BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Sinar Roda Utama

PT. Sinar Roda Utama adalah perusahaan yang bergerak d lam bidang alat kesehatan yang telah memiliki pengalaman lebih dari 20 tahun. PT. Sinar Roda Utama berdiri pada tahun 1987 sebagai distributor alat kesehata erk Nipro. PT. Sinar Roda Utama telah mengalami perkembangan yang cukup pesat, berawal di dirikan di Jakarta, kini PT. Sinar Roda Utama telah membuka beberapa cabang perusahaan yaitu di Surabaya, Semarang, Balikpapan, dan Bandung.

PT. Sinar Roda Utama cabang Surabaya didirikan untuk m erkenalkan dan mendistribusikan alat kesehatan merk Nipro untuk wilayah Jawa Timur, PT. Sinar Roda Utama Cabang Semarang untuk wilayah Jawa Tengah, Cabang Bandung untuk wilayah Jawa Barat, dan Cabang Balikpapan untuk wil yah Kalimantan, sedangkan PT.Sinar Roda Utama Jakarta merupakan pusat perusahaan. Pengembangan perusahaan dilakukan agar pro uk alat kesehatan merk Nipro dikenal oleh pangsa pasar alat kesehatan diseluruh Indonesia berhubung alat kesehatan merk Nipro merupakan produk impor yang diproduksi oleh perusahaan alat kesehatan bertaraf internasional ana perusahaannya tersebar di Asia dan Eropa, diantaranya Jepang, Jerman Thailand, Perancis, dan Amerika Serikat.

Visi dan Misi PT. Sinar Roda Utama adalah :

a. Visi Perusahaan

Menjadi distributor terpercaya dibidang alat kesehatan dengan mengutamakan kepuasan pelanggan dan karyawan.

b. Misi Perusahaan

1. Membantu program pemerintah dalam usaha peningkatan kesehatan masyarakat dengan jasa distribusi alat kesehatan yang erkualitas.
2. Menjungjung tinggi pengawasan kwalitas produk alat esehatan dan bekerjasama dengan perusahaan produk alat kesehatan yang bereputasi dan berpengalaman.

4.1.2. Struktur Organisasi PT. Sinar Roda Utama

Seiring dengan berkembangnya PT. Sinar Roda Utama yang cukup pesat, PT. Sinar Roda Utama mengalami beberapa kali perubahan stuktur organisasi yang disesuaikan dengan perubahan Organisasi. Semakin berkembang perusahaan semakin kompleks stuktur organisasi. Walaupun ada pertambahan beber divisi baru, namun PT. Sinar Roda Utama mempunyai stuktur Organisasi yang jelas dan setiap divisi mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan operasional perusahaan.

PT. Sinar Roda Utama dikepalai oleh seorang direktur sekaligus pemilik dan membawahi para Contoller yang mengawasi dan bertanggungjawab atas segala kegiatan perusahaan baik dipusat, maupun di cab g-cabang perusahaan. Adapun bentuk stuktur organisasinya yaitu pada gambar 2.1 sebagai berikut :

4.1.3. Deskripsi Jabatan PT. Sinar Roda Utama

1. Direktur

   Tugas dan tanggungjawab direktur adalah :

   a. Mencurahkan seluruh waktunya pada perencanaan dan pengorganisasian perusahaan
   b. Bertanggungjawab atas kelangsungan hidup perusahaan

2. *Control admin*

   Controll admin saling berhubungan dengan *GM finance & GA*, tugas dan tanggungjawab control admin :

   a. Mencurahkan seluruh waktunya pada pengawasan terkait administrasi, Accounting, dan HRD dan Umum
   b. Bertanggungjawab atas pekerjaanya kepada direktur

3. GM Finance & GA

   Tugas dan tanggungjawab *GM Finance & GA* adalah :

   a. Bertanggungjawab kepada direktur dibawah pengawasan *controller admin*.
   b. Meminpin dan mengelola lingkungan kerja pada divisi Accounting, divisi Admin, dan divisi HRD & Umum.
   c. Meningkatkan kinerja dan kemampuan divisi yang dipimpinnya agar bekerja efektif dan efisien serta memiliki integritas.

4. Divisi *Accounting*

   Divisi Acounting dipimpin oleh seorang PIC (*personal in contac*) dan membawahi beberapa orang staff, tugas dan tanggungjawabnya yaitu :

a. Mengelola data keuangan baik itu mencatat, membukukan, engarsip, dan melaporkan laporan keuangan kepada pimpinan.

b. Bertanggungjawab pada *GM.Finance & GA*

5. Divisi admin

Tugas dan tanggungjawab divisi admin adalah :

a. Menerima *Purhace order* dari *customer* dan membuat faktur dan diteruskan ke bag. Gudang untuk dilakukan pengiriman

b. Bertanggungjawab kepada GM.Finance & GA untuk membuat an mencatat laporan penjualan perhari, perminggu, dan per n.

6. Divisi HRD & Umum

Divisi HRD & Umum bertanggungjawab kepada *GM. Finance & GA*. Divisi HRD dan Umum dipimpin oleh satu orang *PIC* (*personal in contac*) dimana mempunyai tugas dan fungsi pokok, yaitu sebagai beriku :

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan (*Planning*) adalah kegiatan menentukan semua rencana kegiatan pengembangan sumber daya manusia dengan cara embuat :

- Jadwal pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh setiap departemen berdasarkan *jobdescription* masing-masing, sehingga tercipta *the rigth man on the right place* (orang yang tepat di tempat yang tepat)
- Perencanaan pertemuan antara HRD pusat dengan PIC HRD abang untuk melakukan pembahasan tentang seluruh permasalaha yang terjadi dimasing-masing perusahaan seperti laporan pergerakan SDM dan sebagainya.

b. Pelaksanaan

Fungsi pelaksanaan (*action*) adalah bersama-sama dengan seluruh Sumber Daya Manusia yang ada melakukan semua aktifitas pekerj berdasarkan proses dan prosedur kerja yang telah disepakati dan disetujui, beserta dengan pengelolaan alat dan mesin yang berkaitan denga tugas dan pekerjaannya sehingga terjadi harmonisasi tugas dan tanggungjawabnya.

c. Pemeriksaan

Fungsi Pemeriksaan (*controll*) adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur kerja, aturan dan tata tertib per sahaan, yang dilakukan oleh setiap individu pekerja didalam pelaksanaan dari tugas sehari-hari, mulai dari dalam diri pribadi pekerja sampai dengan hubungan interaksi/komunikasi dengan rekan-rekan kerja lainnya. Dimana hasil dari fungsi ini adalah adanya penghargaan dan sangsi yang b rlaku sesuai dengan tingkat keadaannya.

d. Pengevaluasian

Fungsi pengevaluasian adalah melakukan evaluasi seluruh proses dan prosedur kerja yang ada di departemen HRD yang sedang rjalan dari waktu ke waktu, dengan terus melihat perkembangan yang terjadi berdasarkan situasi dan kondisi yang ada. Hasil dari fungsi ini adalah penyempurnaan standar operasional prosedur dan peraturan-peraturan dibidang ketenagakerjaan.

e. Pelaporan

Fungsi pelaporan merupakan hasil dari tugas pokok dan ngsi yang sudah dijalankan oleh penanggungjawab departemen sumber daya manusia, yang berisi hasil kinerja dari seluruh aktifitas, baik indi idu pekerja maupun *team work* yang dibangun oleh setiap departemen, sehingga didapat suatu data yang digunakan oleh manajemen ataupun pimpinan perusahaan (seperti kepala cabang, atasan langsung, sampai dengan jajaran direksi perusahaan).

Sedangkan *Jobdescription* Divisi HRD dan umum bertugas pada area data, admin, *training*, serta penerimaan calon karyawan, seperti :

a. Mempersiapkan proses interview
b. Melengkapi data base karyawan
c. Mempersiapkan peralatan kerja, tempat duduk, komputer, kartu karyawan, dll.
d. Melakukan *breefing* awal tentang perusahaan pada karyawan baru
e. Mempersiapkan rencana *training* karyawan baru & *training* khusus karyawan Sinar Roda dengan membuat proposal dan jadwal training
f. Pemantauan & pengelolaan data absen. Hasil analisa dis aikan pada atasan karyawan yang bersangkutan untuk ditindaklanjuti.
g. *Up date* dan *filing* data karyawan (seperti membuat laporan pergerakan karyawan yang terjadi tiap departemen baik mutasi, demosi, karyawan resign, karyawan masuk, karyawan cuti, surat peringatan, surat keterangan dari perusahaan, dan kebutuhan karyawan di masing-masing bagian.

h. Bekerjasama dengan divisi lain dalam mendukung operasi perusahaan dan mempertahankan budaya yang sehat.

7. *GM. Marketing*

GM. Marketing terdiri dari 2 orang, satu orang sebagai Kepala area wilayah barat, dan satu orang kepala area wilayah timur. Wilayah barat membawahi area Jawa barat (Cab. Bandung) dan Jakarta (pusat). Sedangkan wilayah imur membawahi area Kalimantan (Balikpapan), Jawa tengah (Semarang), Jawa timur (Surabaya). *GM. Marketing* bertanggungjawab pada manajemen untuk bidang *marketing* dibawah naungan *controller marketing*. Tugas dan tanggungjawabnya sebagai berikut :

a. Melaksanakan kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan distribusi, pemasaran, dan *inventory* produk.
b. Meningkatkan keunggulan bersaing perusahaan, *image* dan merek yang dikelola sesuai dengan harapan *stakeholder*
c. Melakukan identifikasi permasalahan dan mengambil tindakan penyelesaiannya secara aktif atas semua keluhan dan pe soalan yang muncul terkait dengan *marketing*.
d. Bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan yang sudah ditetapkan oleh manajemen.

8. *Support promotion*

Tugas dan tanggungjawab *support promotion* adalah :

a. Membantu menyelesaikan masalah marketing jika dibutuhkan.

b. Memberikan informasi dan membantu aktif dalam berfartisipasi untuk mendapatkan peluang proyek atau tender yang menguntung an perusahaan.

c. Bersedia melakukan presentasi produk di rumah sakit - rumah sakit jika dibutuhkan

9. *Control Haemodialisa* (HD),

Haemodialisa adalah nama mesin cuci darah merk Nipro yang di Import dari jepang. PT. Sinar Roda bekerja sama dengan rumah sakit - rumah sakit dengan cara meminjam pakaikan mesin cuci darah kepada rumah sakit sesuai kontrak perjanjian. Mengingat harga mesin yang tidak sedikit sehingga PT. Sinar Roda menginvestasikan sebagian besar modalnya untuk pengadaan mesin HD, maka pimpinan/direktur menambah divisi *controller haemodialisa*, adapun tugas dan tanggungjawabnya adalah :

a. Mengelola dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan mesin HD, baik itu pemasarannya, kerjasamanya, maupun angan bisnisnya.

10. *GM. Pengelola Askes*

Control Haemodialisa dibantu oleh pengelola askes, dimana sebagian besar pasien cuci darah adalah anggota Asuransi Kesehatan, diantaranya para pensiunan (askes Sosial), dan masyarakat miskin (Jamkesmas). Pengelola askes bertugas untuk mencari informasi pasien cuci darah baik itu pasien gagal ginjal maupun lainnya yang memerlukan tindakan cuci darah diseluruh wilayah. Setelah itu dibuatkan penawaran kepada Rumah akit daerah masing-

masing, tembusan PT. Askes. Jika Rumah sakit mau beke sama maka data pasien sudah ada maka selanjutnya dibuatkan kontrak kerjasama dengan PT. Askes untuk pasien Askes Sosial. Jadi tugas dan tanggungjawab pengelola askes adalah :

a. Membuat laporan kegiatan operasional dibidangnya dengan memberikan analisis atas kemajuan dan usulan pemecahan masalah.

11. Divisi bisnis & *development* HD

Tugas dan tanggungjawabnya adalah :

a. Menjalin hubungan baik dengan pelanggan ataupun calon elanggan potensial dengan memberikan pelayanan yang terbaik.

4.1.4. Aspek Perusahaan

PT. Sinar Roda Utama bergerak dalam bidang jual beli alat kesehatan. Kegiatan usaha PT. Sinar Roda Utama adalah mendistribusikan alat kesehatan merk Nipro kepada Rumah Sakit, Rumah Sakit Bersalin, Apotik, Puskesmas, Klinik, Bidan, Dokter, dan Agen alat kesehatan lain.

Adapun alat kesehatan yang didistribusikan oleh PT. Sinar Roda Utama diantaranya : Suntikan, Jarum suntik, Infusion set, Blood Transfusion Set, IV Catheter, Folley Ballon, Erkameter, Gelang identitas, an sebagainya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel Daftar Jenis-Jenis Produk Nipro, dibawah ini :

Tabel 4.1

DAFTAR JENIS-JENIS PRODUK NIPRO

No.	Name of Principle	Function	Product
1.	Nipro Corporation (Japan)	Injection Needles-Syringe	- Syringe
			- Hypodermic Needle
			- Spinal Needle
		Infusion & Transfu-sion	- Infusion set
			- Blood Transfusion set
			-Blood Bag
			-Three Way Stop Cocks
		Catheter	- Wing Catheter
			- Suction Catheter
			- Thoracic Catheter
			- Trocar Catheter
			- Folley Ballon Catheter
2.	Laboratoire Aguettant (France) for Dialysis	Concentrate Sol.	- AT = Bicarbonat
			-AK = Acid
3.	Precition Dinamic Corp. (USA)	Identification Band	- Duo Band
			- Triband
			- Infant
			-Sentry
			-Visa band
4.	Erkameter (germany)	Blood Pressure Set	- Erkameter 3000
			- Erkameter Sand Model
		Stethoscope	- Erkameter Finesse
			- Sensitive
			- Precise

Sumber : PT. Sinar Roda Utama area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)

4.1.5. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) yang berjumlah 122 orang kemudian diambil 55 orang responden sebagai sampel. Berikut ini adalah karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Karakteristik ini masing-masing responden tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.2
Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	F	%
1	Pria	24	43.6
2	Wanita	31	56.4
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 31 responden (56.4%), Hal ini dikarenakan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) tingkat resiko dan beban pekerjaannya tidak terlalu tinggi jadi dapat memperkerjakan karyawan wanita lebih banyak daripada karyawan pria.

Tabel 4.3
Frekuensi Usia Responden

No	Jawaban Responden	F	%
1	< 25 Tahun	14	25.5
2	26 - 35 Tahun	27	49.1
3	36 - 45 Tahun	13	23.6
4	> 45 Tahun	1	1.8
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui sebagian besar usia responden berkisar antara 26 - 35 tahun yaitu sebanyak 27 responden (49.1%), hal ini dikarenakan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) sering melakukan perekrutan karyawan baru dengan kualifikasi Sarjana yang berpengalaman dimana rata-rata usianya berkisar antara 26 - 35 tahun.

Tabel 4.4
Frekuensi Pendidikan Responden

No	Jawaban Responden	F	%
1	SMP	1	1.8
2	SMA	18	32.7
3	Diploma	17	30.9
4	Sarjana	19	34.5
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui sebagian besar pendidikan responden bependidikan sarjana yaitu sebanyak 19 responden (34.5%) , Hal ini dikarenakan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) lebih mengutamakan keseimbangan tenaga ahli dengan mempekerjakan karyawan diantaranya berlatar belakang pendidikan sarjana.

Tabel 4.5
Frekuensi Masa Kerja Responden

No	Jawaban Responden	F	%
1	< 5 Tahun	27	49.1%
2	6 - 10 Tahun	13	23.6%
3	11 - 15 Tahun	10	18.2%
4	16 - 20 Tahun	3	5.5%
5	> 20 Tahun	2	3.6%
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui sebagian besar masa kerja responden < 5 tahun yaitu sebanyak 27 responden (49.1%), hal ini dikarenakan PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) merupakan perusahaan yang masih berkembang dan banyak karyawan yang baru bergabung sehingga masa kerja responden berkisar antara < 5 tahun.

4.2. Pembahasan Penelitian

4.2.1. Iklim Organisasi pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)

Tanggapan responden terhadap instrumen iklim organisasi pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) dapat dilihat melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang mencakup indikator dari Iklim Organisasi. Dalam penelitian ini variabel iklim organisasi digali melalui 5 indikator, yaitu :

1. kemudahan dukungan pimpinan,
2. kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan,
3. Konfik dan tekanan kerja,
4. perencanaan organisasi yang terbuka,
5. dan standar kerja.

Oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk j an sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju merupakan skor yang menunjukkan iklim organisasi pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta).

Hasil pengolahan data untuk variabel Ikim Organisasi pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Iklim Organisasi

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
• kemudahan dukungan pimpinan	347	550	63.09 %	Cukup
• Kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan	373	550	67.82 %	Cukup
• Konflik dan tekanan kerja	391	550	71.09 %	Baik
• Perencanaan Organisasi yang terbuka	333	550	60.55%	Cukup
• Standar Kerja	421	550	76.55%	Baik
Jumlah	1865	2750	67.82 %	**Cukup**

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil *scoring* pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa persentase iklim organisasi pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) adalah sebesar 67.82%, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria **cukup**. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berik ini :

Tabel 4.7
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi mengenai tanggapan responden yang berhubungan dengan variabel Iklim Organisasi pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta), yang terdiri dari indikator kemudahan dukungan pimpinan, kerjasama kelompok, kermahan dan kehangatan, konfik dan tekanan kerja, perencanaan i yang terbuka, dan standar kerja.

1. Kemudahan dukungan pimpinan

Tabel 4.8
Untuk mempermudah pekerjaan anda, pimpinan mengarahkan karyawan dalam membuat jadwal kerja

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	2	3.6
2	Setuju	9	16.4
3	Cukup	19	34.5
4	Tidak Setuju	25	45.5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 25 responden (45.5%) mengenai dukungan pimpinan dalam mempermudah pekerjaan karyawan melalui pengarahan dalam membuat jadwal kerja, hal tersebut dikarenakan masing-masing karyawan diberi kebebasan dalam membuat jadwal kerja namun jadwal kerja terebut belum dibakukan, sehingga jika tanpa arahan dari pimpinan penyelesaian pekerjaan menjadi kurang optimal, dan diharapkan dukungan dari pimpinan dalam

pengarahan pembuatan jadwal kerja agar pelaksanaan pek rjaan menjadi lebih optimal.

Tabel 4.9
Pimpinan meluangkan waktu untuk berkonsultasi jika ada permasalahan pekerjaan yang sedang karyawan hadapi

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	4	7.3
2	Setuju	28	50.9
3	Cukup	16	29.1
4	Tidak Setuju	7	12.7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 responden (50.9%) mengenai pernyataan pimpinan meluangkan waktu untuk berkonsultasi jika ada permasalahan pekerjaan yang sedang karyawan hadapi. Dengan Demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan telah meluangkan waktu untuk berkonsultasi jika ada permasalahan pekerjaan yang sedang karyawan hadapi hal ini baik dan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

2 . Kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan

Tabel 4.10
Rekan kerja dapat bekerjasama dan mendukung pekerjaan anda

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	5	9.1
2	Setuju	30	54.5
3	Cukup	14	25.5
4	Tidak Setuju	6	10.9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 30 responden (54.5%) mengenai pertanyaan rekan kerja dapat bekerjasama dan mendukung pekerjaan anda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada kerjasama an dukungan pekerjaan sesama rekan kerja di PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta).

Tabel 4.11
Rekan kerja dapat bersikap ramah dan kekeluargaan

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	3	5.5
2	Setuju	13	23.6
3	Cukup	29	52.7
4	Tidak Setuju	10	18.2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan cukup yaitu sebanyak 29 responden (52.7%) mengenai pernyataan rekan kerja dapat bersikap ramah dan kekeluargaan, hal tersebut dikarenakan pada dasarnya setiap karyawan dapat bersikap ramah dan kekeluargaan akan tetapi karyawan lebih mengutamakan penyelesaian pekerjaan sehingga komunikasi dengan karyawan lainnya terbatas.

3. Konflik dan tekanan kerja

Tabel 4.12
Jika ada karyawan yang melanggar peraturan, hukuman yang diberikan berbeda-beda walaupun peraturan yang dilanggar sama

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	4	7.3
3	Cukup	20	36.4
4	Tidak Setuju	24	43.6
5	Sangat Tidak Setuju	7	12.7
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 24 responden (43.6%) mengenai pernyataan jika ada karyawan yang melanggar peraturan, hukuman yang diberikan berbeda-beda walaupun peraturan yang dilanggar sama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peraturan yang ditegakkan diperusahaan sudah baik, terlihat dari tidak ada perbedaan hukuman yang diberikan jika ada karyawan yang melanggar peraturan yang sama.

Tabel 4.13
Setiap karyawan yang berprestasi mendapat kesempatan yang sama untuk dipromosikan

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	5	9.1
2	Setuju	22	40.0
3	Cukup	23	41.8
4	Tidak Setuju	5	9.1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan cukup yaitu sebanyak 23 responden (41.8%) mengenai pernyataan setiap karyawan yang berprestasi mendapat kesempatan y ng sama untuk dipromosikan, hal tersebut dikarenakan pimpinan lebih banyak merekrut pegawai baru dibandingkan melakukan promosi.

4. Perencanaan organisasi yang terbuka

Tabel 4.14
Prosedur kerja dalam organisasi birokratis sehingga men ulitkan karyawan menyelesaikan tugas secara optimal

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	34	61.8
3	Cukup	13	23.6
4	Tidak Setuju	8	14.5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan 4.14 tabel di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 responden (61.8%) mengenai pernyataan prosedur dalam organisasi birokratis sehingga menyulit n karyawan untuk menyelesaikan tugas secara optimal, hal tersebut dikarenakan banyaknya tahapan-tahapan yang harus dilalui karyawan untuk menyampaikan laporan maupun pengajuan dana.

Tabel 4.15
Peraturan perusahaan dibuat secara bijak sehingga memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	5	9.1
2	Setuju	22	40.0
3	Cukup	25	45.5
4	Tidak Setuju	3	5.5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan cukup yaitu sebanyak 25 responden (45.5%) mengenai pernyataan peraturan perusahaan dibuat secara bijak sehingga memb rikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, hal tersebut dikarenakan masih ada beberapa aturan kerja yang belum ditegakkan seperti belum adanya aturan kerja yang menjamin hubungan kerja yang adil dan langgeng seperti belum adanya jaminan hari tua.

5. Standar Kerja

Tabel 4.16
Standar kualitas pekerjaan yang ditetapkan sudah dapat dipenuhi oleh karyawan

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	5	9.1
2	Setuju	25	45.5
3	Cukup	22	40.0
4	Tidak Setuju	3	5.5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.16 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 25 responden (45.5%) mengenai pernyataan standar kualitas pekerjaan yang ditetapkan sudah dapat dipenuhi oleh karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah dapat memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusah an.

Tabel 4.17
Date line yang dietapkan perusahaan sudah dapat dipenuhi oleh karyawan

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	4	7.3
2	Setuju	51	92.7
3	Cukup	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 51 responden (9 .7%) mengenai date line yang ditetapkan perusahaan sudah dapat dipenuhi oleh karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah dapat memenuhi date line yang ditetapkan perusahaan, sehingga penyelesaian pek rjaan efektif dan efesien.

4.2.2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)

Tanggapan responden tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) yang penulis lakukan dalam penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) yang berjumlah 55 orang, dari jumlah populasi 122 karyawan.

Kuesioner untuk variabel kepuasan kerja karyawan terdiri dari 10 pertanyaan dengan skala ukur ordinal yang memiliki 5 a ternatif jawaban. Skor yang diperoleh dari tiap-tiap responden dapat dilihat selengkapnya pada lembaran lampiran. Dalam penelitian ini digali melalui 5 indikator, yaitu kerja yang secara mental menantang, Ganjaran yang pantas, kondisi kerja mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi pekerja. Oleh karena itu pembobotan atau pemberian skor untuk jawaban sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor tersebut menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta).

Adapun hasil pengolahan data dan analisa dari jawaban kuesioner adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Pengolahan Data Untuk Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
• Kerja yang secara mental menantang	408	550	74.18 %	Baik
• Ganjaran yang pantas	328	550	59,64 %	Cukup
• Kondisi kerja yang mendukung	326	550	59.27%	Cukup
• Rekan kerja yang mendukung	368	550	66.91%	Cukup
• Keseuaian pribadi pekerja	446	550	81.09%	Baik
Jumlah	1876	2750	68.22%	**Baik**

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil *scoring* pada tabel diatas menunjukkan bahwa persentase kepuasan kerja karyawan pada PT. Snar Roda Utama Area Pemasaran (Bandung & Jakarta) adalah sebesar 68.22%, dimana angka tersebut berada pada rentang kriteria **baik**. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19
Kriteria Persentase Skor Tanggapan Responden

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

Di bawah ini ditampilkan hasil pengolahan kuesioner tentang kepuasan kerja karyawan.

1. Kerja yang secara mental menantang

Tabel 4.20
Pekerjaan dijalani saat ini sesuai dengan posisi yang sa ara inginkan sehingga terpacu untuk bekerja secara optimal

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	6	10.9
2	Setuju	31	56.4
3	Cukup	14	25.5
4	Tidak Setuju	4	7.3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 31 responden (56.4%) mengenai pernyataan pekerjaan dijalani saat ini sesuai dengan posisi yang audara inginkan sehingga terpacu untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dijalani karyawan sudah sesuai dengan posisi yang diinginkan sehingga terpacu bekerja secara optimal, hal ini menggambarkan perusahaan telah menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Tabel 4.21
Pekerjaan dijalani saat ini sesuai dengan keahlian yang saudara miliki

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	5	9.1
2	Setuju	32	58.2
3	Cukup	15	27.3
4	Tidak Setuju	3	5.5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 32 responden (58.2%) mengenai pernyataan pekerjaan yang dijalani sesuai dengan keahlian yang saudara miliki. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dijalani karyawan telah sesuai dengan keahliannya, hal tersebut sangat baik karena setiap pekerjaan telah ditangani oleh ahlinya sehingga dapat membantu p nyelesaian pekerjaan.

2. Ganjaran yang pantas

Tabel 4.22
Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	15	27.3
3	Cukup	38	69.1
4	Tidak Setuju	1	1.8
5	Sangat Tidak Setuju	1	1.8
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.22 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan cukup yaitu sebanyak 38 responden (69.1%) mengenai pernyataan gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Tabel 4.23
Gaji yang diterima karyawan sudah dirasakan sesuai den n tuntutan pekerjaan, skill, dan latar belakang pendidikan

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	14	25.5
3	Cukup	14	25.5
4	Tidak Setuju	26	47.3
5	Sangat Tidak Setuju	1	1.8
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.23 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 26 responden (47.3%) mengenai pernyataan gaji yang diterima karyawan sudah dirasakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, skill dan latarbelakang pendidikan, hal tersebut dikarenakan tingginya tuntutan pekerjaan yang belum diimbangi dengan gaji yang dirasakan pantas oleh karyawan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Tabel 4.24
Kebersihan tempat kerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua sudah memenuhi standar kualitas

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	0	0
2	Setuju	5	9.1
3	Cukup	13	23.6
4	Tidak Setuju	35	63.6
5	Sangat Tidak Setuju	2	3.6
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.24 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 35 responden (63.6%) mengenai pernyataan kebersihan tempat kerja, jaminan kesehatan, jaminan ha tua sudah memenuhi standar kualitas, hal ini dikarenakan belum terpenuhinya keinginan karyawan untuk diadakan jaminan hari tua.

Tabel 4.25
Peralatan pekerjaan yang anda gunakan lengkap dan dapat membantu pekerjaan anda

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	4	7.3
2	Setuju	25	45.5
3	Cukup	23	41.8
4	Tidak Setuju	3	5.5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.25 di atas diperoleh jawaban responden yaitu sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 25 responden (45.5%) mengenai pernyataan peralatan pekerjaan yang digunakan lengkap dan dapat membantu pekerjaan anda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menyediakan peralatan pekerjaan yang engkap dan dapat digunakan karyawan untuk membantu penyelesaian pekerjaan.

4. Rekan kerja yang mendukung

Tabel 4.26
Atasan dan rekan kerja dapat membantu anda jika ada permasalahan pekerjaan yang anda hadapi

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	3	5.5
2	Setuju	13	23.6
3	Cukup	29	52.7
4	Tidak Setuju	10	18.2
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.26 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan cukup yaitu sebanyak 29 responden (52.7%) mengenai atasan dan rekan kerja dapat membantu anda jika ada permasalahan pekerjaan yang anda hadapi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bantuan dari atasan dan rekan kerja di PT. Snar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta) cukup, hal ini sudah cukup baik dalam membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.27
Atasan dan rekan kerja menghargai prestasi kerja yang dicapai karyawan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	5	9.1
2	Setuju	24	43.6
3	Cukup	21	38.2
4	Tidak Setuju	5	9.1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.27 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menjawab setuju yaitu sebanyak 24 responden (43.6%) mengenai pernyataan atasan dan rekan kerja menghargai prestasi kerja yang dicapai karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa atasan dan rekan kerja telah menghargai prestasi kerja yang dicapai karyawan, hal ini sangat positif karena dapat memotivasi karyawan lain untuk bekerja lebih baik.

5. Keseuaian pribadi pekerja

Tabel 4.28
Pekerjaan yang dijalani saat ini sesuai dengan minat karyawan

No	Jawaban Responden	f	%
1	Sangat Setuju	15	27.3
2	Setuju	35	63.6
3	Cukup	3	5.5
4	Tidak Setuju	2	3.6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.28 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 35 responden (63.6%) mengenai pernyataan pekerjaan yang dijalani saat ini sesuai dengan minat k awan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penempatan kar awan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah barat (Bandung & Jakarta) telah sesuai dengan minat karyawan.

Tabel 4.29
Pekerjaan dijalani saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan

No	Jawaban Responden	F	%
1	Sangat Setuju	9	16.4
2	Setuju	37	67.3
3	Cukup	7	12.7
4	Tidak Setuju	2	3.6
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		**55**	**100**

n : 55 responden
Sumber : Hasil pengolahan data 2010

Berdasarkan tabel 4.29 di atas diperoleh jawaban responden sebagian besar menyatakan setuju yaitu sebanyak 37 responden (3.6%) mengenai pernyataan pekerjaan dijalani saat ini sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan ya dijalani karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4.2.3. Analisis Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)

Dalam menganalisa seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area pemasaran wilayah barat (Bandung & Jakarta), maka penulis melakukan pengujian kualitas data (validitas dan reliabilitas) yang dilanjutkan dengan menggunakan korelasi pearson product moment, koefisien determinasi (Kd) dan uji signifikan *t*.

Adapun cara dalam memperoleh data yang dibutuhkan, pen is menyebarkan kuesioner kepada 55 responden yang diambil dari populasi yang ada pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta). Setelah itu data yang diperoleh dikumpulkan, dicatat, dan dioleh untuk proses yang lebih lanjut.

Proses analisis data untuk uji validitas, reliabilitas korelasi menggunakan program *SPSS 17.0 for windows*.

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas data maka selanjutnya akan mengukur seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta), dengan menggunakan analisis korelasi pearson product moment dengan cara mengkorelasi skor total dari variabel X (Iklim Organisasi) dengan skor total dari variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) dari 55 responden. Hipotesis yang akan diuji yaitu :

H_0 : ? = 0; H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta).

H_1 : ? ? 0; H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisai dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta).

Dari kuesioner yang disebarkan oleh penulis, maka dipe oleh nilai ordinasi dari tanggapan responden tersebut. Sistem penilaian terhadap jawaban responden tersebut menggunakan *skala likert*.

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner, maka dilakukan perhitungan variabel X (iklim organisasi) dan variabel Y (kepuasan kerja karyawan) dengan perhitungan analisis korelasi pearson product moment yang merupakan metode statistik parametrik dengan menggunakan *SPSS 17.0 for window.*

4.2.3.1. Analisis regresi linier sederhana

Untuk melihat pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), maka digunakan analisis regresi linier sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

X = Iklim Organisasi
Y = Kepuasan Kerja Karyawan
a = Nilai Konstan
b = Angka Arah / Koefisien Regresi
n = Banyaknya sampel

Sumber : Husain Umar (2000:295)

Dengan menggunakan rumus diatas maka perhitungan dapat akukan dengan menggunakan perhitungan tabel bantu seperti di bawah ini:

n = 55
? X = 1330,6987
? Y = 1688,1902
? X^2 = 33556,2528
? Y^2 = 53295,2809
? XY = 41693,3807

Maka untuk menentukan nilai a dan b adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(33556,2528)(1688,1902) - (1330,6987)(41693,3807)}{55(33556,2528) - (33556,2528)}$$

a = 15.608

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{55(41693,3807) - (1330,6987)(1688,1902)}{55(33556,2528) - (33556,2528)}$$

b = 0.624

Sehingga diperoleh model regresi sebagai berikut:

Y = 15.608 + 0.624 X

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika X bernila maka Y bernilai 15.608. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa p a setiap kenaikan nilai X sebesar 1 unit, maka Y akan meningkat sebesar 0.624 unit.

Jika dilakukan perhitungan dengan menggunakan software *SPSS 17.0 for window,* maka output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30
Analisis regresi linier sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.608	2.833		5.510	.000
	Iklim_Organisasi	.624	.115	.598	5.438	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, dipe oleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

a = angka konstan dari *unstandarized coeffitients* dalam penelitian ini ialah sebesar 15.608. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika iklim organisasi tidak bertambah, maka kepuasan kerja karyawan akan menjadi sebesar 15.608

b = angka koefisien regresi sebesar 0.624. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan tingginya iklim organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.624. sebaliknya jika angka ini negatif (-) maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar angka tersebut.

Oleh karena itu, persamaannya menjadi :

$Y = 15.608 + 0.624\ X$

4.2.3.2. Analisis Korelasi Pearson

Perhitungan korelasi menggunakan korelasi pearson digunakan untuk menganalisis data interval. Karena data penelitian yang di dapat oleh penulis merupakan data yang berbentuk ordinal maka data tersebut dirubah terlebih dahulu dengan menggunakan MSI (*Methods Successive Interval*). Perhitungannya korelasi pearson sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right]\left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

Sumber : Husain Umar, 2000:133

Keterangan :
r = Koefisien korelasi
X = Iklim Organisasi
Y = Kepuasan Kerja Karyawan
n = Banyaknya sampel

Maka :

$$r = \frac{(55)(41693{,}3807) - (1330{,}6987)(1688{,}1902)}{\sqrt{[(55)(33556{,}2528) - (33556{,}2528)]\,[(55)(53295{,}2809) - (53295{,}2809)]}}$$

$$r = \frac{46663{,}435}{\sqrt{6089071056}}$$

$$r = \frac{46663.435}{78032{,}5}$$

r = 0.598

Hasil dari pengolahan data statistik dengan mempergunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment Method* atau dikenal dengan rumus *Pearson* dapat dilihat dalam output *SPSS 17.0* berikut ini :

Tabel 4.31
Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

Correlations

		Iklim_Organisasi	Kepuasan_Kerja
Iklim_Organisasi	Pearson Correlation	1	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Angka output pada korelasi pearson antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan menghasilkan angka 0,598. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.32
Interprestasi Tingkat Hubungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2004:214)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka angka tersebut menunjukkan hubungan kedua variabel tersebut cukup/sedang, karena r > 0 maka terjadi hungungan yang positif positif (+), artinya jika semakin besar nilai perubahan yang terjadi pada iklim organisasi maka akan semakin besar pula nilai perubahan kepuasan kerja karyawan atau sebaliknya, semakin kecil perubahan pada iklim organisai maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta).

4.2.3.3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim organisasi (variabel X) terhadap kepuasan kerja karyawan (variabel Y), maka dilakukan analisis koefisien determinasi (Kd) sebagai berikut :

$Kd = r^2 \times 100\ \%$

Dimana :
Kd = Koefisien determinasi
r = Koefisien korelasi

Maka : $Kd = r^2 \times 100\%$

$Kd = (0.598)^2 \times 100\%$

$Kd = 35.8\%$

Untuk nilai KD sendiri penulis sudah mendapatkannya da i hasil peengolahan data melalui program SPSS 17.0 *for windows,* dengan menggunakan *model Summary* pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.33
Uji koefisien Determinasi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan_Kerja	30.694358	5.2305225	55
Iklim_Organisasi	24.194531	5.0196591	55

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.598[a]	.358	.346	4.2299726	1.904

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Angka *R square* menunjukkan (angka korelasi yang dikuadratkan atau 0.598 ²) sebesar 0.358. Angka *R square* disebut juga sebagai koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0.35 atau sama dengan 35.8%.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi (Kd) sebesar 35,8%. Angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 35.8%, sedangkan sisanya sebesar 64.2% merupakan dampak faktor lain, yaitu balas jasa/kompensasi, penempatan, Peralatan yang digunakan/fasilitas dan lain-lain.

Untuk diketahui bahwa *R square* berkisar antara 0-1 yang berarti semakin kecil besarnya *R square*, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya jika *R square* semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat. Besarnya *standar error of the estimate* (SEE) ialah 4.229 (untuk variabel kepuasan kerja). Jika angka tersebut dibandingkan dengan angka *standar deviasi* (STD), sebesar 5.230, maka SEE < STD. ini artinya angka SEE baik dijadikan angka *predictor* dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Besarnya angka *durbin-waston* berkisar ialah 1.904. Angka ini mempunyai maksud bahwa tidak terjadi otokorelasi dalam model regresi ini. Angka *durbin-waston* berkisar antara 0-4, akan terjadi otokorelasi jika angka *durbin-waston* <1 dan >3. Model regresi ini layak jika tidak terjadi otokorelasi.

4.2.3.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menolak atau menerima hipotesis. Sedangkan hipotesis yang digunakan oleh penulis adalah hipotesis nol (H_0) dan hipotesis satu (H_1).

Pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut :

H_0 : ? = 0; H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta).

H_1 : ? ? 0; H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta).

Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dapat dinyataka dengan kriteria sebagai berikut :

Bila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Bila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Untuk menguji hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima, maka dilakukan pengujian uji t dengan persamaan di bawah ini :

$$t = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1- r^2}}$$

Keterangan :

t = Probabilitas

r = Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

n = Jumlah Responden.

Kriteria pengujian adalah H_0 jika harga dari rumus di atas (t hitung) yang didapat dari tabel distribusi *t* dengan ? = 0.05 (5%) untuk mengetahui diterima atau ditolak, dinyatakan melalui kriteria yang sesuai n yang dikemukakan oleh **Husein Umar (2000 : 316-317)** yaitu :

§ Jika t tabel > t hitung

Maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_1 ditolak atau iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

§ Jika t tabel < t hitung

Maka H_0 terdapat pada daerah penolakan, berarti H_1 diterima iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Di bawah ini adalah penghitungan uji signifikasi :

$$t = r \frac{\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

$$t = 0.598 \frac{\sqrt{(55-2)}}{\sqrt{1 - 0.598^2}}$$

$$t = 5.438$$

Uraian pengujian hipotesis sebagai berikut :

r = 0.598

? = 0.05

n = 55

Derajat kebebasan (dk) = n-2

= 55 – 2 = 53

Karena dk = 53 terletak antara 60 – 120 dilihat dari hasil t tabel, maka untuk mendapatkan nilai t tabel harus dilakukan interpolasi ngan rumus sebagai berikut :

$t\,53 = t\,60 - \frac{dk - 60}{120 - 60} (t\,60 - t\,120)$

$t\,53 = 2.000 - \frac{53 - 60}{120 - 60} (2.000 - 1.980)$

$t\,53 = 2.000 - (-0{,}12)\,(0.02)$

$t\,53 = 2.000 + 24$

$t\,53 = 2.0024$ dibulatkan menjadi 2.002

t hitung > t tabel = 5.438 > 2.002

Kriteria :

Bila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima

Bila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak

t hitung (5.438) > t tabel (2.002) maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Adapun hasil pengolahan *SPSS* adalah pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.34
Uji kelayakan model regresi

ANOVA[b]

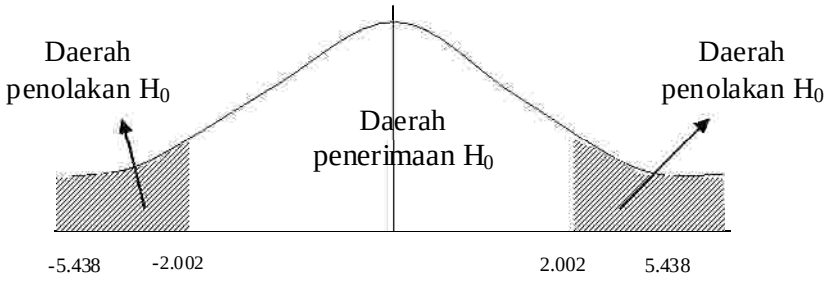
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.040	1	529.040	29.567	.000[a]
	Residual	948.311	53	17.893		
	Total	1477.352	54			

a. Predictors: (Constant), Iklim_Organisasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel 4.34 diatas, diketahui uji anova menghasilkan angka F 29.576 dengan tigkat signifikansi sebesar 0.000, karena angka 0.000 0.05, maka model ini sudah layak untuk digunakan dalam mempr diksi kepuasan kerja.

Dibawah ini adalah gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1 :



Gambar 4.2

Kurva Hipotesis Daerah Penerimaan dan Penolakan

Pada dk = 53 nilai t tabel (? = 0.05) dari hasil interpolasi = 2.202, sedangkan nilai t hitung = 5.438, maka t hitung > t tabel yaitu dengan nilai 5.438 > 2.202, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa "terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Roda Utama Area Pemasaran Wilayah Barat (Bandung & Jakarta)". Pernyataan ini didukung oleh Rongga et.al (2001:79) ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitiannya ia menunj bahwa kepuasan dalam pekerjaan timbul dari akibat cara yang ditunjukan manaj r dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan awahannya, sehingga pekerja merasa merupakan bagian integral dari organisasinya dan merasa atasan memperhatikan mereka.