BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT.GESTcom Indonesia adalah perusahaan yang beroperasi dalam bidang Jasa Pengamanan / Security Services yang berkantor pusat di Bandung dan berdiri sejak tahun 2001 yang hingga saat ini telah mempekerjakan sekitar 200 personil yang tersebar pada berbagai jenis perusahaan untuk berbagai layanan.

Cakupan luas layanan pengamanan disesuaikan dengan kebutuhan dalam mendukung industri perusaan manufaktur, jasa, perbankan, institusi keuangan, perhotelan, telekomunikasi, institusi professional, Pemerintah, dan profil kelompok maupun individu.

Semua layanan Jasa Pengamanan dikelola dan di pimpin oleh tenaga ahli dan berpengalaman di bidang pengamanan secara terpadu guna mendapatkan mutu Sumber Daya Manusia yang maksimal. Seluruh personil Gestcom terlebih dahulu harus melalui tahapan seleksi dengan standar penyeleksian yang ketat hingga dapat memberikan layanan yang terbaik bagi para pengguna (*user/ client).*

Dalam sektor keamanan dan layanan jasa, PT.GESTcom dikenal memberikan kesempatan bagi setiap anggota tim untuk berkembang dan meningkatkan karir, baik bersama perusahaan sendiri atupun pada bidang keamanan atau non-keamanan lainnya. Ketika anggota tim telah menunjukan kemampuan dan harapan untuk menerima tanggung jawab lebih besar perusahaan

akan mendukung dan mendorong mereka untuk berkembang dan menggali menerima tanggung jawab lebih besar perusahaan akan mendukung dan mendorong mereka untuk berkembang dan menggali potensi mereka, serta menyediakan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk mendampingi anggota tim.

Dalam lingkungan bisnis global, manajemen resiko dan pemberlakuan pengamanan bersifat terbuka terhadap pengawasan konstan yang seksama dari pemerintah, organisasi-organisasi non-pemerintah, media, dan pada masyarakat pada umumnya. GESTcom merupakan perusahaan beretika tinggi yang berpegang teguh pada pedoman Kitab Undang-Undang yang tegas. Sebagai sebuah perusahaan, GESTcom memiliki Komite Etika yang bertanggung jawab mengawasi secara berkesinambungan seluruh tugas dan pekerjaan yang ditangani bagi para pengguna.

Visi PT. GESTcom Bandung :

Menjadikan perusahaan ini sebagai perusahaan jasa lokal yang menjadi leader di bidangnya.

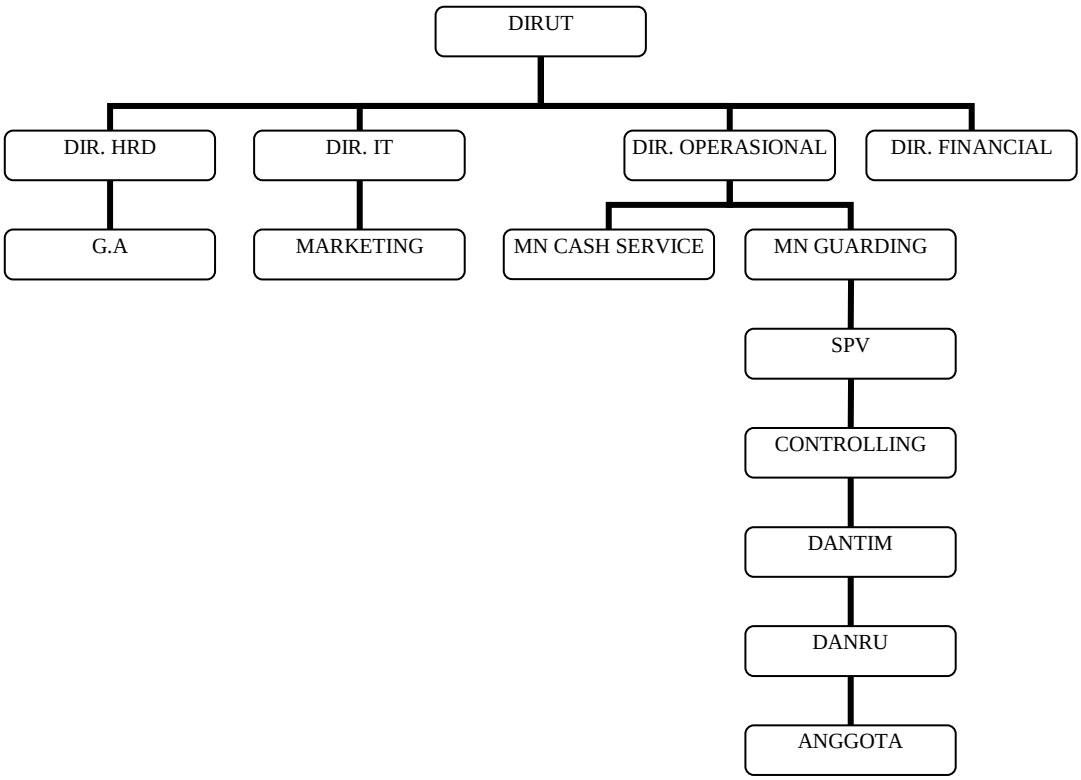
Misi PT. GESTcom Bandung :

1. Meningkatkan pelayanan yang lebih baik
2. Mengelola perusahaan sesuai dengan prinsip perusahaan dengan didukung teknologi dan sumber daya yang profesional
3. Mengembangkan usaha yang memiliki daya saing yang kuat

4. Mengembangkan usaha yang bertumpu pada peningkatan mutu pelayanaan untuk mencapai kepuasan pelanggan serta memberikan nilai tambah yang optimal bagi masyarakat dan mitra kerja.
5. Mengurangi tingkat penganguran

4.1.2 Struktur Organisasi

Pada saat ini PT. GESTcom memiliki alat perlengkapan, yakni Rapat Anggota Tahunan (RAT), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Dalam kegiatan operasionalnya, PT. GESTcom menggunakan struktur organisasi sebagaimana lajimnya perusahaan lainnya di Indonesia. Adapun struktur organisasi yang dijadikan pedoman bagi PT. GESTcom dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. GESTcom

4.1.3 Deskripsi Jabatan

A. Rapat Anggota Tahunan (RAT)

Rapat anggota tahunan merupakan kekuasaan tertinggi di PT. GESTcom. RAT di PT. GESTcom dilakukan setahun sekali. Dalam RAT ini dilakukan perencanaan untuk masa yang akan datang dan diupayakan mencapai musyawarah untuk mupakat. Dalam melaksanakan RAT di PT. GESTcom pernah dilakukan voting, hal ini dilakukan untuk menghindari perpecahan, walaupun demikian sampai saat sekarang ini masih berjalan dengan baik, RAT mempunyai wewenang untuk :

1. Mempertimbangkan, menolak maupun mengesahkan laporan pertanggung-jawaban pengurus dari badan pemeriksa mengenai kegiatan usaha dan keuangan selama tahun buku yang lalu.
2. Mempertimbangkan, menolak ataupun mengesahkan rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja tahunan perusahaan untuk masa yang akan datang.
3. Memilih dan atau mengganti pengurus dan badan pemeriksa.
4. Mengatur tentang pembagian penggunaan sisa hasil usaha.
5. Mengatur atau memutuskan hal-hal lain yang menyangkut kehidupan perusahaan.

B. Manajer

Tugas manajer adalah :

1. Mengkoordinir penyusunan rencana kerja dan anggaran masing-masing bagian yang ada di bawah tanggung jawabnya.

2. Menyusun rencana yang tepat dalam rangka pembukaan usaha-usaha baru.
3. Mengikuti rapat perubahan rencana kerja dan anggaran perusahaan secara keseluruhan dengan pengurus dan membantu menyelesaikan naskah rencana kerja dan anggaran kerja siap disajikan dalam rapat anggota.
4. Melaksanakan tugas bidang usaha sesuai dengan rencana kerja dan anggaran yang disetujui rapat anggota serta pengarahan dan penggarisan yang dilakukan pengurus.
5 Memimpin dan mengkoordinir para karyawannya dalam melaksanakan tugasnya.

C. Koordinatoor (Controller)

Adapun tugas dari koordinatoor adalah sebagai berikut :

Tugas Umum :

1. Memastikan operasional guarding disemua lokasi berjalan dengan lancar dan aman.
2. Menegakan disiplin meliputi : jumlah personil setiap Pos, kelengkapan seragam, kesiagaan pada saat bertugas, pengisian buku mutasi, ketepatan waktu, saluting dan prosedur.
3. Administrasi.

Tugas Rinci :

1. Memastikan semua Pos anggotanya lengkap jumlahnya.
2. Apabila ada kekurangan anggota harus diusahakan untuk dilengkapi.
3. Memastikan seragam, perlengkapan perorangan, perlengkapan pos dan inventaris Pos lengkap.

4. Memastikan buku mutasi di isi dengan tepat waktu dan benar.
5. Memastikan semua prosedur dilaksanakan dengan benar.
6. Melakukan pengontrolan semua Pos dan titik-titik rawan.
7. Mengisi Trip Sheet Patroli dengan benar.
8. Menanda tangani di buku mutasi pada saat mengadakan kunjungan.
9. Jika ada penyimpangan laporkan segera kepada Supervisor atau Manager Operasional.
10. Mengambil tindakan disiplin kepada Dan Tim / Ka Shift yang melanggar disiplin.

Penegakan Disiplin

1. Periksa seragam, kopel, topi, serta attribut lainnya.
2. Jika ada pelanggaran tindak anggota di tempat dan beritahukan Dan Tim / Ka Shift.
3. Pastikan semua Dan Tim / Ka Shift melaksanakan tugas sesuai prosedur.
4. Pastikan semua Dan Tim / Ka Shift memahami budaya lapor dan saluting.
5. Pastikan diri sendiri, Dan Tim beserta anggotanya hadir pada apel gabungan, meeting maupun penyegaran.
6. Memberikan contoh disiplin kepada anggota bawahannya.
7. Jika menemukan kasus pelanggaran prosedur segera laporkan kepada Supervisor atau Manager Operasional dan buat berita acara.

Administrasi

1. Pastikan pengisian Trip Sheet dengan tepat dan benar.
2. Menandatangani buku mutasi pada setiap kunjungan.
3. Membuat berita acara jika ada kejadian penting.
4. Memeriksa semua buku administrasi yang ada di Pos.

D. Supervisor Guarding

1. Membuat perencanaan keperluan operasional dan administrasi untuk sistem keamanan serta personil satpam.
2. Membuat skedul untuk setiap anggota dan memastikan setiap Pos harus terisi dan mencarikan penggantinya apabila ada Pos yang kosong.
3. Memastikan bahwa standar profesionalisme, kewaspadaan, kemampuan dan tingkah lakunya serta bawahannya tetap terjaga setiap saat.
4. Bertanggung jawab terhadap seluruh pengawasan dari anggota sekuriti yang menjadi bawahannya.
5. Melakukan pemeriksaan dan evaluasi secara regular ataupun acak untuk memastikan apakah semua prosedur sudah dijalankan sesuai dengan Post Standing Order.
6. Bertanggung jawab terhadap pembinaan, peningkatan disiplin, moral dan keselamatan seluruh anggotanya.
7. Mampu melakukan tindakan darurat pada saat terjadi keadaan darurat sesuai dengan prosedur keadaan darurat yang ada.

8. Melakukan pemeriksaan terhadap hasil print dari watchman clock (bila tersedia) setiap pagi dan langsung dievaluasi serta mengambil tindakan apabila terjadi penyimpangan.
9. Menjaga semua inventaris yang diberikan oleh perusahaan atau klien agar tetap dalam keadaan baik.
10. Bersikap waspada terhadap tamu-tamu yang mencurigakan, apabila mendapatkannya segera melapor kepada klien atau segera mengabil tindakan sesuai prosedur.
11. Pada saat diperlukan ole klein, harus dapat mewakili klien dalam membina hubungan baik dengan aparat setempat (Polsek, Koramil), masyarakat setempat dan pemerintah daerah setempat (Lurah, Camat).

E. Tim Patrol / Controller

Bertugas untuk mengawasi seluruh anggota sekuriti yang bekerja ditempat klien sekurang-kurangnya 2 x 24 jam per hari dan membuat laporan serta mengkoordinasikannya ke kantor.

F. Anggota Satpam

1. Mengawasi, mengontrol, mencatat dan mengatur keuar masuk kendaraan.
2. Mengatur penempatan semua anggota satpam yang bertugas sesuai skedul.
3. Pada hari sabtu dan hari-hari libur mengambil alih tugas supervisor dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dan tetap berkoordinasi dengan controller ataupun coordinator yang bertugas.
4. Mengawasi secara langsung atau tidak langsung seluruh anggota satpam yang bertugas.

5. Memastikan semua anggota satpam berada di Posnya masing-masing sesuai skedul.
6. Mencegah dan melarang semua orang yang tidak berkepentingan / mencurigakan.

4.1.4 Aspek Kegiatan Perusahaan

PT.GESTcom Indonesia adalah perusahaan yang beroperasi dalam bidang Jasa Pengamanan/ Security Services yang berkantor pusat di Bandung dan berdiri sejak tahun 2001 yang hingga saat ini telah mempekerjakan sekitar 200 personil yang tersebar pada berbagai jenis perusahaan untuk berbagai layanan.

Cakupan luas layanan pengamanan disesuaikan dengan kebutuhan dalam mendukung industri perusaan manufaktur, jasa, perbankan, institusi keuangan, perhotelan, telekomunikasi, institusi professional, Pemerintah, dan profil kelompok maupun individu.

Semua layanan Jasa Pengamanan dikelola dan di pimpin oleh tenaga ahli dan berpengalaman di bidang pengamanan secara terpadu guna mendapatkan mutu Sumber Daya Manusia yang maksimal. Seluruh personil Gestcom terlebih dahulu harus melalui tahapan seleksi dengan standar penyeleksian yang ketat hingga dapat memberikan layanan yang terbaik bagi para pengguna (*user/ client).*

Adapun yang menjadi aspek kegiatan perusahaan pada PT. GESTcom Bandung dalah sebagai berikut :

1. Pengelolaan Personil Keamanan

Secara umum pengamanan dilakukan oleh sumber daya personil pengamanan yang terlatih dan memahami tugas, tujuan, dan sasaran, serta mampu memberikan kontribusi terhadap lingkungan yang ada, pengontrolan situasi, dan meminimalkan tingkat kerugiandan situasi bahaya.

GESTcom bertanggung jawab terhadap kondisi keamanan fasilitas, asset, dan pribadi dengan penempatan personil pengeamanan selama 24 jam untuk tercapainya kondisi keamanan yang diharapkan

Untuk tercapainya hasil maksimal perusahaan melengkapi personil yang bertugas dengan fasilitas yang diperlukan seperti radio komunikasi antar pos dan antar lokasi selama 24 jam, Look Under Mirror dan Metal Detector, senjata tajam, dan seragam standar satuan pengamanan (SATPAM) PDL dan PDH, juga pakaian dinas yang bukan merupakan seragam standar Satpam.

2. Manajemen Uang Tunai dan Barang Berharga

1. Transfortasi Uang Tunai dan Barang Berharga
2. Proses Uang Tunai
3. Pengisian dan Pemeliharaan Mesin ATM
4. Penginapan Uang Tunai dan Barang Barharga

3. Sistem Keamanan Elektronik

1. Sistem Pengawasan Kamera
2. Sistem Deteksi Alarm dan Kendali Akses

4.1.5 Karakteristik Responden

Profil responden ini bertujuan untuk mengetahui keadaan dan latar belakang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. GESTcom Bandung, pada 75 responden sebagai populasi keseluruhan karyawan PT. GESTcom Bandung. Dalam penelitian ini responden dikelompokkan ke dalam 5 (lima) kelompok yaitu jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui profil responden berdasarkan Jenis Kelamin, dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	60	80
2	Perempuan	15	20
	Total	**75**	**100**

Sumber : Hasil Pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel di atas dan dari penelitian yang dilakukan pada PT. GESTcom Bandung dapat diambil sampel sebanyak 75 populasi, yang terdiri 60 orang atau 80% Laki-laki dan 15 orang atau 20% Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu berjenis kelamin Laki-Laki. Karena di PT. GESTcom Bandung tersebut yang dibutuhkan untuk tenaga operasional adalah laki-laki.

4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui profil responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Usia

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	25 Tahun	15	20
2	26 - 35 Tahun	45	60
3	36 - 45 Tahun	10	13,33
4	46 - 55 Tahun	5	6,67
	Total	**75**	**100**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden pada PT. GESTcom Bandung berusia kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 15 orang atau 20%, kemudian berusia 26 - 35 tahun sebanyak 45 orang atau 60%, kemudian berusia 36 - 45 tahun sebanyak 10 orang atau 13,33%, dan usia atara 46 – 55 sebanyak 5 orang atau 6,67%. Usia 26 - 35 lebih dominan dengan alasan pada PT. GESTcom Bandung usia produktif berada pada rentang tersebut.

4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Untuk mengetahui profil responden berdasarkan status perkawinan, dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	60	80,00
2	Belum Menikah	15	20,00
	Total	**75**	**100**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden pada PT. GESTcom Bandung yang telah menikah yaitu sebanyak 60 orang atau 80% sedangkan belum menikah sebanyak 15 orang atau 20%. Hal ini dikarenakan pada PT. GESTcom Bandung yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaanya dan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

4.1.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui profil responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Tamat SMP	3	4
2	Tamat SMA	47	62,66
3	Tamat Diploma (DI&D3)	17	22,67
4	Tamat S1	8	10,67
	Total	**75**	**100**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden pada PT. GESTcom Bandung yang memiliki pendidikan S1 yaitu sebanyak 8 orang atau 10,67% kemudian Diploma sebanyak 17 orang atau 22,67%, SMA sebanyak 47 orang atau 62,66%, SMP sebanyak 3 orang atau 4%. Jadi sebagian besar karyawan PT. GESTcom Bandung ini pendidikan terakhirnya adalah SMA karena pada PT. GESTcom Ini merupakan perusahaan yang bergerak dalm bidang jasa pelayanan pengamanan, jadi lebih banyak membutuhkan karyawan yang fisiknya

kuat untuk dipekerjakan sebagai anggota satpam. Bukan melihat berdasarkan pendidikan terakhirnya.

4.1.5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui profil responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 4.5
Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	0 - 5 Tahun	32	42,67
2	6 - 10 Tahun	43	57,33
3	11 - 20 Tahun	0	0
4	21 - 40 Tahun	0	0
	Total	**75**	**100**

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden pada PT. GESTcom Bandung yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 32 orang atau 42,67%, kemudian 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 43 orang atau57,33%, sedangkan untuk masa kerja 11 - 20 tahun dan 21 - 40 tahun tidak ada, adapun yang menjadi mayoritas berada pada 6 – 10 tahun sisanya kurang dari 5 tahun,hal ini disebabkan karena PT. GESTcom merupakan perusahaan baru.

4.1.2 Hasil Pembahasan

4.1.2.1 Hasil Analisis Kualitatif

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian yang diperoleh dengan memberikan penilaian atas jawaban responden yang diisi oleh 75 orang karyawan pada PT. GESTcom Bandung, dimana untuk menetapkan peringkat dalam setiap

variabel variabel yang diteliti, dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan.
b. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi.

Adapun hasil perhitungan yang dilakukan mengacu pada setiap indikator yang ada pada variabel variabel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya, maka pembahasan mengenai Modal Intelektual karyawan pada PT. GESTcom Bandung dan Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. GESTcom Bandung adalah sebagai berikut.

4.1.2.1.1 Analisis Variabel Modal Intelektual Berdasarkan Tanggapan Responden

Deskripsi Modal Intelektual pada PT. GESTcom Bandung, dapat diketahui melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang mencakup beberapa indikator.

Dalam penelitian ini, variabel Modal Intelektual digali melalui 3(tiga) Indikator, yakni kompetensi, komitmen dan pengendalian pekerjaan. Setiap item pernyataan merupakan item positif dan negatif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor jawaban sangat setuju 5 (lima), setuju (4), kurang setuju 3 (tiga),

tidak setuju 2 (dua), sangat tidak setuju 1 (satu). Sedangkan untuk negatif pembobotan atau pemberian skor jawaban sangat setuju 1 (satu), setuju 2 (dua), cukup setuju 3 (tiga), tidak setuju 4 (empat), sangat tidak setuju 5 (lima). Skor tersebut menunjukkan modal intelektual karyawan pada PT. GESTcom Bandung,

Dibawah ini adalah hasil akumulasi jawaban responden terhadap variabel Modal intelektual karyawan yang dapat disajikan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Akumulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Modal Intelektual Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal
1	Kompetensi	2349	3375
2	Komitmen	2353	3375
3	Pengendalian Pekerjaan	1020	1500
Total		5722	8250

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap variabel modal intelektual karyawan dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{5722}{8250} \text{ X } 100\% = 69{,}35\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel modal intelektual karyawan adalah sebesar 69,35%. Hal tersebut menunjukan bahwa secara keseluruhan variabel modal intelektual karyawan berada dalam kategori baik. (lihat tabel 3.9)

Hal ini dilihat dari hasil dilapangan bahwa karyawan merasa mampu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh atasannya. Dapat mengembangkan aktivitas pada pekerjaannya yang mengarah kepada perbaikan efektivitas operasi dan kepuasan kerja karena karyawan dapat menggunakan semua kemampuan yang dimiliki secara leluasa dan penuh.

1. Kompetensi

Indikator kompetensi dibagi kedalam 3 dimensi, yaitu : kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial.

Tanggapan responden mengenai dimensi kompetensi intelektual tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kompetensi Intelektual

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
1	Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuia dengan ketentuan perusahaan	sangat setuju	5	7	9,33	35	375
		setuju	4	45	60,00	180	
		cukup setuju	3	22	29,33	66	
		tidak setuju	2	1	1,33	2	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
2	Karyawan mengetahui hal hal baru di lingkungan kerja	sangat setuju	5	7	9,33	35	375
		setuju	4	40	53,33	160	
		cukup setuju	3	24	32,00	72	
		tidak setuju	2	4	5,33	8	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	

3	Karyawan di beri kesempatan untuk mengungkapkan ide	sangat setuju	5	6	8,00	30	375
		setuju	4	25	33,33	100	
		cukup setuju	3	36	48,00	108	
		tidak setuju	2	7	9,33	14	
		sangat tidak setuju	1	1	1,33	1	
Skor						**811**	**1125**

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi intelektual dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{811}{1125} \text{ X } 100\% = 72{,}09\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi intelektual adalah sebesar 72,09%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi kompetensi intelektual berada dalam kategori baik. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (60,00%). Berarti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik. Sebagian besar menyatakan setuju (53,33%). Karyawan mengetahui hal hal baru dilingkungan kerja, sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan tersebut, dan menyatakan cukup setuju (48,00%). karyawan diberi kesempatan untuk untuk

mengungkap ide ide baru. Karena ide yang diungkapkan karyawan tidak sepenuhnya dapat dilaksanakan oleh perusahaan.

Tanggapan responden mengenai dimensi kompetensi emosional dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kompetensi Emosional

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
4	Karyawan harus mengetahui visi & misi perusahaan	sangat setuju	5	7	9,33	35	375
		setuju	4	38	50,67	152	
		cukup setuju	3	27	36,00	81	
		tidak setuju	2	3	4,00	6	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
5	Kemampuan karyawan untuk beradaptasi di lingkungan kerja dengan baik	sangat setuju	5	9	12,00	45	375
		setuju	4	35	46,67	140	
		cukup setuju	3	27	36,00	81	
		tidak setuju	2	4	5,33	8	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
6	Persaingan di lingkungan kerja cenderung menimbulkan dampak positif	sangat setuju	5	7	9,33	35	375
		setuju	4	42	56,00	168	
		cukup setuju	3	25	33,33	75	
		tidak setuju	2	1	1,33	2	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
Skor						**828**	**1125**

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi emosional dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{828}{1125} \times 100\% = 73{,}60\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi emosional adalah sebesar 73,60%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi kompetensi emosional berada dalam kategori baik. Dari tanggapan responden diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju (50,67%). Berarti karyawan harus mengetahui visi dan misi perusahaan, karena visi dan misi perusahaan dianggap penting sebagai target keberhasilan perusahaan, sebagian besar menyatakan setuju (46,67%). Atas kemampuan karyawan untuk beradaptasi dilingkungan kerjanya, berarti karyawan bisa beradaptasi dengan atasan atau dengan karyawan lain nya, dan menyatakan setuju (56,00%). Karena dengan persaingan dilingkungan kerja karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya untuk menjadi yang terbaik.

Tanggapan responden mengenai dimensi kompetensi sosial dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kompetensi Sosial

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
7	Dalam melaksanakan tugas karyawan selalu menunggu perintah dari atasan	sangat setuju	5	6	8,00	30	375
		setuju	4	46	61,33	184	
		cukup setuju	3	22	29,33	66	
		tidak setuju	2	1	1,33	2	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
8	Kemampuan karyawan dalam membina kerja sama Tim kurang baik	sangat setuju	1	7	9,33	7	375
		setuju	2	40	53,33	80	
		cukup setuju	3	24	32	72	
		tidak setuju	4	4	5,33	16	
		sangat tidak setuju	5	0	0,00	0	

9	Karyawan memerlukan motivator untuk meningkatkan semangat kerja	sangat setuju	5	6	8,00	30	375
		setuju	4	25	33,33	100	
		cukup setuju	3	36	48,00	108	
		tidak setuju	2	7	9,33	14	
		sangat tidak setuju	1	1	1,33	1	
Skor						**710**	**1125**

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi sosial dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{710}{1125} \text{ X } 100\% = 63{,}11\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap dimensi kompetensi sosial adalah sebesar 63,11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi kompetensi sosial berada dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden menyatakan setuju (61,33%). Karyawan akan melaksanakan tugasnya setelah menerima perintah dari atasan, karena perintah dari atasan dianggap perlu untuk pencapaian target. Sebagian besar menyatakan cukup setuju (48,00%). Tentang adanya motivator untuk meningkatkan semangat kerja, karena dengan adanya motivator karyawan dapat meningkatkan semangat kerja untuk peningkatan hasil kerjanya, dan menyatakan setuju (53,33%). Untuk kemampuan karyawan dalam membina kerja sama tim kurang baik, karena sebagian karyawan merasa dirinya lebih mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dibandingkan karyawan lain.

Tabel 4.10
Akumulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Kompetensi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal
1	kompetensi Intelektual	811	1125
2	Kompetensi Emosional	828	1125
3	Kompetensi Sosial	710	1125
Total		2349	3375

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap indikator kompetensi dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{2349}{3375} \text{ X } 100\% = 69{,}6\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator kompetensi adalah sebesar 69,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator kompetensi berada dalam kategori baik. (lihat tabel 3.9)

2. Komitmen

Indikator komitmen dibagi kedalam 3 dimensi, yaitu : komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komitmen Afektif

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
10	Karyawan merasa bangga bahwa dia merupakan bagian dari organissasi	sangat setuju	5	6	8,00	30	375
		setuju	4	25	33,33	100	
		cukup setuju	3	36	48,00	108	
		tidak setuju	2	7	9,33	14	
		sangat tidak setuju	1	1	1,33	1	
11	Karyawan merasa perusahaan adalah bagian dari hidupnya	sangat setuju	5	6	8,00	30	375
		setuju	4	38	50,67	152	
		cukup setuju	3	28	37,33	84	
		tidak setuju	2	3	4,00	6	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
12	Loyalitas karyawan untuk bekerja pada perusahaan	sangat setuju	5	8	10,67	40	375
		setuju	4	35	46,67	140	
		cukup setuju	3	28	37,33	84	
		tidak setuju	2	4	5,33	8	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
Skor						**797**	**1125**

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap dimensi komitmen afektif dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{797}{1125} \text{ X } 100\% = 70{,}84\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap dimensi komitmen afektif adalah sebesar 70,84%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi komitmen afektif berada dalam kategori baik.

Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar responden menyatakan cukup setuju (48,00%). Karyawan merasa bangga bahwa dia merupakan bagian dari organisasi, karena mereka menganggap bahwa keberhasilan organisasi adalah kemajuan karyawan. Sebagian besar responden menyatakan setuju (50,67%). Karyawan merasa perusahaan adalah bagian dari hidupnya, karena dengan bekerja diperusahaan tersebut karyawan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Dan menyatakan setuju (46,67%). Loyalitas karyawan untuk bekerja pada perusahaan. karena dengan loyalitas yang tinggi, maka perusahaan akan semakin kuat dan berkembang.

Tanggapan responden mengenai dimensi komitmen kontinyu dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komitmen Kontinyu

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
13	Karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya	sangat setuju	5	9	12,00	45	375
		setuju	4	23	30,67	92	
		cukup setuju	3	27	36,00	81	
		tidak setuju	2	16	21,33	32	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
14	Karyawan merasa bersalah jika lalai dalam pekerjaanya	sangat setuju	5	9	12,00	45	375
		setuju	4	23	30,67	92	
		cukup setuju	3	30	40,00	90	
		tidak setuju	2	13	17,33	26	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
15	Karyawan merasa tidak nyaman jika meninggalkan perusahaan	sangat setuju	5	5	6,67	25	375
		setuju	4	29	38.67	116	
		cukup setuju	3	31	41,33	93	
		tidak setuju	2	10	10,33	20	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
Skor						**757**	**1125**

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap dimensi komitmen kontinyu dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{757}{1125} \text{ X } 100\% = 67{,}29\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap dimensi komitmen kontinyu adalah sebesar 67,29%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi komitmen kontinyu berada dalam kategori cukup baik. Dilihat dari sebagian besar responden menyatakan cukup setuju (36,00%). Bahwa karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya, karena tidak semua pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keinginan mereka, sebagian besar menyatakan cukup setuju (40,00%). Merasa bersalah jika lalai dalam pekerjaannya, sehingga hasil kerja tidak memuaskan. Dan menyatakan cukup setuju (41,33%). Merasa tidak nyaman jika meninggalkan pekerjaannya. Karena karyawan akan diberikan sanksi oleh perusahaan jika meninggalkan pekerjaannya.

Tanggapan responden mengenai dimensi komitmen normatif dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Komitmen Normatif

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
16	Karyawan merasa Perusahaan adalah tempat untuk berorganisasi	sangat setuju	5	17	22,67	85	375
		setuju	4	32	42,67	128	
		cukup setuju	3	22	29,33	66	
		tidak setuju	2	4	5,33	8	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
17	Tanggung jawab adalah kewajiban karyawan	sangat setuju	5	6	8,00	30	375
		setuju	4	30	40,00	120	
		cukup setuju	3	28	37,33	84	
		tidak setuju	2	11	14,67	22	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
18	Pemimpin merasa kecewa jika karyawan meninggalkan Perusahaan dengan alasan mangkir	sangat setuju	5	8	10,67	40	375
		setuju	4	28	37,33	112	
		cukup setuju	3	26	34,67	78	
		tidak setuju	2	13	17,33	26	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
Skor						**799**	**1125**

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap dimensi komitmen normatif dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{799}{1125} \text{ X } 100\% = 71{,}02\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap dimensi komitmen normatif adalah sebesar 71,02%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dimensi komitmen normatif berada dalam kategori

baik. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang sebagian besar menyatakan setuju (42,67%). Artinya karyawan merasa perusahaan adalah tempat untuk berorganisasi, karena karyawan menganggap organisasi sebagai saran untuk mengembangkan diri. Sebagian besar menyatakan setuju (40,00%). Tanggung jawab adalah kewajiban karyawan, karyawan merasa tanggung jawab penting untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya. Dan menyatakan setuju (37,33%). Pimpinan merasa kecewa jika karyawan meninggalkan perusahaan dengan alasan mangkir. Karena karyawan dianggap tidak bertanggung jawab.

Tabel 4.14

Akumulasi Jawaban Responden Terhadap Indikator Komitmen

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal
1	Komitmen Afektif	797	1125
2	Komitmen Kontinyu	757	1125
3	Komitmen Normatif	799	1125
Total		2353	3375

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap indikator komitmen dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{2353}{3375} \text{ X } 100\% = 69{,}72\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator komitmen adalah sebesar 69,72%. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator komitmen berada dalam kategori baik. (lihat tabel 3.9)

3. Pengendalian Pekerjaan

Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pengendalian Pekerjaan

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
19	Karyawan mengetahui langsung informasi tentang pekerjaan yang harus dilakukanya	sangat setuju	5	5	6.67	25	375
		setuju	4	25	33.33	100	
		cukup setuju	3	34	45.33	102	
		tidak setuju	2	11	14.67	22	
		sangat tidak setuju	1	0	0.00	0	
20	Karyawan leluasa dalam membuat perencanaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan	sangat setuju	5	6	8.00	30	375
		setuju	4	22	29.33	88	
		cukup setuju	3	38	50.67	114	
		tidak setuju	2	9	12.00	18	
		sangat tidak setuju	1	0	0.00	0	
21	Karyawan merasa leluasa dalam penentuan waktu kerja, pembagian kerja dan penggunaan teknologi yang ada di perusahaan	sangat setuju	5	8	10.67	40	375
		setuju	4	35	46.67	140	
		cukup setuju	3	25	33.33	75	
		tidak setuju	2	7	9.33	14	
		sangat tidak setuju	1	0	0.00	0	
22	Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan kualitas standar yang telah ditentukan	sangat setuju	5	10	13.33	50	375
		setuju	4	22	29.33	88	
		cukup setuju	3	28	37.33	84	
		tidak setuju	2	15	20.00	30	
		sangat tidak setuju	1	0	0.00	0	
Skor						**1020**	**1500**

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap indikator komitmen afektif dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{1020}{1500} \text{ X } 100\% \quad = 68{,}00\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator pengendalin pekerjaan adalah sebesar 68,00%. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator pengendalin pekerjaan berada dalam kategori cukup baik (lihat tabel 3.9). Dikarenakan sebagian besar responden menyatakan cukup setuju (45,33%). Karyawan mengetahui langsung informasi tentang pekerjaan yang harus dilakukannya, sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Sebagian besar menyatakan cukup setuju (50,67%). Karyawan leluasa dalam membuat perencanaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, karena perencanaan yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan hasil yang maksimal. Kemudian sebagian besar responden menyatakan setuju (46,67%). Merasa leluasa dalam penentuan waktu kerja, pembagian kerja dan penggunaan teknologi yang ada diperusahaan, karena penentuan waktu kerja, pembagian kerja dan penggunaan teknologi dianggap penting untuk menyelesaikan pekerjaan. Dan sebagian besar menyatakan cukup setuju (37,33%). Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan kualitas standar yang telah ditentukan. Karyawan merasa mampu dalam menyelesikan

pekerjaannya sesuai dengan target dan kualitas standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4.1.2.1.2 Analisis Variabel Kinerja Karyawan Berdasarkan Tanggapan Responden

Untuk mengetahui tentang deskripsi kinerja karyawan pada PT. GESTcom Bandung, maka dapat diketahui melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang mencakup beberapa indikator.

Dalam penelitian ini, variabel kinerja karyawan diolah melalui 4 (empat) indikator, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan sikap. Setiap item pernyataan merupakan item positif, oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju adalah 5 (lima), untuk jawaban setuju adalah 4 (empat), untuk jawaban cukup setuju adalah 3 (tiga), untuk jawaban tidak setuju adalah 2 (dua), untuk jawaban sangat tidak setuju 1 (satu), Sedangkan untuk negatif pembobotan atau pemberian skor jawaban sangat setuju 1 (satu), setuju 2 (dua), cukup setuju 3 (tiga), tidak setuju 4 (empat), sangat tidak setuju 5 (lima). Skor tersebut menunjukan bagaimana tingkat kekuatan kinerja karyawan pada PT. GESTcom Bandung yang ditunjukkan oleh 4 (empat) indikator tersebut.

Tabel 4.16

Akumulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal
1	Kualitas	584	1125
2	Kuantitas	788	1125
3	Tanggung Jawab	577	1125
4	Sikap	735	1125
Total		2684	4500

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{2684}{4500} \text{ X } 100\% = 59{,}64\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 59,64%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan berada dalam kategori cukup baik. (lihat tabel 3.9)

1. Kualitas

Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kualitas

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
1	Hasil pekerjaan yang saudara lakukan sekarang ini kurang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan	sangat setuju	1	0	0,00	0	375
		setuju	2	47	62,67	94	
		cukup setuju	3	20	26,67	60	
		tidak setuju	4	8	10,67	32	
		sangat tidak setuju	5	0	0,00	0	
2	Kemampuan saudara dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan	sangat setuju	5	0	0,00	0	375
		setuju	4	22	29,33	88	
		cukup setuju	3	43	57,33	129	
		tidak setuju	2	9	12,00	18	
		sangat tidak setuju	1	1	1,33	1	

3	Dalam bekerja karyawan pernah melakukan kesalahan yang tanpa disadari membuat kerugian perusahaan	sangat setuju	1	11	14,67	11	375
		setuju	2	43	57,33	86	
		cukup setuju	3	19	25,33	57	
		tidak setuju	4	2	2,67	8	
		sangat tidak setuju	5	0	0,00	0	
Skor						**584**	**1125**

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap indikator kualitas dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{584}{1125} \text{ X } 100\% = 51{,}91\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator kualitas adalah sebesar 51,91%. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator kualitas berada dalam kategori kurang baik. (lihat tabel 3.9) Dapat dilihat dari hasil pernyataan responden sebagian besar menyatakan setuju (62,67%). Hasil pekerjaan yang dilakukan kurang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan, karena karyawan kurang memahami standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagian besar menyatakan cukup setuju (57,33%). Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan, artinya karyawan dalam melakukan pekerjaannya kurang memahami prosedur kerja, sehingga tidak sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan. Dan sebagian menyatakan setuju (57,33%). Dalam bekerja karyawan pernah melakukan kesalahan yang

tanpa disadari membuat kerugian perusahaan. karena karyawan kurang memahami risiko kerugian perusahaan yang disebabkan oleh kesalahan dalam bekerja.

2. Kuantitas

Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kuantitas

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
4	Karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan	sangat setuju	5	0	0,00	0	375
		setuju	4	18	24,00	72	
		cukup setuju	3	35	46,67	105	
		tidak setuju	2	19	25,33	38	
		sangat tidak setuju	1	3	4,00	3	
5	Kemampuan saudara mengukur jumlah beban kerja akibat keterbatasan waktu	sangat setuju	5	6	8,00	30	375
		setuju	4	37	49,33	148	
		cukup setuju	3	31	41,33	93	
		tidak setuju	2	1	1,33	2	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
6	Tingginya tingkat keterampilan yang saudara miliki menyebabkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan	sangat setuju	5	16	21,33	80	375
		setuju	4	42	56,00	168	
		cukup setuju	3	15	20,00	45	
		tidak setuju	2	2	2,67	4	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
Skor						**788**	**1125**

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap indikator kuantitas dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{788}{1125} \text{ X } 100\% = 70{,}04\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator kuantitas adalah sebesar 70,04%. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator kuantitas berada dalam kategori baik. (lihat tabel 3.9). Hasil pernyataan responden sebagian besar menyatakan cukup setuju (46,67%). Karyawan dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan, artinya karyawan memahami prosedur kerja yang sudah diberikan. Sebagian besar menyatakan setuju (49,33%). Kemampuan dalam mengukur jumlah beban kerja akibat keterbatasan waktu, karyawan mampu memperkirakan jumlah beban kerja dengan waktu yang tersedia, dan menyatakan setuju (56,00%). Tingginya keterampilan yang dimiliki karyawan menyebabkan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditargetkan. Artinya karyawan memiliki keterampilan yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
7	Tanggung jawab yang diberikan atasan selama ini kadang-kadang kurang diselesaikan dengan baik	sangat setuju	1	25	33,33	25	375
		setuju	2	33	44,00	66	
		cukup setuju	3	12	16,00	36	
		tidak setuju	4	5	6,67	20	
		sangat tidak setuju	5	0	0,00	0	

8	Saudara mampu memecahkan permasalahan dalam setiap pekerjaan dengan sempurna	sangat setuju	5	0	0,00	0	375
		setuju	4	8	10,67	32	
		cukup setuju	3	43	57,33	129	
		tidak setuju	2	24	32,00	48	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
9	Saudara memiliki loyalitas yang tinggi dalam pekerjaan	sangat setuju	5	0	5,33	0	375
		setuju	4	11	37,33	44	
		cukup setuju	3	49	38,67	147	
		tidak setuju	2	15	18,67	30	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
Skor						**577**	**1125**

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap indikator tanggung jawab dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{577}{1125} \text{ X } 100\% = 51{,}29\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator tanggung jawab adalah sebesar 51,29%. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab berada dalam kategori kurang baik, (lihat tabel 3.9). Dari hasil responden sebagian besar menyatakan setuju (44,00%). Tanggung jawab yang diberikan atasan selama ini kadang-kadang kurang diselesaikan dengan baik, artinya karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap apa yang diberikan oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebagian besar menyatakan setuju (57,33%).

Karyawan mampu memecahkan permasalahan dalam setiap pekerjaan dengan sempurna, berarti karyawan memahami permasalahan dalam pekerjaan dan mampu menyelesaikannya. Dan menyatakan cukup setuju (65,33%). Karyawan memiliki loyalitas tinggi dalam pekerjaan. Artinya loyalitas yang dimiliki karyawan sudah cukup baik.

4. Sikap

Tanggapan responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Sikap

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban	Bobot	F	f (%)	Skor Aktual	Skor Ideal
10	Ketika diberi pekerjaan, terkadang saudara bersikap lalai atas tugas tersebut	sangat setuju	1	0	0,00	0	375
		setuju	2	35	46,67	70	
		cukup setuju	3	6	8,00	18	
		tidak setuju	4	28	37,33	112	
		sangat tidak setuju	5	6	8,00	30	
11	Selama ini saudara mampu bersikap sportif dalam bekerja sama dengan rekan kerja	sangat setuju	5	2	2,67	10	375
		setuju	4	27	36,00	108	
		cukup setuju	3	38	50,67	114	
		tidak setuju	2	8	10,67	16	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
12	Ketika ada atasan saudara akan bekerja dengan giat	sangat setuju	5	2	2,67	10	375
		setuju	4	35	46,67	140	
		cukup setuju	3	31	41,33	93	
		tidak setuju	2	7	9,33	14	
		sangat tidak setuju	1	0	0,00	0	
Skor						**735**	**1125**

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk mencari bagaimana sebenarnya tanggapan responden terhadap indikator sikap dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \text{ X } 100\%$$

$$\% \text{ skor aktual} = \frac{735}{1125} \text{ X } 100\% \quad = 65{,}33\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap indikator sikap adalah sebesar 65,33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator sikap berada dalam kategori cukup baik, (lihat tabel 3.9). Sebagian besar responden menyatakan setuju (46,67%). Ketika diberi pekerjaan terkadang bersikap lalai atas tugas tersebut, karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sebagian menyatakan cukup setuju (50,67%). Selama ini karyawan mampu bersikap sportif dalam bekerjasama dengan rekan kerja, artinya karyawan mampu menerima kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh rekan kerja, dan sebagian menyatakan setuju (46,67%). Ketika ada atasan karyawan akan bekerja dengan giat. Artinya karyawan ingin terlihat baik kinerjanya oleh atasan.

4.1.2.2 Analisis Kuantitatif

4.1.2.2.1 Analisis Modal Intelektual Dampaknya Teradap Kinerja Karyawan Pada PT. GESTcom Bandung

Dalam pengujian hipotesis penelitian, penulis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan analisis korelasi berganda. Metode ini dapat menjelaskan *Analisis Modal Intelektual Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*

Pada PT. GESTcom Bandung. Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengolah data dan informasi yang dikumpulkan dengan menggunakan statistic

4.1.2.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh *Kompetensi* (X1), *Komitmen* (X2) dan *Pengendalian Pekerjaan* (X3) Terhadap *Kinerja Karyawan* (Y), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \beta 0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

$\hat{Y}$ = *Kinerja Karyawan*

X_1 = *Kompetensi*

X_2 = *Komitmen*

X_3 = *Pengendalian Pekerjaan*

β_0 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

Hasil pengolahan *software SPSS* untuk analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.21
Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std, Error	t	Sig,
(Constant)	22,659	2,770	8,180	0,000
X_1	0,291	0,048	6,015	0,000
X_2	-0,169	0,079	-2,135	0,036
X_3	0,441	0,144	3,061	0,003

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 22{,}659 + 0{,}291\ X_1 + -0{,}169X_2 + 0{,}441\ X_3$$

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu persen dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 22,659. Artinya, jika variabel *Kinerja Karyawan* (Y) tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya (*Kompetensi*, *Komitmen* dan *Pengendalian Pekerjaan* bernilai nol), maka besarnya rata-rata persentase *Kinerja Karyawan* akan bernilai 22,659.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan *Kinerja Karyawan*. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *Kompetensi* (X_1) dengan *Kinerja Karyawan* (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,291 mengandung arti untuk setiap pertambahan *Kompetensi* (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 0,291.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan *Kinerja Karyawan*. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai negatif, menunjukkan adanya hubungan yang

berlawanan arah antara *Komitmen* (X_2) dengan *Kinerja Karyawan* (Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar -0,169 mengandung arti untuk setiap pertambahan *Komitmen* (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan menurunnya *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar -0,169.

Tanda koefisien regresi variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan *Kinerja Karyawan*. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_3 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *Pengendalian Pekerjaan* (X_3) dengan *Kinerja Karyawan* (Y). Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,441 mengandung arti untuk setiap pertambahan *Pengendalian Pekerjaan* (X_3) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 0,441.

4.1.2.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara Modal Intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan terhadap kinerja karyawan digunakan analisis korelasi berganda (R).

Tabel 4.22

Analisis Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square
1	.677[a]	.458

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil output *software SPSS 13* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,677. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Modal Intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

- **Koefisen Korelasi Untuk Regresi Multiple**

- **Koefisien Determinasi**

$$R^2 = \frac{JK(regresi)}{JK(total)} = \frac{377,736}{824,055} = 0,458$$

$$KD = R^2 x 100\%$$
$$KD = (0,458) x 100\%$$
$$KD = 45,8\%$$

- **Koefisien Korelasi**

$$R = \sqrt{R^2}$$
$$R = \sqrt{0,458}$$
$$R = 0,677$$

4.1.2.2.4 Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh Modal Intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan terhadap kinerja karyawan, dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$= (0,677)^2$ x 100%

= 45,8 %

Artinya, variabel-variabel Modal Intelektual (X) yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan memberikan pengaruh sebesar 45,8% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar modal intelektual.

Tabel 4.23

Hasil Uji Korelasi Secara Parsial Berdasarkan pengolahan SPSS

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	22.659	2.770		8.180	.000			
	X1	.291	.048	.538	6.015	.000	.587	.581	.525
	X2	-.169	.079	-.187	-2.135	.036	-.181	-.246	-.186
	X3	.441	.144	.274	3.061	.003	.397	.341	.267

a. Dependent Variable: Y

Secara parsial, masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap Informasi Asimetris. Pengaruh secara parsial tersebut ditunjukkan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.24
Besarnya Korelasi Parsial dan Pengaruh Secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	Correlations	Besarnya Pengaruh Secara Parsial	Besarnya Pengaruh Secara Parsial (%)
	Beta	Zero-order		
X_1	0.538	0.587	0.316	31.6%
X_2	-0.187	-0.181	0.034	3.4%
X_3	0.274	0.397	0.108	10.8%
Pengaruh Total			0.458	45.8%

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. *Kompetensi* (X_1) secara parsial memberikan pengaruh sebesar 31.6% terhadap kinerja karyawan (Y).

2. *Komitmen Organisasi* (X_2) secara parsial memberikan pengaruh sebesar 3.4% terhadap kinerja karyawan (Y).
3. *Pengendalian Pekerjaan* (X_3) secara parsial memberikan pengaruh sebesar 10.8% terhadap kinerja karyawan (Y)

4.1.2.4.2 Menguji Keberartian Koefisien Regresi

- **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji F.

H_0 : Modal Intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan tidak berdampak terhadap kinerja karyawan

Ha : Modal Intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan berdampak terhadap kinerja karyawan

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji:

$$F = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Kriteria Uji : 1. Terima H_0 jika F hitung < F tabel

2. Tolak H_0 jika F hitung ≥ F tabel

F tabel = $F_{\alpha ; (df1, df2)}$; df1 = k , df2 = n-k-1

Hasil uji F berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.25
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F hitung	df	F tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
20,030	df1 = 3 df2 = 71	3,306	0,000	H_0 ditolak	Ada pengaruh (Signifikan)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,030. Karena nilai F hitung (20,030) > F tabel (3,306), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Modal Intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan berdampak terhadap kinerja karyawan.

- **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t.

Hipotesis :

- $H_0 1 : \beta_1 \neq 0$ *Kompetensi* (X_1) tidak berdampak terhadap kinerja karyawan (Y).

  $Ha1 : \beta_1 = 0$ *Kompetensi* (X_1) berdampak terhadap kinerja karyawan (Y).

- $H_0 2 : \beta_2 \neq 0$ *Komitmen Organisasi* (X_2) tidak berdampak terhadap kinerja karyawan (Y).

  $Ha2 : \beta_2 = 0$ *Komitmen Organisasi* (X_2) berdampak terhadap kinerja karyawan (Y).

- $H_0 3 : \beta_3 \neq 0$ *Pengendalian Pekerjaan* (X_3) tidak berdampak terhadap kinerja karyawan (Y).

  $Ha3 : \beta_3 = 0$ *Pengendalian Pekerjaan* (X_3) berdampak terhadap kinerja karyawan (Y).

$\alpha = 5\%$

Statistik Uji :

$t_{hit} = \frac{b}{Se(b)}$, derajat bebas = n-k-1

Kriteria Uji : 1. Terima H_0 jika –t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel

2. Tolak H_0 jika -t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel

Hasil uji t berdasarkan pengolahan SPSS disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.26
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

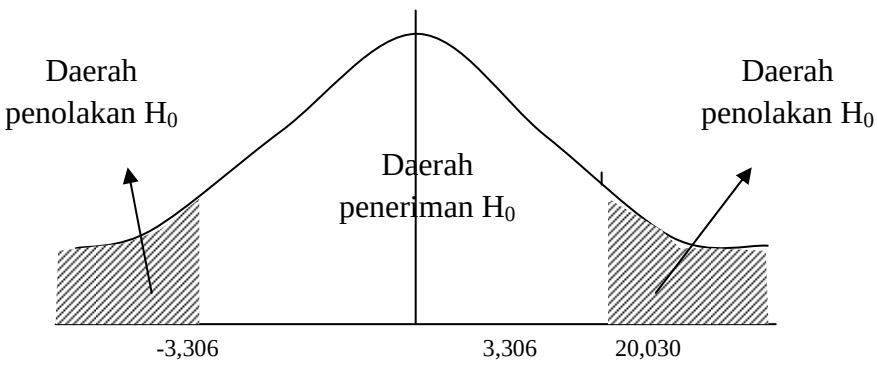
Variabel	t hitung	df	t tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
X_1	6,015	71	± 1,994	0,000	H_0 ditolak	Signifikan
X_2	-2,135		± 1,994	0,036	H_0 ditolak	Signifikan
X_3	3,061		± 1,994	0,003	H_0 ditolak	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Untuk variabel *Kompetensi* (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,015. Karena t hitung (6,015) > t tabel (1,994), maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Kompetensi* (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Untuk variabel *Komitmen Organisasi* (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar -2,135. Karena t hitung (-2,135) > t tabel (-1,994), maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Komitmen Organisasi* (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Untuk variabel *Pengendalian Pekerjaan* (X_3) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,061. Karena t hitung (3,061) > t tabel (1,994), maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Pengendalian Pekerjaan* (X_3)

secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa modal intelektual yang terdiri dari kompetensi, komitmen dan pengendalian pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. GESTcom Bandung. Baik secara simultan maupun parsial. Untuk lebih jelasnya penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini.



Gambar 4.2
Kurva penolakan dan penerimaan Ho

Dari gambar diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 20,030. Karena nilai F hitung (20,030) > F tabel (3,306), maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Modal Intelektual terhadap Kinerja karyawan pada PT. GESTcom Bandung. Nilai koefisien korelasi antara Modal Intelektual dengan Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,677. Nilai tersebut menunjukkan adanya ***hubungan kuat***. Nilai koefisien korelasi pengaruh antara Modal Intelektual terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif, artinya apabila Modal Intelektual baik

maka Kinerja Karyawan pada PT. GESTcom Bandung akan semakin tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa **“Modal Intelektual berdampak terhadap Kinerja Karyawan”.** Beberapa hasil dari penelitian menyimpulkan, bahwa sebenarnya sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat menjadi sumber keunggulan, dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Wernerfelt, 1984 : 171-180; Barney, 1986 : 1231-1241, 1991 : 99-120: Rumelt, 1991 : 167-185; Amit & Schoemaker, 1993 : 33-46).

Hal ini didukung pula oleh pendapat Burr & Girardi (2002 : 77) “ Modal intelektual adalah produk dari interaksi antara kompetensi, komitmen, dan pengendalian kerja dari karyawan. Kapasitas intelektual dari SDM yang dimiliki organisasi dapat dilihat dari kualitas kompetensi, komitmen organisasi, dan pengendalian pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. “