# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

### 4.1.1 Sejarah Perusahaan

Gubernur Jenderal G.W Baron Van Inhof mendirikan kantor pos yang pertama kali dan membentuk Jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (PTT) di Batavia pada tanggal 26 Agustus 1746. Pada tanggal 27 September 1945 Angkatan Muda PTT (AMPTT) mengambil alih Kantor Pusat PTT di Bandung dari Pemerintahan Militer Jepang. Tanggal tersebut juga menjadi Hari Bukti Postel.

Bidang usaha PT. Pos Indonesia bergerak dibidang jasa. Jasa yang dihasilkan antara lain : Customers Clearance, EMS (Electronic Mail Service), Kargo Point to Point, Kargo Post (Paket Pos Optimal), Kios Pos, Management Inventory, Marking and labeling / praposting, Paket Pos, Paket Pos International, Paket Pos Kilat Khusus (PPKH), Pos Express, SMS-POS, Surat Elektronik (Ratron) simpati, Surat Elektronik (Ratron) Lebaran, Surat Pos Kilat Khusus (SKK), Sytem Online Payment Post (SOPP) dan lain-lain.

Saat jawatan PTT di anggap telah memenuhi persyaratan untuk dapat Peraturan Pengganti Undang-Undang No 19 Tahun 1960, maka Jawatan PTT diubah statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) berdasarkan Peraturan Pemerintah No.24 Tahun 1961. Agar dalam mengembangkan usahanya dapat diperoleh kebebasan bergerak yang lebih luas selanjutnya PN Postel dipecah menjadi dua badan usaha, masing-masing PN Pos

dan Giro, dan PN Telekomunikasi berdasarkan PP No.29 Tahun 1965 dan PP No.30 Tahun 1965. Status PN Pos dan Giro kemudian di ubah menjadi Perum Pos dan Giro berdasarkan PP No.9 Tahun 1978, yang kemudian disempurnakan berdasarkan PP No.24 Tahun 1984. Akhirnya untuk dapat menghadapi perkembangan dunia usaha yang semakin marak dan penuh dengan persaingan yang semakin ketat, maka diubahlah status Perum Pos dan Giro menjadi PT Pos Indonesia (Persero) yang dilaksanakan berdasarkan PP No.5 Tahun 1995 tanggal 27 Februari 1995. Perubahan status tersebut secara efektif berlaku pada tanggal 20 Juni 1995.

**4.1.1.1. Visi**

PT. Pos Indonesia adalah menjadi penyedia sarana komunikasi di kelas dunia dalam bentuk layanan yang profesional dan paripurna, serta peduli terhadap lingkungan sehingga mampu berkembang dengan konsep bisnis yang sehat.

**4.1.1.2. Misi**

1. Memperlancar komunikasi bagi manusia dan memperlancar penyelenggaraan guna menunjang peningkatan pembangunan nasional dan memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa didalam negeri dan antar bangsa
2. Menyediakan sarana komunikasi yang handal dan terpecaya bagi masyarakat guna menunjang pembangunan nasional.
3. Mengembangkan usaha yang bertumpu pada peningkatan mutu pelayanan melalui ilmu pengetahuan dan teknologi yang tepat guna mencapai kepuasan pelanggan serta memberi nilai tambah yang optimal bagi karyawan, masyarakat dan mitra kerja.

PT. Pos Indonesia akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu layanan yang beorientasi pada kepuasan langganan dengan efisiensi dan efektivitas sumber kilmu pengetahuan dan teknologi.

### 4.1.2. Aspek Kegiatan Perusahaan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

Pada dasarnya usaha-usaha yang dilaksanakan oleh kantor Pos Indonesia meliputi usaha pokok dan usaha penunjang serta aneka layanan dan pelayanan usaha pos. Usaha pokok Pos terdiri dari :

1. Layanan Fisik
   a. Layanan Surat Pos
   b. Layanan Paket Pos
   c. Layanan Keuangan
   d. Layanan Filateli
2. Layanan elektronik dengan Wasantara-Net (W-NET) sebagai tulang punggungnya, untuk menyajikan fasilitas-fasilitas :
   a. Internet :
      1). Surat elektronik (E-MAIL)
      2). Warung Pos Elektronik (Warposnet)
      3). Internet untuk jaringan korporasi (Coorporate Net working)
   b. Elektronik Data Interchange (EDI) untuk membantu jaringan komunikasi berbagai data, antara lain :

1. Surat bisnis elektronik (SBE) :
    a. Direct mail
    b. Weselpos elektronik
    c. Advertansi elektronik
    d. Internet hibrida
2. Usaha penunjang terdiri dari :
    a. Penyewaan ruang atau tempat
    b. Usaha transportasi
    c. Freight and forwading
    d. Belanja lewat pos

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

1. Penabungan dan pembayaran untuk Bank Tabungan Negara (BTN)
2. Takesra dan Kukesra
3. Pembayaran telepon
4. Pembayaran pajak-pajak
5. Pemotongan pensiun eks bank kreditur
6. Pembayaran pensiun TASPEN dan ASABRI
7. Penjualan benda untuk direktorat pajak

**4.1.3. Layanan Pos terdiri dari :**

1. Surat Pos

Merupakan layanan standar pengiriman berita yang tersedia semua kantor pos dengan tarif seragam, baik untuk perhubungan di dalam maupun di luar negeri. Jenis surat pos antara lain : Surat, Kartu Pos, Warkat Pos, Barang cetakan, Majalah sekogram (braille) dan bungkusan.

2. Surat Kilat

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

3. Surat Kilat Khusus (SKH)

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

4. Ratron

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

5. Express Mail Service (EMS)

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

6. Ratron Simpati

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

7. Surat Bisnis Elektronik (SBE)

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

8. Wesel Pos

Merupakan layanan transper uang sebagai solusi kiriman uang keseluruh Indonesia.

Tersedia beberapa jenis layanan tambahan untuk wesel pos yang terdiri dari :

a. Wesel Kilat
b. Wesel Kilat Khusus
c. Wesel pos elektronik (Westron)
d. Wesel pos berlangganan
e. Wesel pos luar negeri ke dari beberapa Negara

9. Giro Pos

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

10. Cek Pos Wisata (CPW)

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

11. Paket Pos

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

a. Paket pos darat atau laut untuk perhubungan darat atau laut

b. Paket pos udara untuk perhubungan udara

12. Filateli

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

13. Belanja Lewat Pos (BLP)

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

14. Pos Plus

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

a. Kiriman hari ini sampai (KHIS)

b. Kiriman esok sampai (KES)

c. Penangan khusus atas kiriman

15. Wasantara Net (W-NET)

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

16. Pos Serba Ada (Poserba)

Merupakan pengembangan fasilitas pelayanan fisik kantor pos dengan mengacu pada konsep "*one stop shopping*". Hadir untuk melayani tuntas segala kebutuhan tentang pos yang dikemas dalam tatanan arus untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi setiap pengunjung yang datang. Poserba menyediakan semua kebutuhan yang berhubungan dengan pos dan berbagai alat tulis termasuk kartu ucapan dan benda filateli dalam kemasan khusus. Poserba berada baik di kantor pos maupun di tempat yang lain yang strategis.

17. Pos Pemasaran Keliling

Merupakan perekayasaan kapasitas layanan pengantar pos yang lain selain mengantarkan kiriman pos juga ditambah dengan pelayanan kebutuhan pos lainnya seperti penjualan benda pos dan materai, penerimaan kiriman pos, dan lain-lain sehingga lebih mendekatkan kepada layanan pos pada masyarakat.

Posarling hadir mengunjungi masyarakat setiap hari dengan sepeda motor dan seragam khas serta di lengkapi dengan bunyi melodi yang menandai kehadiran porsaling yang siap untuk memberikan layanan pos.

18. Hallo Pos 161

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

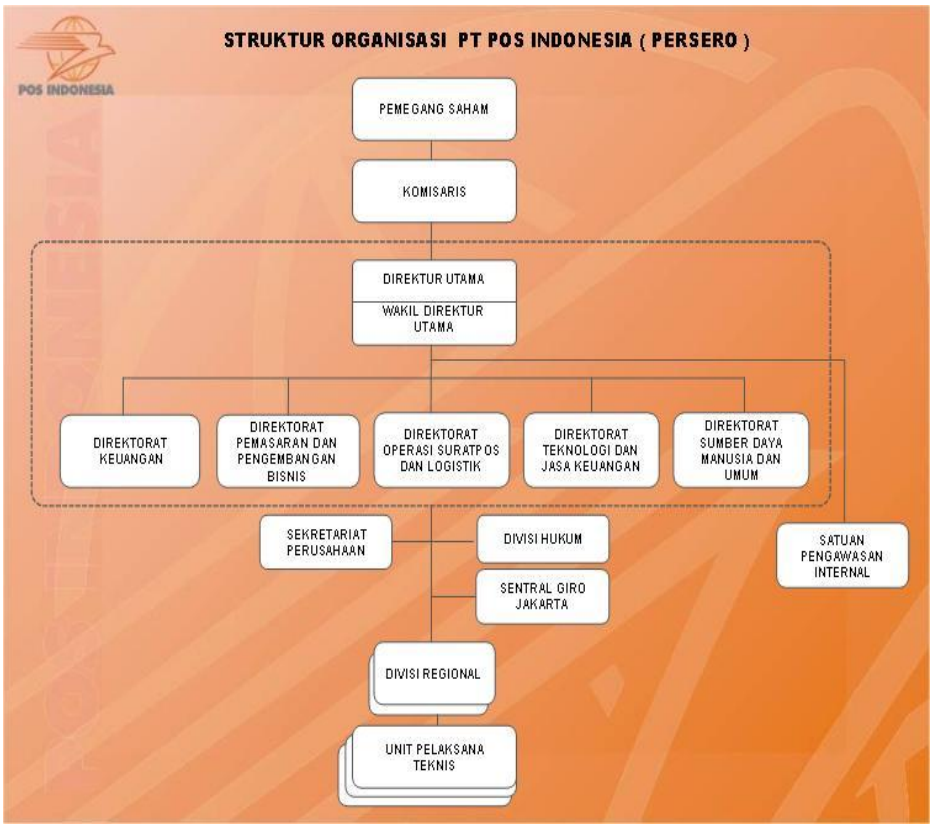
### 4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan

PT Pos Indonesia (PERSERO) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di lingkungan Departemen Perhubungan, di pimpin oleh suatu direksi yang bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Bentuk struktur yang digunakan PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung adalah bentuk *Line and Staf Organization* (Garis dan staf), bentuk ini biasanya digunakan pada perusahaan-perusahaan besar yang memiliki kesatuan perintah. Struktur organisasi PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (PERSERO) Banundg Nomor 28A/RIRUT/ 1999 tentang organisasi, disusun dalam tiga tingkatan, yaitu tingkat pusat, tingkat daerah, dan tingkat unit pelaksana teknis.

Organisasi tingkat pusat terdiri atas :

1. Direksi
2. Direktorat Operasi
3. Direktorat perencanaan, Teknis dan Sarana
4. Direktorat Keuangan
5. Direktorat Sumber Daya Manusia
6. Satuan Pengawas Intern
7. Sekretariat Perusahaan
8. Pusat Penelitian dan Pengembangan

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




***Sumber : Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung***

### 4.1.5 Job Description

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

a. Direksi
    a. Memimpin, mengurus dan mengelola perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan serta senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.
    b. Menyiapkan rencana jangka panjang serta rencana kerja dan anggaran tahunan perusahaan.
    c. Mengangkat dan memberhentikan pegawai perseroan sesuai dengan peraturan kepegawaian.
    d. Menetapkan gaji, pensiun/jaminan hari tua dan penghasilan lain bagi para pegawai perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku bagi perusahaan.
    e. Memberikan segala keterangan tentang keadaan dan jalannya perusahaan, baik dalam bentuk laporan tahunan, maupun laporan berkala menurut cara dan waktu yang telah ditentukan dalam anggaran dasar perusahaan.
b. Direktorat Operasi
    a. Membina dan mengendalikan kegiatan pelayanan jasa komunikasi, logistic serta jasa keuangan/keagenan dan filateli, baik untuk hubungan dalam negeri maupun luar negeri.
    b. Membina dan mengembangkan operasi pelayanan serta jaringan unit dan titik layanan.

c. Mengendalikan dan mengelola kegiatan usaha bisnis pelayanan jasa.
d. Menetapkan jaringan lalu lintas pos dan jaringan layanan serta kebijakan penetapan modal transportasi serta pengembagnag fasilitas fisik pelayanan.

c. Direktorat Perencanaan, Teknik dan Sarana
   a. Melakukan pembinaan dan penyelenggaraan kegiatan perencanaan strategis serta pengelolaan dan pengolahan data.
   b. Menetapkan kebijakan dan analisis kebutuhan teknologi dan sarana kebutuhan teknologi.
   c. Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan Direktorat Perencanaan, Teknik dan Sarana.
d. Direktorat Keuangan
   a. Melakukan pengendalian keuangan perusahaan meliputi penetapan dan pengembangan kebijaksanaan sistem dan prosedur akuntansi keuangan anggaran dan investasi serta struktur biaya dan harga pokok industri.
   b. Melakukan pengelolaan keuangan melliputi penetapan pengembangan kebijaksanaan pengelolaan keuangan, pengelolaan kas dan pengendalian penyertaan modal karyawan.
e. Direktorat Sumber Daya Manusia
   a. Melakukan pengelolaan dan penyelenggaraan pelatihan sumber daya manusia.
   b. Melakukan perencanaan dan pengembangan pengorganisasian dan sistem manajemen.
   c. Melakukan pengelolaan kesejahteraan.

f. Satua Pengawas Intern (SPI)
    a. Melakukan pemeriksaan, pengujian dan penilaian terhadap pengendalian manajemen, peningkatan pengekonomisan, keefesienan dan keefektifan.
    b. Melakukan pemeriksaan, pengjian dan penilaian terhadap pengolahan dan pertanggung jawaban keuangan serta kinerja usaha.
    c. Melakukan pengkoordinasian pengelolaan tugas pemeriksaan serta melaksanakan tata usaha dan rumah tangga pengawasan intern.
g. Sekretaris Perusahaan
    a. Melakukan penyelenggaraan kesekretaritan Direktur Utama, Pengkoordinasian dan penyajian informasi perusahaan.
    b. Melakukan penyelenggaraan hubungan masyarakat dan keprotokolan.
    c. Melakukan penelahaan perundang-undangan, penanganan masalah hukum dan perikatan.
    d. Melakukan penyelenggaraan hubungan kerjasama luar negeri/internasional.
    e. Melakukan penyelenggaraan dan pengelolaan rumah tangga kantor pusat.
h. Pusat Perencanaan dan Penelitian Terapan
    a. Melakukan penyelenggaraan dan/atau pengelolaan kegiatan penelitian terapan, baik dalam bidang opeerasi maupun non operasi yang tidak dapat memberikan manfaat yang layak bagi perusahaan guna menunjang keberhasilan perusahaan.
    b. Melakukan penyelenggaraan kerjasama teknik dan proyek.

PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung menggunakan sistem desentralisasi dalam hal struktur organisasi dan pendelegasian wewenang dalam perusahaan.

Hal ini terlihat adanya direktorat-direktorat yang memegang kekuasaan dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama. Sehingga para karyawan yang berada dibawah kepemimpinan direktorat-direktorat tidak bertanggung jawab secara langsung kepada Direktur Utana, tetapi bertanggung jawab dan melaksanakan perintah dari direktur masing-masing.

Struktur organisasi Tingkat Wilayah PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung dibedakan dalam 3 tipe, yaitu Tipe A, Tipe B dan Tipe C, wilayah pos dipimpin oleh Kepala Wilayah Pos (Kanwilpos) yang bertanggung jawab kepada Direksi PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.

Wilayah usaha pos ini terbag menjadi :

1. Sekretariat Wilayah
2. Bagian Bina Mutu Layanan
3. Bagian Pengembangan Usaha
4. Bagian Teknik dan Sarana
5. Bagian Keuangan
6. Bagian Sumber Daya Manusia

## 4.2 Karakteristik Responden

Analisis data responden ini bertujuan untuk mengetahui keadaan dan latar belakang responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, pada 80 responden sebagai sampel untuk mewakili seluruh

sampel karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Sesuai dengan ukuran sampel minimum dalam tabel-tabel dibawah ini berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS. 19,00 *for Windows.*

Mengetahui karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, jabatan, lama kerja dan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

**1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Untuk mengetahui analisis responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel 4.1**
**Analisis Data Penelitian Tentang Responden Berdasarkan Usia**

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | < 25 tahun | 22 | 27.50% |
| 2 | 25-35 tahun | 32 | 40.00% |
| 3 | 35-45 tahun | 20 | 25.00% |
| 4 | 46-55 tahun | 6 | 7.50% |
| **Total** | | **80** | 100.00% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011

Table diatas menggambarkan mengenai usia responden. Dari table dapat dilihat bahwa sebanyak 22 orang (27,50%) berusia < 25 tahun, 32 orang (40,00%) berusia antara 25-35 tahun, 20 orang (25,00%) berusia antara 35-45 tahun dan 6 orang (7,50%) berusia antara 46-55 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa paling banyak responden yang di jadikan sampel adalah yang berusia antar 25-35 tahun.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui analisis responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

**Tabel 4.2**
**Analisis Data Penelitian Tentang Responden**
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | Laki-laki | 58 | 72.50% |
| 2 | Wanita | 22 | 27.50% |
| **Total** | | **80** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011

Tabel diatas menggambarkan tentang jenis kelamin responden. Dari tabel dapat dilihat bahwa sebanyak 58 orang (72,50%) adalah laki-laki dan 22 orang (27,50%) adalah wanita. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden yang diteliti adalah laki-laki.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Untuk mengetahui analisis responden berdasarkan lama kerja, dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

**Tabel 4.3**
**Analisis Data Penelitian Tentang Responden**
**Berdasarkan Lama Kerja**

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | < 5 tahun | 5 | 6.25% |
| 2 | 5-18 tahun | 10 | 12.50% |
| 3 | 26-35 tahun | 25 | 31.25% |
| 4 | 36-50 tahun | 40 | 50.00% |
| **Total** | | **80** | 100.00% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011

Table diatas menggambarkan mengenai lama kerja. Dari table dapat dilihat bahwa sebanyak 5 orang (6,25%) memiliki masa kerja < 5 tahun, 10 orang (12,50%) masa kerja antara 5-18 tahun, 25 orang (31,25%) masa kerja antara 26-35 tahun dan 40 orang (50,00%) memiliki masa kerja antara 36-50 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa paling banyak responden yang dijadikan sample adalah yang memiliki masa kerja antara 36-50 tahun.

**4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Untuk mengetahui analisis responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

**Tabel 4.4**
**Analisis Data Penelitian Tentang Responden**
**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| No | Alternatif Jawaban | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1 | SD | 0 | 0.00% |
| 2 | SMP | 0 | 0.00% |
| 3 | SMA/SMK | 10 | 12.50% |
| 4 | Diploma | 30 | 37.50% |
| 5 | Sarjana | 40 | 50.00% |
| **Total** | | **80** | 100.00% |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2011

Tabel diatas menggambarkan tentang pendidikan terakhir responden. Dari tabel dapat dilihat bahwa sebanyak 10 orang (12,50%) berendidikan SMA/SMK, 30 orang (37,50%) berpendidikan Diploma dan 40 orang (50,00%) berpendidikan Sarjana. Hal ini mengindikasikan bahwa paling banyak responden yang diteliti adalah yang berpendidikan terakhir sarjana.

## 4.3 Analisis deskriptif dan hasil penelitian

### 4.3.1 Ketidak amanan dalam bekerja

**Tabel 4.5**

**Ketidak amanan dalam bekerja Berdasarkan**

**Lingkungan utama dan kondisi organisasional**

| Pertanyaan | Alternatif jawaban | | | | | Skor aktual | Skor ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Kondisi lingkungan kantor yang mendukung dapat membuat karyawan merasa nyaman | 4 | 34 | 34 | 8 | 0 | 274 | 400 | 68.50% | Baik |
| Komunikasi yang terjalin baik sesama karyawan di kantor akan mendukung keamanan dalam bekerja | 6 | 48 | 26 | 0 | 0 | 300 | 400 | 75.00% | Baik |
| Total | | | | | | 574 | 800 | 71.75% | Baik |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, di katakan baik dengan persentase tertinggi sebesar 75.00% dengan pertayaan Komunikasi yang terjalin baik sesama karyawan di kantor akan mendukung keamanan dalam bekerja. Persentase skor total untuk indicator Lingkungan utama dan kondisi organisasional adalah sebesar 71,75% yang terletak antara rentang 68.01 – 80.00. Dengan demikian, indicator Lingkungan utama dan kondisi organisasional berada pada tingkat baik.

**Tabel 4.6**

**Ketidak amanan dalam bekerja Berdasarkan**

**Individu karyawan dan karakteristik posisional**

| Pertanyaan | Alternatif jawaban | | | | | Skor aktual | Skor ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Keamanan dalam bekerja karyawan di tentukan oleh karyawan | 6 | 39 | 35 | 0 | 0 | 291 | 400 | 72.75% | Baik |
| Gender dapat menentuka keamana dalalm bekerja | 0 | 26 | 30 | 24 | 0 | 242 | 400 | 60.50% | Cukup |
| Total | | | | | | 533 | 800 | 66.63% | Cukup |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, persentase skor tertinggi adalah sebesar 72.75% dengan pertyaan Keamanan dalam bekerja karyawan di tentukan oleh karyawan persentase skor total untuk indicator Individu karyawan dan karakteristik posisional adalah sebesar 66,63% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator Individu karyawan dan karakteristik posisional berada pada tingkat cukup.

**Tabel 4.7**

**Ketidak amanan dalam bekerja Berdasarkan**

**Karakteristik kepribadian karyawan**

| Pertanyaan | Alternatif jawaban | | | | | Skor aktual | Skor ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Keadaan kantor yang aman dapat menimbulkan rasa optimis untuk para karyawannya | 5 | 51 | 23 | 1 | 0 | 300 | 400 | 75.00% | Baik |
| Keadaan kantor yang tidak aman dapat menimbulkan rasa pesimis untuk para karyawan | 5 | 47 | 28 | 0 | 0 | 297 | 400 | 74.25% | Baik |
| Rasa aman di kantor dapat timbul karna adanya kebersamaan karyawan dalam kantor | 6 | 43 | 31 | 0 | 0 | 295 | 400 | 73.75% | Baik |
| Total | | | | | | 892 | 1200 | 74.33% | Baik |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, di katakan baik dengan persentase tertinggi sebesar 75,00% dengan pertayaan Keadaan kantor yang aman dapat menimbulkan rasa optimis untuk para karyawannya. Persentase skor total untuk indicator Karakteristik kepribadian karyawan adalah sebesar 74,33% yang terletak antara rentang 68.01 – 80.00. Dengan demikian, indicator Karakteristik kepribadian karyawan berada pada tingkat baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel Ketidak amanan dalam bekerja ($X_1$). Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap pertanyaan variabel Ketidak amanan dalam bekerja.

**Tabel 4.8**

**Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Ketidak amanan dalam bekerja**

| No | Indikator | Skor aktual | Skor Ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Lingkungan utama dan kondisi organisasional | 574 | 800 | 71.75% | Baik |
| 2 | Individu karyawan dan karakteristik posisional | 533 | 800 | 66.63% | Cukup |
| 3 | Karakteristik kepribadian karyawan | 892 | 1200 | 74.33% | Baik |
| Total | | 1999 | 2800 | 71.39% | Baik |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, dapat di lihat idikator yang paling baik adalah Karakteristik kepribadian karyawan dengan persentase 74.39% dan yang rendah adalah Individu karyawan dan karakteristik posisional dengan persentase 66.63 dengan demikian harus lebih di perhatikan Individu karyawan dan karakteristik posisional sehingga keryawan merasa aman dan menjadi baik. Sehingga tingkat keamana dalam bekrja yang di rasakan keryawan baik dan tidak berpengaruh pada komitmen dan juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

**Skor Total Harapan Responden untuk Variabel Ketidak amanan dalam bekerja**

| Skor Total | Skor Dalam % |
|---|---|
| 1999 | $\frac{1999}{2800} x100\% = 71,39\%$ |

**Tabel 4.9**

**Pengkategorian Skor Jawaban**

| % Jumlah Skor | Tingkat kriteria |
|---|---|
| 20.00% - <36.00% | Sangat Tidak Baik |
| 36.01% - <52.00% | Tidak Baik |
| 52.01% - <68.00% | Cukup |
| **68.01% - <84.00%** | **Baik** |
| 84.01% - <100% | Sangat Baik |

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor total yang diperoleh dari hasil pendapat responden terhadap Ketidak amanan dalam bekerja adalah sebesar 1999 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 71,39%. Dimana apabila dilihat dalam Tabel 4.10 berada dalam 68.01% - <80.00% dengan kriteria baik. Hal ini menunjukan bahwa Ketidak amanan dalam bekerja di kantor pusat PT Pos termasuk baik.

### 4.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi

**Tabel 4.10**

**Komitmen Organisasi Berdasarkan Faktor Personal**

| Pertanyaan | Alternatif jawaban | | | | | Skor aktual | Skor ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Tingkat pendidikan karyawan yang baik dapat meningkatkan komitmen | 0 | 29 | 34 | 17 | 0 | 252 | 400 | 63.00% | Cukup |
| Pengalaman kerja sangat di butuhkan untuk dapat meningkatkan komitmen | 0 | 27 | 35 | 18 | 0 | 249 | 400 | 62.25% | Cukup |
| Kepribadian yang baik dapat menumbuhkan rasa komitmen | 0 | 27 | 30 | 23 | 0 | 244 | 400 | 61.00% | Cukup |
| Total | | | | | | 745 | 1200 | 62.08% | Cukup |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, dengan persentase tertinggi adalah 63.00% dan terendah adalah 61.00%. persentase skor total untuk indicator fator personal adalah sebesar 64,08% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator factor personal berada pada tingkat cukup.

**Tabel 4.11**

**Komitmen Organisasi Berdasarkan Karkateristik pekerjaan**

| Pertanyaan | Alternatif jawaban | | | | | Skor aktual | Skor ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Tantangan yang ada di kantor dapat meningkatkan komitmen karyawan | 0 | 23 | 33 | 24 | 0 | 239 | 400 | 59.75% | Cukup |
| Tingkat kesulitan pekerjaan di kantor dapat meningkatkan komitmen pegawa | 0 | 24 | 39 | 17 | 0 | 247 | 400 | 61.75% | Cukup |
| Total | | | | | | 486 | 800 | 60.75% | Cukup |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, dengan persentase tertinggi adalah 61.75% dan terendah adalah 59.75%. Persentase skor total untuk indicator karaktesristik pekerjaan adalah sebesar 60,75% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator karakteristik pekerjaan berada pada tingkat cukup. Dengan demikian tidak berpengaruh besar tingkat kesulitan dan tantangan di dalam pekerjaan sehingga hasil persentase pertanyaan Tantangan yang ada di kantor dapat meningkatkan komitmen karyawan sebesar 59.75% di nilai cukup dan Tingkat kesulitan pekerjaan di kantor dapat meningkatkan komitmen pegawa 61.75% di nilai cukup.

**Tabel 4.12**

**Komitmen Organisasi Berdasarkan Karkateristik struktur**

| Pertanyaan | Alternatif jawaban | | | | | Skor aktual | Skor ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Bentuk organisasi perusahaan perlu dikembangkan | 0 | 21 | 39 | 20 | 0 | 241 | 400 | 60.25% | Cukup |
| Besar kecilnya organisasi mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja | 3 | 44 | 31 | 2 | 0 | 288 | 400 | 72.00% | Baik |
| Total | | | | | | 529 | 800 | 66.13% | Cukup |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, dengan persentase tertinggi adalah 72.00% dan terendah adalah 60.25% persentase skor total untuk indicator karaktesristik struktur adalah sebesar 66,13% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator karakteristik struktur berada pada tingkat cukup. Di lihat dari hasil di atas sudah tidak perlunya pengembangan bentuk organisasi karna sudah di nilai cukup oleh karyawan dan karyawan sudah merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang telah ada.

**Tabel 4.13**

**Komitmen Organisasi Berdasarkan Pengalaman Kerja**

| Pertanyaan | Alternatif jawaban | | | | | Skor aktual | Skor ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi | 0 | 19 | 41 | 20 | 0 | 239 | 400 | 59.75% | Cukup |
| Dalam bekerja senantiasa menjaga ketelitian dan kerapihan guna mendapatkan hasil kerja yang baik | 0 | 35 | 39 | 6 | 0 | 269 | 400 | 67.25% | Cukup |
| Total | | | | | | 508 | 800 | 63.50% | Cukup |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, dengan persentase tertinggi adalah 67.25% dan terendah adalah 59.75% persentase skor total untuk indicator pengalaman kerja adalah sebesar 63,50% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator pengalaman kerja berada pada tingkat cukup.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel Komitmen organisasi ($X_2$). Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap pertanyaan variabel komitmen organisasi.

**Tabel 4.14**

**Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasi**

| No | Indikator | Skor aktual | Skor Ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Faktor personal | 745 | 1200 | 62.08% | Cukup |
| 2 | Karakteristik pekerjaan | 486 | 800 | 60.75% | Cukup |
| 3 | Karakteristik struktur | 529 | 800 | 66.13% | Cukup |
| 4 | Pengalaman kerja | 508 | 800 | 63.50% | Cukup |
| Total | | 2268 | 3600 | 63.00% | Cukup |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, dengan persentase tertinggi adalah 66.13% dan terendah adalah 60.75%. Dengan demikian harus lebih di perhatikan komitmen organisasi karna di nilai cukup sehingga agar bias lebih baik.

**Skor Total Harapan Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi**

| Skor Total | Skor Dalam % |
|---|---|
| 2268 | $\frac{2268}{3600} x100\% = 63,00\%$ |

**Tabel 4.15**

**Pengkategorian Skor Jawaban**

| % Jumlah Skor | Tingkat criteria |
|---|---|
| 20.00% - <36.00% | Sangat Tidak Baik |
| 36.01% - <52.00% | Tidak Baik |
| **52.01% - <68.00%** | **Cukup** |
| 68.01% - <84.00% | Baik |
| 84.01% - <100% | Sangat Baik |

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor total yang diperoleh dari hasil pendapat responden terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 2396 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 63,00%. Dimana apabila dilihat dalam Tabel 4.16 berada dalam 52.01% - <68.00% dengan kriteria cukup. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi di kantor pusat PT Pos termasuk cukup.

### 4.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja karyawan

**Tabel 4.16**

**Kinerja karyawan Berdasarkan Efektif Dan Efisien**

| Pertanyaan | Alternatif jawaban | | | | | Skor aktual | Skor ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Penggunaan waktu yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik | 2 | 38 | 40 | 0 | 0 | 282 | 400 | 70.50% | Baik |
| Biaya yang di berikan sesuai dengan hasil kinerja | 0 | 19 | 45 | 16 | 0 | 243 | 400 | 60.75% | Cukup |
| Total | | | | | | 525 | 800 | 65.63% | Cukup |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, dengan persentase tertinggi adalah 70.50% di nilai baik dan terendah adalah 60.75% di nilai cukup. Persentase skor total untuk indicator efektif dan efisin adalah sebesar 65,63% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator efektif dan efisien berada pada tingkat cukup.

**Tabel 4.17**

**Kinerja karyawan Berdasarkan Otoritas Dan Tanggung Jawab**

| Pertanyaan | Alternatif jawaban | | | | | Skor aktual | Skor ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Karyawan yang mamiliki tangung jawab yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan | 3 | 46 | 30 | 1 | 0 | 291 | 400 | 72.75% | Baik |
| Perintah atasan yang di berikan kepada karyawan sudah meningkatkan kinerja | 0 | 26 | 39 | 15 | 0 | 251 | 400 | 62.75% | Cukup |
| Total | | | | | | 542 | 800 | 67.75% | Cukup |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, dengan persentase tertinggi adalah 72.75% di nilai baik dan terendah adalah 62.74% di nilai cukup. Persentase skor total untuk indicator Otoritas dan tanggung jawab adalah sebesar 67,75% yang terletak antara rentang 52.01 – 68.00. Dengan demikian, indicator Otoritas dan tanggung jawab berada pada tingkat cukup. Dengan demikian harus lebih adanya pendekatan antara atasan dengan karyawan sehingga atasan mengetahui kemampuan setiap karyawan sehingga akan menghasilkan kerja sama yang baik dan mencapai tujuan yang di inginkan.

**Tabel 4.18**

**Kinerja karyawan Berdasarkan Disiplin**

| Pertanyaan | Alternatif jawaban | | | | | Skor aktual | Skor ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan | 3 | 40 | 37 | 0 | 0 | 286 | 400 | 71.50% | Baik |
| Total | | | | | | 286 | 400 | 71.50% | Baik |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, dengan persentase tertinggi adalah 71.50%. Persentase skor total untuk indicator Disiplin adalah sebesar 71,50% yang terletak antara rentang 68.01 – 80.00. Dengan demikian, indicator Disiplin berada pada tingkat baik.

**Tabel 4.19**

**Kinerja karyawan Berdasarkan Inisiatif**

| Pertanyaan | Alternatif jawaban | | | | | Skor aktual | Skor ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | | | | |
| Inisiatif yang tinggi sangat di butuhkan karyawan untuk meningkatkan kinerja | 3 | 50 | 27 | 0 | 0 | 296 | 400 | 74.00% | Baik |
| Kinerja yang baik dapat meningkatkan inisiatif karyawan | 0 | 30 | 33 | 17 | 0 | 253 | 400 | 63.25% | Cukup |
| Total | | | | | | 549 | 800 | 68.63% | Baik |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, dengan persentase tertinggi adalah 74.00% di nilai baik dan terendah adalah 63.25% di nilai cukup. Persentase skor total untuk indicator Inisiatif adalah sebesar 68,63% yang terletak antara rentang 68.01 – 80.00. Dengan demikian, indicator Inisiatif berada pada tingkat baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden secara keseluruhan untuk variabel Kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah tabel rekap skor untuk setiap pertanyaan variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4.20**

**Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja karyawan**

| No | Indikator | Skor aktual | Skor Ideal | Persentase | Kategori |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Efektif dan efisien | 525 | 800 | 65.63% | Cukup |
| 2 | Otoritas dan tanggung jawab | 542 | 800 | 67.75% | Cukup |
| 3 | Disiplin | 286 | 400 | 71.50% | Baik |
| 4 | Inisiatif | 549 | 800 | 68.63% | Baik |
| Total | | 1902 | 2800 | 67.93% | Cukup |

Berdasarkan hasil perhitungan yang di tanyakan kepada laki-laki 58 orang dan wanita 22 orang, dengan persentase tertinggi adalah 71.50% dan terendah adalah 65.63%. Di dalam kinerja karyawan terdapat dua indicator yang dinyatakan cukup yaitu Efektif dan efisien dan Otoritas dan tanggung jawab lebih di perhatikan agar kinerja karyawan dapat meningkat lagi

.

**Skor Total Harapan Responden untuk Variabel Kinerja karyawan**

| Skor Total | Skor Dalam % |
|---|---|
| 1902 | $\frac{1902}{2800} x100\% = 67,93\%$ |

**Tabel 4.21**

**Pengkategorian Skor Jawaban**

| % Jumlah Skor | Tingkat kriteria |
|---|---|
| 20.00% - <36.00% | Sangat Tidak Baik |
| 36.01% - <52.00% | Tidak Baik |
| **52.01% - <68.00%** | **Cukup** |
| 68.01% - <84.00% | Baik |
| 84.01% - <100% | Sangat Baik |

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor total yang diperoleh dari hasil pendapat responden terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 1902 dengan hasil skor dalam persentase sebesar 67,93%. Dimana apabila dilihat dalam Tabel 4.22 berada dalam 52.01% - <68.00% dengan kriteria cukup. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi di kantor pusat PT Pos termasuk cukup.

## 4.4 Hasil Analisis Verifikatif

### 4.4.1 Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh Ketidak amanan dalam bekerja (X1) dan komitmen organisasi karyawan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Dalam metode analisis jalur, untuk mencari hubungan kausal atau pengaruh variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dihitung matriks korelasi dari variabel-variabel kesejahteraan karyawan (X1) dan komitmen organisasi karyawan (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4.22**

**Matriks Korelasi Antar Variabel**

| | **x1** | **x2** | **y** |
|---|---|---|---|
| x1 | 1 | 0.900 | 0.892 |
| x2 | 0.900 | 1 | 0.893 |
| y | 0.892 | 0.893 | 1 |

**Tabel 4.23**

**Matriks Korelasi Antar Variabel Bebas**

| | **x1** | **x2** |
|---|---|---|
| x1 | 1 | 0.900 |
| x2 | 0.900 | 1 |

Berdasarkan matriks korelasi di atas dapat dihitung matriks inversnya.

**Tabel 4.24**

**Invers Matriks Korelasi**

| | **x1** | **x2** |
|---|---|---|
| x1 | 5.283 | -4.757 |
| x2 | -4.757 | 5.283 |

Berdasarkan hasil perhitungan matriks korelasi dan matriks invers dapat diperoleh koefisien jalur, pengaruh secara keseluruhan dari $X_1$ dan $X_2$ serta koefisien jalur variabel lainnya di luar $X_1$ dan $X_2$ (koefisien residu).

$P_{yxj} = R^{-1}R_{yx}$

$$\begin{bmatrix} P_{yx_1} \\ P_{yx_2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} r_{x_1x_1} & r_{x_1x_2} \\ r_{x_2x_1} & r_{x_2x_2} \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} r_{yx_1} \\ r_{yx_2} \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} P_{yx1} \\ P_{yx2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 5,283 & -4,757 \\ -4,757 & 5,283 \end{bmatrix}^{-1} \begin{bmatrix} 0,892 \\ 0,893 \end{bmatrix}$$

Sehingga diperoleh nilai koefisien jalur

$$\begin{bmatrix} P_{yx1} \\ P_{yx2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0,464 \\ 0,476 \end{bmatrix}$$

Perhitungan Koefisien Determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$

$$R^2_{y\ x_1,x_2} = \begin{bmatrix} P_{yx_1} & P_{yx_2} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} r_{yx_1} \\ r_{yx_2} \end{bmatrix}$$

$$R^2_{y(x1,x2)} = \begin{bmatrix} 0,464 & 0,476 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 0,892 \\ 0,893 \end{bmatrix}$$

$R^2_{y(x_1x_2)} = 0,839$

Pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model. ( $P_{y\varepsilon}$ )

Perhitungan $P_{y\varepsilon}$

$P_{Y\varepsilon} = 1 - R^2_{y(x_1x_2)}$

$P_{Y\varepsilon} = 1 - 0{,}839 = 0{,}161$

**Tabel 4.25**

**Besarnya Koefisien Jalur**

| | |
|---|---|
| Koefisien Jalur | $P_{yx_1} = 0{,}464$ |
| | $P_{yx_2} = 0{,}476$ |
| Pengaruh secara bersamaan | 0,839 |
| Pengaruh residu | 0,161 |

### 4.4.2 Pengujian Secara Keseluruhan

Hipotesis utama penelitian ini adalah Ketidak amanan dalam bekerja (X1) dan Komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan dalam hipotesis statistik berikut ini:

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

$H_1$ : Ada pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas.

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-1)\sum_{i=1}^{k} p_{yxi} r_{yxi}}{k(1-\sum_{i=1}^{k} p_{yxi} r_{yxi})}$$

atau

$$F = \frac{(n-k-1)R^2_{yx1x2...xk}}{k(1-R^2_{yx1x2...xk})}$$

Kriteria uji, tolak Ho jika F hitung > $F_\alpha$ ($k_i$n-k-1), dengan $F_\alpha$ ($k_i$n-k-1) diperoleh dari tabel distribusi F dengan $\alpha$ = 5 % dan derajat bebas $db_1$ = k, dan $db_2$ = n-k-1

**Tabel 4.26**

**Pengujian Secara Simultan**

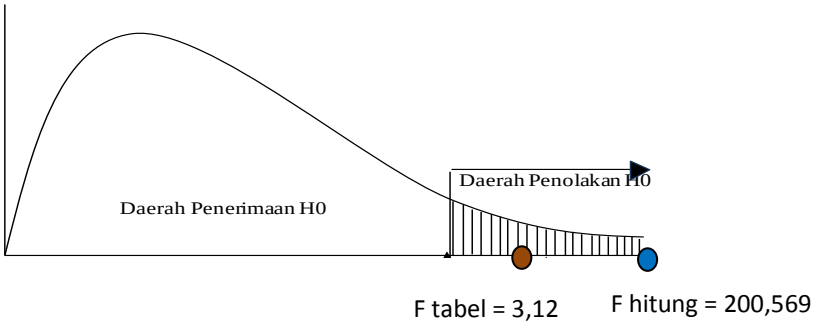
**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 1513.141 | 2 | 756.571 | 200.569 | .000[a] |
| | Residual | 290.453 | 77 | 3.772 | | |
| | Total | 1803.595 | 79 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Ketidak amanan dalam bekerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pada table di atas dapat kita ketahui bahwa Fhitung (200,569) > Ftabel (3,12) maka secara simultan variable bebas (X) yang terdiri dari Ketidak amanan dalam bekerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F hitung dan F tabel tampak sebagai berikut:




**Gambar 4.2**

**Kurva Uji Hipotesis Simultan $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y**

### 4.4.3 Pengujian Secara Parsial

Karena hasil pengujian secara keseluruhan memberikan hasil yang signifikan, maka untuk mengetahui variable bebas mana yang secara parsial berpengaruh nyata terhadap Y dapat dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

**1. Pengujian $X_1$:**

$H_0 : P_{yx_i} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang nyata variable bebas $X_1$ terhadap Y

$H_1 : P_{yx_i} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang nyata variable bebas $X_1$ terhadap Y

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak Ho jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial $X_1$ sebagai berikut:

**Tabel 4.27**

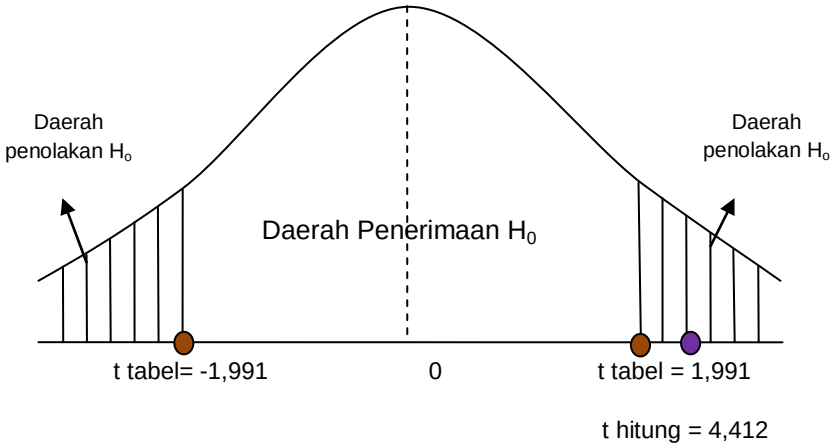
**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) $X_1$**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .859 | .812 | | 1.058 | .293 |
| | Ketidak amanan dalam bekerja | .467 | .106 | .464 | 4.412 | .000 |
| | Komitmen organisasi | .358 | .079 | .476 | 4.527 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk *Ketidak amanan dalam bekerja* sebesar 4,412. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha$=0,05, df=n-k-1=80-2-1=77, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1,991. Diketahui bahwa t hitung untuk $X_1$ sebesar 4,412 berada diluar kedua nilai t tabel (-1,991 dan ,991), maka Ho ditolak artinya *Ketidak amanan dalam bekerja* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Jika digambarkan, nilai t hitung dan t tabel untuk pengujian parsial $X_1$ tampak seabgai berikut:




**Gambar 4.3**

**Kurva Uji Hipotesis Parsial $X_1$ terhadap Y**

**2. Pengujian $X_2$:**

$H_0 : P_{yx_i} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang nyata variable bebas $X_2$ terhadap Y

$H_1 : P_{yx_i} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang nyata variable variable bebas $X_2$ terhadap Y

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak Ho jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial $X_2$ sebagai berikut:

**Tabel 4.28**

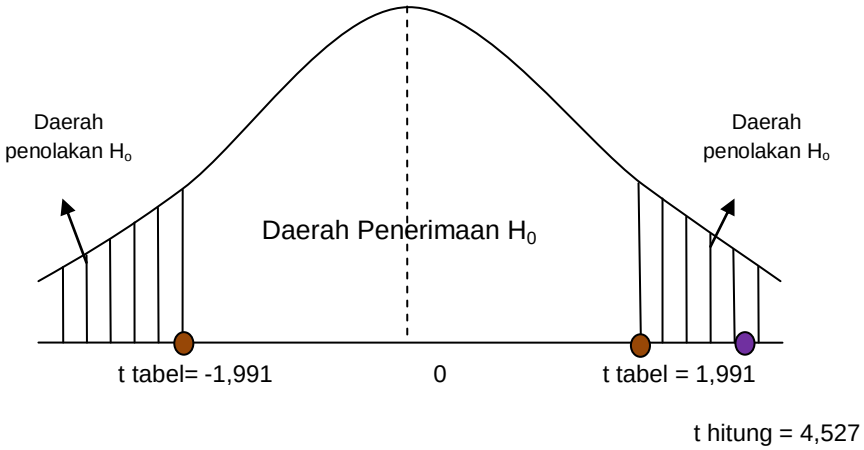
**Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) $X_2$**

**Coefficients[a]**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .859 | .812 | | 1.058 | .293 |
| Ketidak amanan dalam bekerja | .467 | .106 | .464 | 4.412 | .000 |
| Komitmen organisasi | .358 | .079 | .476 | 4.527 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai t hitung untuk Komitmen organisasi sebesar 4,527. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=80-2-1=77, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1,991. Diketahui bahwa t hitung untuk $X_2$ sebesar 4,527 berada diluar kedua nilai t tabel (-1,991 dan ,991), maka Ho ditolak artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Jika digambarkan, nilai t hitung dan t tabel untuk pengujian parsial $X_1$ tampak sebagai berikut:




**Gambar 4.4**

**Kurva Uji Hipotesis Parsial $X_2$ terhadap Y**

### 4.4.4 Pengaruh Langsung Maupun Tidak Langsung Ketidak Amanan Dalam Bekerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

**Tabel 4.29**

**Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Ketidak amanan dalam bekerja Terhadap Kinerja karyawan**

| **Pengaruh langsung dan tidak langsung** | | **Besar Kontribusi** |
|---|---|---|
| X1 langsung | pyx1pyx1 | 21.5 |
| X1 melalui X2 | pyx1rx1x2pyx2 | 19.9 |
| **Total pengaruh X1 terhadap Y** | | **41.4** |

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa pengaruh langsung ketidak amanan dalam bekerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 21,5% dan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebesar 19,9%. Total pengaruh yang diberikan ketidak amanan dalam bekerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 41,4%.

**Tabel 4.30**

**Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan**

| **Pengaruh langsung dan tidak langsung** | | **Besar Kontribusi** |
|---|---|---|
| X2 langsung | pyx2pyx2 | 22.7 |
| X2 melalui X1 | pyx2rx2x1pyx1 | 19.9 |
| **Total pengaruh X2 terhadap Y** | | **43.5** |

Dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 22.7%, dan pengaruh tidak langsung melalui Ketidak amanan dalam bekerja sebesar 19,9%. Total pengaruh yang diberikan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 42,5%.