,05.

3) Pengujian Asumsi 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 variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel bebas.

Tabel 4.32

Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan	.818	1.222
	Insentif	.818	1.222

a. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.32 diatas menunjukkan tidak ada korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas, karena nilai VIF dari kedua variabel bebas masih lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variabel bebas.

3. Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan masing-masing variabel independen (lingkungan kerja dan insentif) dengan kepuasan kerja karyawan. Melalui korelasi parsial akan dicari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan ketika variabel independen lainnya konstan.

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

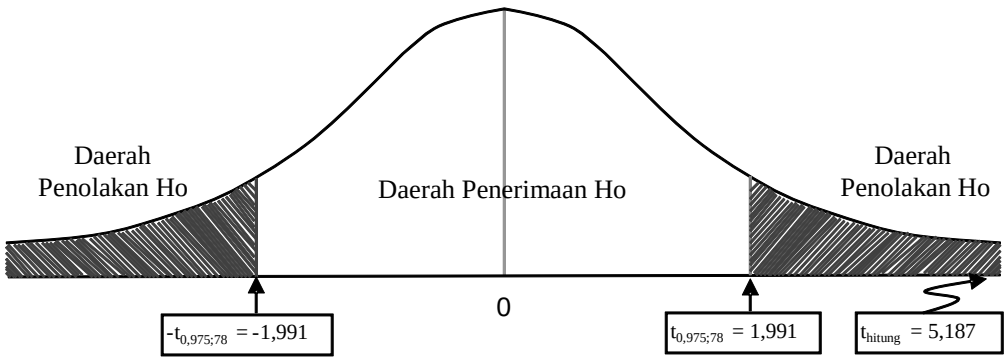
Dugaan sementara lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$Ho_2.\beta_1 = 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

$Ha_2.\beta_1 \neq 0$: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap total kepuasan kerja

karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Untuk menguji hipotesis diatas terlebih dahulu dicari nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja, dari keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.19 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,187. Karena nilai t_{hitung} (5,187) lebih besar dari t_{tabel} (1,991) maka pada tingkat kekeliruan 5% Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.6

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.6 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,187 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan ketika insentif tidak berubah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.33

Koefisien Korelasi Parsial Lingkungan kerja Dengan Kepuasan kerja karyawan

Correlations

Control Variables			Kepuasan	Lingkungan
Insentif	Kepuasan	Correlation	1.000	.506
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	78
	Lingkungan	Correlation	.506	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	78	0

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan ketika insentif tidak berubah adalah sebesar 0,506 dengan arah positif. Artinya hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan termasuk cukup kuat ketika insentif tidak mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja semakin baik, sementara insentif tidak berubah maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Kemudian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung ketika insentif tidak berubah adalah $(0,506)^2 \times 100\% = 25,6\%$.

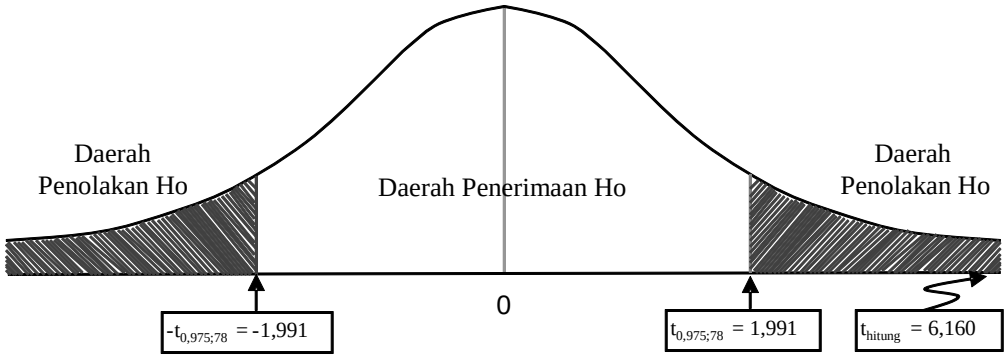
4.4.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Dugaan sementara insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena itu peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua pihak dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$Ho_3.\beta_2 = 0$: Insentif tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

$Ha_3.\beta_2 \neq 0$: Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Dari keluaran software SPSS seperti terlihat pada tabel 4.19 diperoleh nilai t_{hitung} variabel insentif sebesar 6,160. Karena nilai t_{hitung} (6,160) lebih besar dari t_{tabel} (1,991) maka pada tingkat kekeliruan 5% Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima, sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.7

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh insentif

Berdasarkan gambar 4.7 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 6,160 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Koefisien korelasi antara insentif dengan kepuasan kerja karyawan ketika lingkungan kerja tidak berubah dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.34

Koefisien Korelasi Parsial Insentif Dengan Kepuasan kerja karyawan

Correlations

Control Variables			Kepuasan	Insentif
Lingkungan	Kepuasan	Correlation	1.000	.572
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	78
	Insentif	Correlation	.572	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	78	0

Hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja karyawan ketika lingkungan kerja tidak berubah adalah sebesar 0,572 dengan arah positif. Artinya hubungan antara insentif dengan kepuasan kerja karyawan cukup kuat ketika lingkungan kerja tidak mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika insentif semakin besar, sementara lingkungan kerja tidak berubah maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung akan meningkat. Kemudian besar pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung ketika lingkungan kerja tidak berubah adalah $(0,572)^2 \times 100\% = 32,7\%$.

Berdasarkan hasil perhitungan besar pengaruh/kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diketahui bahwa diantara

kedua variabel bebas, insentif memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan dibanding lingkungan kerja.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian secara bersama-sama bertujuan untuk membuktikan apakah lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho_1 : Semua $\beta i = 0$ $i = 1,2$	Lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.
Ha_1 : Ada $\beta i \neq 0$ $i = 1,2$	Lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang tertera pada tabel 4.35 di bawah ini:

Tabel 4.35

Anova Untuk Pengujian Koefisien Regresi secara Bersama-sama

ANOVA[b]

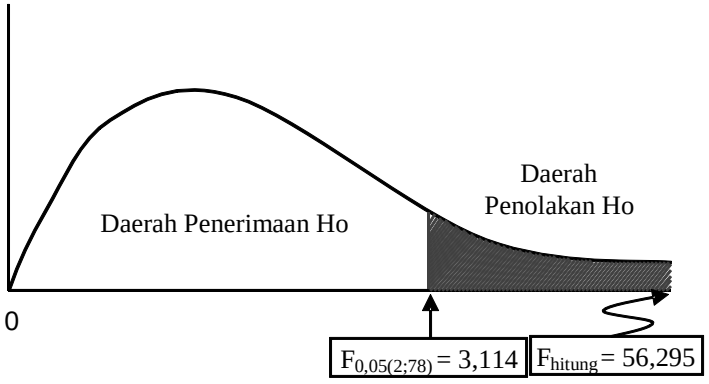
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.810	2	6.905	56.295	.000[a]
	Residual	9.568	78	.123		
	Total	23.378	80			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan tabel anova di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} hasil pengolahan data sebesar 56,295 dan nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan

dengan nilai F dari tabel. Dari tabel F pada α = 0.05 dan derajat bebas (2:78) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,114. Karena F_{hitung} (56,295) lebih besar dari F_{tabel} (3,114) maka pada tingkat kekeliruan 5% (α=0.05) Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.8

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-sama

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 56,295 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kedua variabel independen (lingkungan

kerja dan insentif) secara berasama-sana dengan variabel kepuasan kerja dihitunga koefisien korelasi berganda. Koefisien korelasi lingkungan kerja dan insentif secara simultan dengan kepusan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.36

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769[a]	.591	.580	.35023

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Nilai R (0,769) pada tabel 4.36 menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan insentif) secara simultan dengan kepuasan kerja karyawan. Jadi pada permasalahan yang sedang diteliti diketahui bahwa secara simultan kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan insentif) memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Sementara nilai R-Square sebesar 0,591 atau 59,1 persen, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan insentif secara simultan mampu menerangkan perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan sebesar 59,1 persen. Artinya secara bersama-sama variabel bebas (lingkungan kerja dan insentif) memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 59,1% terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Sisanya pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati adalah sebesar 40,9%, yaitu merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang

diteliti seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi pegawai, komitmen dan lainnya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto (STIE – AUB Surakarta, 2009 dalam jurnal dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Komunikasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri I Cawas Kabupaten Klaten) yaitu bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.