

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Gracia Griya Kencana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang properti atau pengembang properti, PT. Gracia Griya Kencana sendiri berdiri sejak tahun 2014 dan merupakan anak perusahaan dari PT. Margahayuland Group yang didirikan pada Februari 1971 oleh 3 bersaudara, yaitu Djoeliah Purwita, Ma'sum Sudrajat dan Jajat Prianta Purwita yang awalnya bergerak di bidang bisnis jasa layanan konstruksi dan perdagangan. Tetapi seiring perkembangannya PT. Margahayuland menjelma menjadi sebuah grup pengembang properti bernama Margahayuland Group. Saat ini PT Margahayuland lebih memfokuskan sentra bisnisnya di bidang properti yang didalamnya termasuk pembangunan perumahan, apartemen serta hotel-hotel besar yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia termasuk Jakarta, Bandung, Karawang, Bekasi, Bogor dan Bali. Beberapa karya yang dihasilkan dari perusahaan properti [Margahayuland](#) diantaranya adalah Apartemen Newton Residence, De Marrakesh, De Griya dan puluhan proyek-proyek lainnya yang telah berhasil diselesaikan oleh PT Margahayuland, dengan banyaknya proyek-proyek yang dikerjakan oleh PT Margahayuland, perusahaan keluarga ini pun berhasil mendapatkan berbagai macam penghargaan dari perusahaan swasta, pemerintah dan juga pengakuan prestasi dari luar negeri. Beberapa penghargaan tersebut diantaranya adalah Simple Housing Development Achievement of the First State yang dianugerahkan oleh Bank Tabungan Negara, European Gold Star for Quality yang diselenggarakan di Spanyol, Simple Healthy House Construction pioneer yang diberikan

oleh Departemen Pemukiman dan Prasarana Wilayah RI. Dan masih banyak penghargaan lainnya.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **4.1.2.1 Visi**

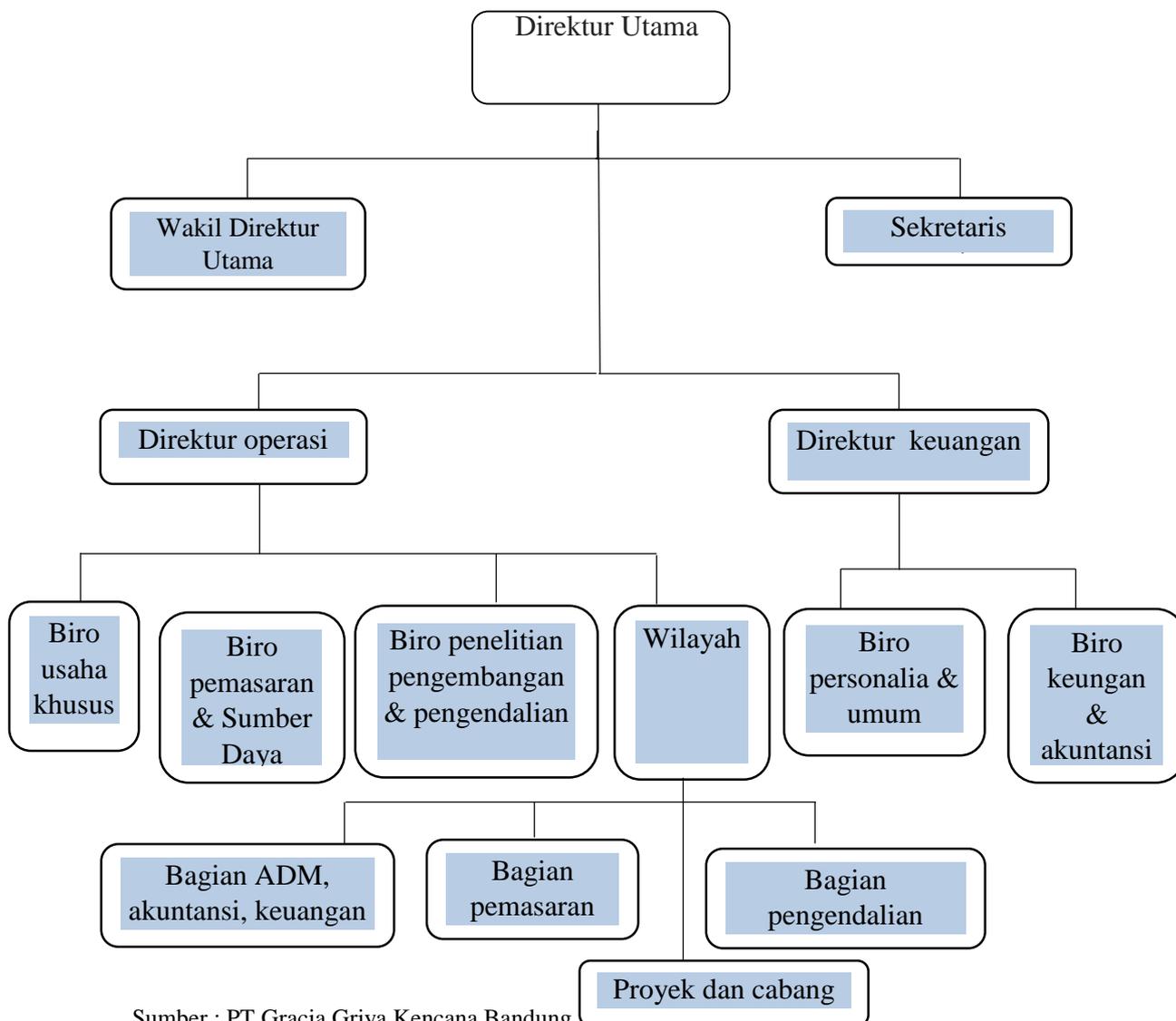
Menjadi perusahaan property terbesar di Jawa Barat, mengelola perusahaan secara handal melalui manajemen profesional, menciptakan omset bisnis dengan laba yang maksimal serta meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* perusahaan.

##### **4.1.2.2 Misi**

1. Menjalankan kegiatan bisnis property dan konsultan yang berorientasi pada program pemerintahan maupun peluang permintaan pasar yang berkembang.
2. Menciptakan proyek berkesinambungan setiap tahun untuk minimum periode 5 tahun.
3. Mengikuti perkembangan IPTEK secara proaktif untuk mempertahankan eksistensi bisnis perusahaan.
4. Memperhatikan kelestarian lingkungan hidup sebagai bagian dari program pembangunan property secara utuh.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Menurut Robbins (2006) struktur organisasi yaitu “Cara tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan di koordinasi secara formal. Dibawah ini gambar struktur organisasi PT. Gracia Griya Kencana Bandung.



Sumber : PT.Gracia Griya Kencana Bandung

**Gambar 4.1**  
**Struktur organisasi PT.Gracia Griya Kencana Bandung**

#### 4.1.4 Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Gracia griya Kencana Kota Bandung sebanyak 60 orang berdasarkan populasinya. Terdapat tiga karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>1</b>	Pria	46	77%
<b>2</b>	Wanita	14	23 %
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Hasil Pengolahan 2019

Tabel 4.1 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari data yang disajikan pada Tabel 4.1 terlihat bahwa sebagian besar yang paling banyak pegawai pria yang berjumlah 46 karyawan atau 77%, hal ini dikarenakan perusahaan memayoritaskan pegawai pria agar bisa segera memecahkan suatu permasalahan dalam pekerjaan selain itu juga pegawai konsultan pria tidak mudah bergosip. Hal ini diperkuat oleh pendapat Siswanto Sastrohadiry (2005) yang berkaitan dengan penepatan kerja.yaitu penepatan kerja karyawan adalah untuk menepatan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	20-30 tahun	18	30 %
<b>2</b>	31-40 tahun	24	40 %
<b>3</b>	41-50 tahun	18	30 %
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan 2019

Tabel 4.2 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan usia. Dari data yang disajikan pada Tabel 4.2 terlihat bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di PT.Gracia Griya Kencana Kota Bandung adalah berusia 31-40 tahun yang jumlahnya sebanyak 24 pegawai atau 40 %. Hal ini karena menurut perusahaan pada usia 31-40 tahun pegawai lebih matang dalam bekerja dan lebih memiliki banyak pengalaman dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat dari Elaine B. Jhonson (2007) yaitu pengalaman

memunculkan potensi seseorang, potensi penuh akan muncul seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam halaman.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	S3	0	0 %
2	S2	17	28 %
3	S1	31	51 %
4	D3	12	20 %
5	SLTA	0	0%
6	SLTP	0	0%
7	SD	0	0%
<b>Total</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Pengolahan

Tabel 4.3 menjelaskan mengenai karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan. Dari data yang disajikan pada tabel 4.3 terlihat bahwa pegawai yang bekerja pada PT. PT.Gracia Griya Kencana Kota Bandung lebih banyak lulusan dari S1 yaitu sebanyak 31 pegawai atau 51 %. Hal ini karena perusahaan ingin mendapatkan pegawai yang lulusan baru, berpengalaman, dan berkompeten serta usia yang terbilang muda semangat dan motivasinya pun tinggi dalam mengerjakan pekerjaan.

#### 4.2. Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Untuk melihat melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai prosentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum.

Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Persentase Tanggapan Responden**

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20 – 36%	Tidak Baik
2	36,01 – 52,00%	Kurang Baik
3	52,01 – 68,00%	Cukup Baik
4	68,01 – 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007-85)

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap variabelnya masing-masing berdasarkan variable penelitian sebagai berikut.

#### 4.2.1 Deskriptif Karakteristik Individu ( $X_1$ )

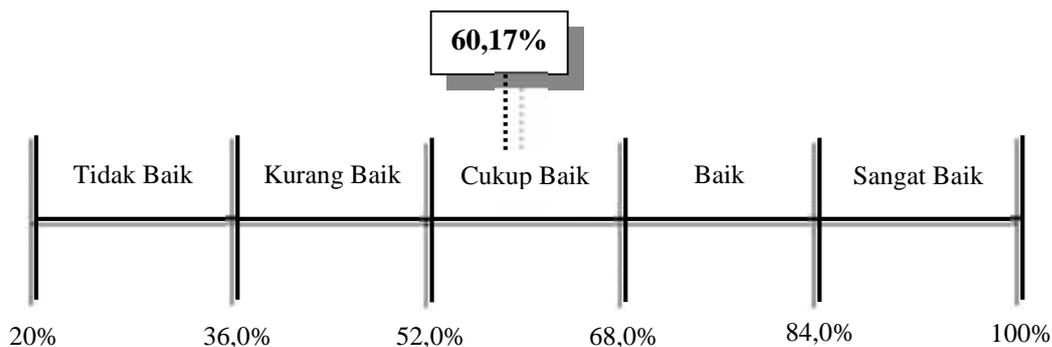
Berdasarkan hasil kusioner dari 60 responden. Mengenai karakteristik individu dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator yang dioperasionalkan kedalam empat item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran karakteristik individu secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai karakteristik individu.

**Tabel 4.5**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Individu**

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kemampuan	153	300	51.00	Kurang Baik
2	Nilai	212	300	70.67	Baik
3	Sikap	150	300	50.00	Kurang Baik
4	Minat	207	300	69.00	Baik
<b>Total</b>		<b>722</b>	<b>1200</b>	<b>60.17</b>	<b>Cukup Baik</b>

Tabel 4.5 menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden mengenai karakteristik individu. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 70,67% berkenaan dengan nilai, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 50% berkenaan dengan sikap. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diperoleh nilai persentase sebesar 60,17% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik individu pada PT. Gracia Griya Kencana dinilai cukup baik, karena mayoritas pegawai merasa nyaman didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, dan hubungan baik sesama rekan kerja. Berkenaan dengan sikap persentase terendah dikarenakan sikap pegawai yang acuh tak acuh sesama rekan kerjanya.

Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2**

**Garis Kontinum Karakteristik Individu**

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai karakteristik individu pada masing-masing indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
1	Mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan	F	0	4	25	31	0	153	300	51.00
<b>Total Akumulasi</b>								<b>153</b>	<b>300</b>	<b>51.00</b>

Tabel 4.6 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai kemampuan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 51% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai tidak mampu memberikan solusi terhadap penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan item no 1, mayoritas responden menjawab masih banyak karyawan yang tidak mampu memberi solusi terhadap masalah dalam menyelesaikan pekerjaan karena pegawai merasa terbebani dengan pekerjaan yang ia kerjakan pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Nilai**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
2	Hasil atau pekerjaan yang saya kerjakan sangat memuaskan	F	9	14	37	0	0	212	300	70.67
<b>Total Akumulasi</b>								<b>212</b>	<b>300</b>	<b>70.67</b>

Tabel 4.7 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai nilai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 70,65% dan terkategori baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa hasil atau pekerjaan yang

dikerjakan sangat memuaskan. Mayoritas responden menjawab ragu-ragu karena terdapat banyak karyawan yang sudah puas dengan hasil atau pekerjaannya misalnya dalam hal pekerjaan pegawai selalu menikmati pekerjaan yang harus iya selesaikan pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Sikap**

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
3	Pemimpin saya selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya	F	0	5	20	35	0	150	300	50.00
<b>Total Akumulasi</b>								<b>150</b>	<b>300</b>	<b>50.00</b>

Tabel 4.8 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai sikap. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 50% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin tidak memberikan contoh yang baik kepada bawahannya contohnya atasan tidak konsisten dengan tugas yang telah dia berikan kepada bawahannya merubah sekejul yang telah iya tetapkan pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Minat**

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
4	Sangat menyukai pekerjaan yang diberikan oleh atasan	F	1	30	24	5	0	207	300	69.00
<b>Total Akumulasi</b>								<b>207</b>	<b>300</b>	<b>69.00</b>

Tabel 4.9 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai minat. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 69% dan terkategori baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai sangat menyukai pekerjaan yang diberikan oleh atasan karena sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan situasi lingkungan kerjanya sangat nyaman pada PT. Gracia Griya Kencana.

#### 4.2.2 Deskriptif Karakteristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>)

Alat ukur mengenai karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima indikator yang dioperasionalkan kedalam lima item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran karakteristik pekerjaan secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai karakteristik pekerjaan

**Tabel 4.10**

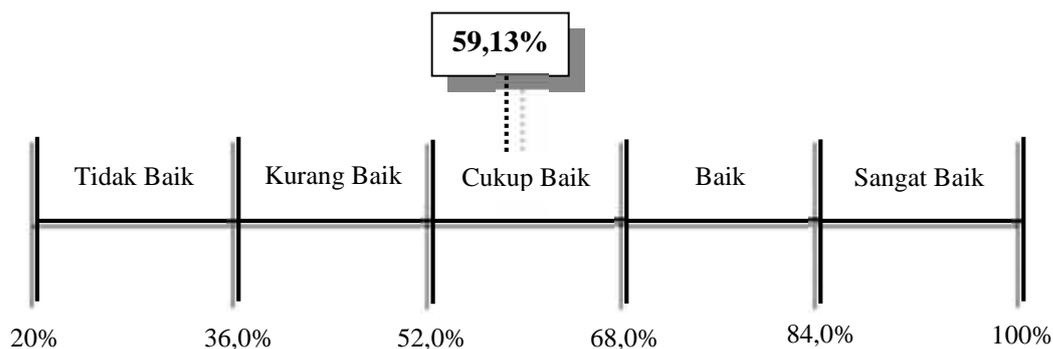
#### **Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Pekerjaan**

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Otonomi	154	300	51.33	Kurang Baik
2	Variasi pekerjaan	207	300	69.00	Baik
3	Identitas tugas	159	300	53.00	Cukup Baik
4	Signifikansi tugas	209	300	69.67	Baik
5	Umpan balik	158	300	52.67	Cukup Baik
<b>Total</b>		<b>887</b>	<b>1500</b>	<b>59.13</b>	<b>Cukup Baik</b>

Tabel 4.10 menjelaskan rekapitulasi tanggapan responden mengenai karakteristik pekerjaan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 69% berkenaan dengan variasi pekerjaan, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 51,33% berkenaan dengan otonomi. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diperoleh nilai persentase sebesar 59,13% dan terkategori cukup baik.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan mengenai signifikan tugas mayoritas responden menjawab cukup baik. Karena merasa pentingnya tugas yang dilakukan pegawai maka pegawai harus bertanggung jawab penuh atas tugas tersebut. Sedangkan presentase terendah adalah otonomi dikarenakan tidak boleh mengambil keputusan atau mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya yang dibebankan kepadanya, jika tidak sesuai prosedur atasan yang telah ditetapkan.

Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.3**

### Garis Kontinum Karakteristik Pekerjaan

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai karakteristik pekerjaan pada masing-masing indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

### Tanggapan Responden Mengenai Otonomi

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
1	Selalu diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas	F	0	4	26	30	0	154	300	51.33
<b>Total Akumulasi</b>								<b>154</b>	<b>300</b>	<b>51.33</b>

Tabel 4.11 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai otonomi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 51,33% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai tidak diberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugasnya dikarenakan pegawai tidak boleh sepihak mengambil keputusan karena semua tugas yang telah dibebankan kepadanya sudah ada prosedurnya pada PT Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.12**

**Tanggapan Responden Mengenai Variasi Pekerjaan**

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
2	Membutuhkan variasi yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaan	F	3	21	36	0	0	207	300	69.00
<b>Total Akumulasi</b>								<b>207</b>	<b>300</b>	<b>69.00</b>

Tabel 4.12 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai variasi pekerjaan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 69% dan terkategori baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan membutuhkan variasi yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaannya contohnya pekerjaan yang pegawai kerjakan selalu tepat waktu pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.13**

**Tanggapan Responden Mengenai Identitas Tugas**

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
3	Pekerjaan saya mempunyai bagian yang sangat jelas	F	0	8	23	29	0	159	300	53.00
<b>Total Akumulasi</b>								<b>159</b>	<b>300</b>	<b>53.00</b>

Tabel 4.13 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai identitas tugas. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 53% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan pegawai memiliki bagian yang cukup jelas contohnya sesuai dengan latar belakang Pendidikan pegawai pada PT. Gracia Griya Kencana

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Signifikansi Tugas**

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
4	Pekerjaan yang saya kerjakan penting bagi pihak lain	F	7	15	38	0	0	209	300	69.67
<b>Total Akumulasi</b>								<b>209</b>	<b>300</b>	<b>69.67</b>

Tabel 4.14 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai signifikansi tugas. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 69,67% dan terkategori baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang dikerjakan sangat penting bagi pihak lain contohnya tugas yang telah dibebankan oleh atasan yang berdampak kepada pegawai lain pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Umpan Balik**

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
5	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan	F	0	1	36	23	0	158	300	52.67
<b>Total Akumulasi</b>								<b>158</b>	<b>300</b>	<b>52.67</b>

Tabel 4.15 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai umpan balik. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 52,67% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang dikerjakan pegawai cukup sesuai dengan kemampuan yang dimiliki contohnya pegawai memiliki skil yang tidak dimiliki oleh pegawai lain atau sesuai dengan latar belakang Pendidikan pegawai pada PT. Gracia Griya Kencana.

#### 4.2.3 Deskriptif Iklim Organisasi (X<sub>3</sub>)

Alat ukur mengenai iklim organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator yang dioperasionalkan kedalam empat item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai iklim organisasi.

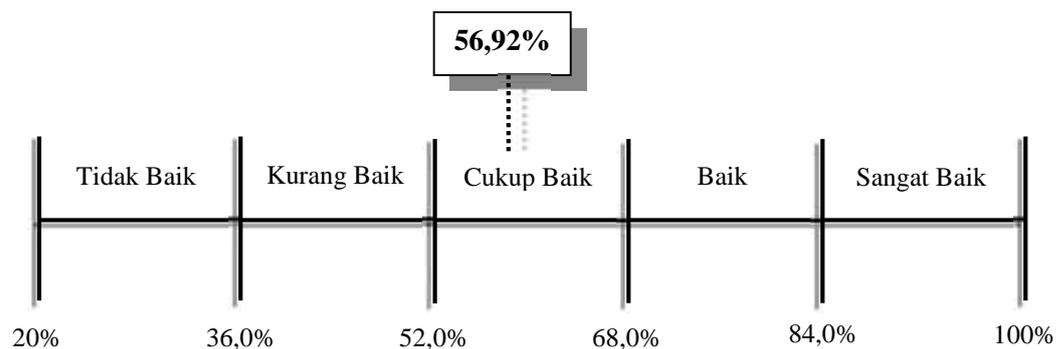
**Tabel 4.16**

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi**

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Keadaan lingkungan	141	300	47.00	Kurang Baik
2	Waktu dan jadwal kerja	206	300	68.67	Baik
3	Keadaan lingkungan sosial	131	300	43.67	Kurang Baik
4	Sistem manajemen	205	300	68.33	Baik
<b>Total</b>		<b>683</b>	<b>1200</b>	<b>56.92</b>	<b>Cukup Baik</b>

Tabel 4.16 di atas menjelaskan rekapitulasi tanggapan responden mengenai iklim organisasi. Dari hasil penelitian diketahui nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 68,67% berkenaan dengan waktu dan jadwal kerja, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 47% berkenaan dengan keadaan lingkungan. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diperoleh nilai persentase sebesar 56,92% dan terkategori cukup baik.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi pada PT. Gracia Griya Kencana dinilai cukup baik dikarenakan pegawai dituntun untuk tepat waktu menyelesaikan tugasnya dan tidak terlambat. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.4**

#### **Garis Kontinum Iklim Organisasi**

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai iklim organisasi pada masing-masing indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

#### **Tanggapan Responden Mengenai Keadaan Lingkungan**

No	Butir Kuesioner	Kategori Jawaban	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
1	Keadaan lingkungan kerja sudah sesuai dengan yang saya harapkan	F	0	8	5	47	0	141	300	47.00
<b>Total Akumulasi</b>								<b>141</b>	<b>300</b>	<b>47.00</b>

Tabel 4.17 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai keadaan lingkungan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 47% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan

lingkungan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan contohnya rekan kerja yang bersikap acuh tak acuh sesama rekan kerja sehingga menghambat pekerjaannya pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.18**

**Tanggapan Responden Mengenai Waktu dan Jadwal Kerja**

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
2	Bersedia bekerja keras sesuai waktu dan jadwal jam kerja yang telah di tetapkan perusahaan	F	0	28	30	2	0	206	300	68.67
<b>Total Akumulasi</b>								<b>206</b>	<b>300</b>	<b>68.67</b>

Tabel 4.18 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai waktu dan jadwal kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 68,67% dan terkategori baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai bersedia bekerja keras sesuai waktu dan jadwal jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan contohnya tugas yang telah dibebankan oleh atasan dikerjakan selalu tepat waktu pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.19**

**Tanggapan Responden Mengenai Keadaan Lingkungan Sosial**

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
3	Prilaku karyawan terhadap lingkungan sekitar berjalan baik	F	0	3	5	52	0	131	300	43.67
<b>Total Akumulasi</b>								<b>131</b>	<b>300</b>	<b>43.67</b>

Tabel 4.19 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai keadaan lingkungan sosial. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh

sebesar 43,67% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan memiliki perilaku yang kurang baik terhadap lingkungan dikarenakan sikap karyawan yang acuh terhadap pegawai atau rekan kerjanya sehingga menyebabkan pegawai tidak nyaman dilingkungan sekitar pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Sistem Manajemen**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
4	Para karyawan selalu sanggup mentaati proses sistem yang ada diperusahan	F	0	30	25	5	0	205	300	68.33
<b>Total Akumulasi</b>								<b>205</b>	<b>300</b>	<b>68.33</b>

Tabel 4.20 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai sistem manajemen. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 68,33% dan terkategori baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan selalu sanggup mentaati proses sistem yang ada di perusahaan pada PT. Gracia Griya Kencana.

#### 4.2.4 Deskriptif Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

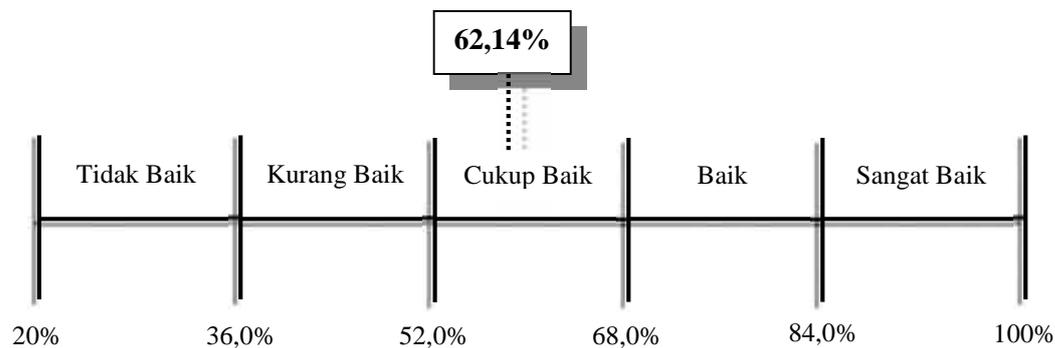
Alat ukur mengenai kepuasan karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tujuh indikator yang dioperasionalkan kedalam tujuh item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran kepuasan karyawan secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan karyawan.

**Tabel 4.21****Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor Aktual</b>	<b>Skor Ideal</b>	<b>%</b>	<b>Kategori</b>
1	Isi pekerjaan	228	300	76.00	Baik
2	Supervisi	198	300	66.00	Cukup Baik
3	Organisasi dan manajemen	217	300	72.33	Baik
4	Kesempatan untuk maju	138	300	46.00	Kurang Baik
5	Pembayaran gaji/upah	138	300	46.00	Kurang Baik
6	Sifat rekan kerja	173	300	57.67	Cukup Baik
7	Kondisi Kerja	213	300	71.00	Baik
<b>Total</b>		<b>1305</b>	<b>2100</b>	<b>62.14</b>	<b>Cukup Baik</b>

Tabel 4.21 di atas menjelaskan rekapitulasi tanggapan responden mengenai kepuasan karyawan. Dari hasil penelitian diketahui nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 76% berkenaan dengan isi pekerjaan, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 46% berkenaan dengan kesempatan untuk maju dan pembayaran gaji/upah. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diperoleh nilai persentase sebesar 62,14% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa isi pekerjaan karyawan atau tugas yang dibebankan oleh pegawai harus lebih baik agar dapat memuaskan atasan dengan hasil pekerjaan yang pegawai lakukan. Sementara persentase terendah yaitu kesempatan untuk maju contohnya banyak pegawai merasa karirnya tidak berkembang sehingga tidak mau berfikir untuk jenjang karir kedepannya.

Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.5**

**Garis Kontinum Kepuasan Kerja Karyawan**

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada masing-masing indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.22**

**Tanggapan Responden Mengenai Isi Pekerjaan**

No	Butir Kuesioner	Kategori Jawaban	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)					
						SS	S	R	TS	STS
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar Pendidikan	F	1	49	7	3	0	228	300	76.00
<b>Total Akumulasi</b>			<b>228</b>	<b>300</b>	<b>76.00</b>					

Tabel 4.22 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai isi pekerjaan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 76% dan terkategori baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai contohnya hasil tugas yang telah di kerjakan harus semaksimal mungkin dikerjakan dengan baik agar atasan puas dengan hasil yang pegawai kerjakan pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Responden Mengenai Supervisi**

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
2	Atasan selalu menilai prestasi kerja pegawai secara objektif	F	3	19	31	7	0	198	300	66.00
<b>Total Akumulasi</b>								<b>198</b>	<b>300</b>	<b>66.00</b>

Tabel 4.23 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai supervisi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 66% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa atasan menilai prestasi kerja pegawai cukup objektif dikarenakan atasan menilai pegawai yang ada diperusahaannya dari segi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya dan ketepatan waktu dan kerjanya pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Responden Mengenai Organisasi dan Manajemen**

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
3	Selalu mematuhi organisasi dan manajemen yang ada diperusahaan	F	11	17	30	2	0	217	300	72.33
<b>Total Akumulasi</b>								<b>217</b>	<b>300</b>	<b>72.33</b>

Tabel 4.24 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai organisasi dan manajemen. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 72,33% dan terkategori baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai selalu mematuhi organisasi dan manajemen yang ada di perusahaan contohnya peraturan yang ada di organisasi perusahaan ini seperti ketepatan waktu berorganisasi selalu tepat

waktu dan mentaati system manajemen yang ada diperusahaan ini pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.25**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Maju**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
4	Para karyawan ingin berkesempatan memperoleh peningkatan karir selama bekerja	F	0	7	4	49	0	138	300	46.00
<b>Total Akumulasi</b>								<b>138</b>	<b>300</b>	<b>46.00</b>

Tabel 4.25 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai kesempatan untuk maju. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 46% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak tertarik memperoleh peningkatan karir selama bekerja dikarenakan pegawai merasa tidak berkembang dan tidak tertarik untuk jenjang karir kedepannya pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan Responden Mengenai Pembayaran Gaji/Upah**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
5	Pegawai merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang dikerjakan	F	0	3	15	39	3	138	300	46.00
<b>Total Akumulasi</b>								<b>138</b>	<b>300</b>	<b>46.00</b>

Tabel 4.26 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai pembayaran gaji/upah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang

diperoleh sebesar 46% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai merasa tidak puas dengan gaji yang diterima dikarenakan gaji yang telah diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
6	Selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja	F	0	22	16	15	7	173	300	57.67
<b>Total Akumulasi</b>								<b>173</b>	<b>300</b>	<b>57.67</b>

Tabel 4.27 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai rekan kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 57,67% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai cukup mendapatkan dukungan dari rekan kerja contohnya setiap pegawai mengerjakan tugas yang dibebankan selalu dapat dukungan dari rekan kerjanya pada PT. Gracia Griya Kencana.

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Kerja**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)
			SS	S	R	TS	STS			
7	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik	F	3	35	14	8	0	213	300	71.00
<b>Total Akumulasi</b>								<b>213</b>	<b>300</b>	<b>71.00</b>

Tabel 4.28 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai kondisi kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 71% dan

terkategorikan baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik seperti pemberian AC masing-masing ruangan tersedia adapun fasilitas social merupakan yang untuk dipergunakan bagi pegawai dalam kegiatan sehari-hari dan juga fasilitas alat kerja yang sudah cukup mendukung seperti computer dan lain-lain pada PT. Gracia Griya Kencana.

### **4.3 Analisis Verifikatif**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung. Untuk menjawab permasalahan tersebut, digunakan analisis regresi linier berganda yang terdiri dari persamaan regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

#### **4.3.1 Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3$$

Keterangan :

a : Konstanta

Y : Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> : Karakteristik Individu

X<sub>2</sub> : Karakteristik Pekerjaan

$X_3$  : Iklim Organisasi

$b_1 - b_3$ : Koefisien regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.29**  
**Persamaan Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,278	1,904		,671	,505
	Karakteristik Individu	,703	,194	,331	3,615	,001
	Karakteristik Pekerjaan	,693	,219	,346	3,161	,003
	Iklim Organisasi	,654	,210	,321	3,108	,003

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Dari tabel output di atas diperoleh nilai  $a$  sebesar 1,278,  $b_1$  sebesar 0,703,  $b_2$  sebesar 0,693 dan  $b_3$  sebesar 0,654. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,278 + 0,703X_1 + 0,693X_2 + 0,654X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,278 menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kepuasan kerja karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 1,278 kali.
- b. Variabel  $X_1$  yaitu karakteristik individu, memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,703 menunjukkan bahwa ketika karakteristik individu mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebanyak 0,703 kali.

- c. Variabel  $X_2$  yaitu karakteristik pekerjaan, memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,693 menunjukkan bahwa ketika karakteristik pekerjaan mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebanyak 0,693 kali.
- d. Variabel  $X_3$  yaitu iklim organisasi, memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,654 menunjukkan bahwa ketika iklim organisasi mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebanyak 0,654 kali.

### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

**Tabel 4.30**

### Hasil Uji Normalitas Data

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Karakteristik Individu	Karakteristik Pekerjaan	Iklim Organisasi	Kepuasan Karyawan
N		60	60	50	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	7.8992	3.8568	8.6893	18.5536
	Std. Deviation	1.05638	2.07531	2.04529	2.15154
Most Extreme Differences	Absolute	.111	.132	.173	.106
	Positive	.097	.132	.173	.106
	Negative	-.111	-.118	-.098	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.858	1.024	1.317	.825
Asymp. Sig. (2-tailed)		.454	.246	.052	.504

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

Dari hasil pengujian normalitas data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai probabilitas (sig) yang diperoleh masing-masing variabel  $> 0,05$  yang menunjukkan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran yang normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

#### 4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan memiliki korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Model regresi yang baik yaitu tidak terdapatnya multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk melihat nilai multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika *tolerance*  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinieritas. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu	.836	1.196
	Karakteristik Pekerjaan	.584	1.713
	Iktim Organisasi	.653	1.532

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh ketiga variabel bebas  $> 0,1$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan

bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

#### 4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskesatisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan menggunakan uji korelasi rank spearman yaitu dengan dengan mengkorelasikan variabel bebas dengan variabel absolute residual dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka varians residual bersifat homogen.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka varians residual bersifat heterogen.

**Tabel 4.32**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Correlations</b>			<b>Abs</b>
Spearman's rho	Karakteristik Individu	Correlation Coefficient	.185
		Sig. (2-tailed)	.158
		N	60
	Karakteristik Pekerjaan	Correlation Coefficient	.162
		Sig. (2-tailed)	.217
		N	60
	Iktim Organisasi	Correlation Coefficient	.113
		Sig. (2-tailed)	.392
		N	60

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh masing-masing variabel  $> 0,05$  yang menunjukkan bahwa

varians residual dalam data bersifat homogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

### 4.3.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur ada tidaknya hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat hubungan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*.

#### 4.3.3.1 Analisis Korelasi Simultan

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi simultan antara karakteristik individu ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.33**  
**Hasil Analisis Korelasi Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.609	.588	2.67076

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara karakteristik individu ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,780. Berdasarkan interpretasi

koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,780 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,800.

#### 4.3.3.2 Analisis Korelasi Parsial

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara karakteristik individu ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) dengan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.34**

#### **Hubungan Antara Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

##### **Correlations**

		Karakteristik Individu	Kepuasan Karyawan
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kepuasan Karyawan	Pearson Correlation	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara karakteristik individu dengan kepuasan karyawan adalah sebesar 0,552. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik karakteristik individu, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,552 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara

0,41 – 0,60. Hal ini sesuai dengan pendapat I Gusti Ayu Komang Mahayanti (2017) karena Karakter individu yang mencakup kecakapan, sikap, latar belakang dan demografi sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Artinya, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.35**

**Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

**Correlations**

		Karakteristik Pekerjaan	Kepuasan Karyawan
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.668 <sup>***</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kepuasan Karyawan	Pearson Correlation	.668 <sup>***</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan karyawan adalah sebesar 0,668. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik karakteristik pekerjaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,668 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80. Hal ini sesuai dengan pendapat Herman Sjaharuddin(2017) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien jalur bertanda positif menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan (penguasaan pekerjaan) yang dimiliki karyawan tergolong tinggi. Hal ini disebabkan tingginya kesadaran

karyawan didalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan dengan terstruktur sehingga hasilnya mudah dimengerti

**Tabel 4.36**  
**Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan**

**Correlations**

		Iklm Organisasi	Kepuasan Karyawan
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	1	.609 <sup>***</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kepuasan Karyawan	Pearson Correlation	.609 <sup>***</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara iklim organisasi dengan kepuasan karyawan adalah sebesar 0,609. Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik iklim organisasi, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,609 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80. Hal ini sesuai dengan pendapat Farley Kambey (2016) Hasil pengujian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, namun pengaruhnya adalah negatif. Berarti situasi iklim organisasi yang buruk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### 4.3.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variable independent terhadap variable dependen. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Contohnya seperti iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja, dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut:

**Tabel 4.37**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.609	.583	2.67076

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,780. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

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

$$Kd = (0,780)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 60,9\%$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 60,9%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang diuji yang terdiri dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung

sebesar 60,9%, sedangkan 39,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Contohnya adalah Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja, Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.38**  
**Koefisien Determinasi Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Karakteristik Individu	.331	.552
	Karakteristik Pekerjaan	.346	.668
	Iklim Organisasi	.321	.609

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y = 0,331 \times 0,552 = 0,182$  atau 18,2%

Pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y = 0,346 \times 0,668 = 0,231$  atau 23,1%

Pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y = 0,321 \times 0,609 = 0,196$  atau 19,6%

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) memberikan kontribusi paling dominan terhadap kepuasan karyawan ( $Y$ ) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 23,1%, diikuti berturut-turut oleh iklim organisasi ( $X_3$ ) sebesar 19,6% dan karakteristik individu ( $X_1$ ) sebesar 18,2%.

#### 4.3.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.3.5.1 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

##### 1. Pengujian Hipotesis Parsial $X_1$

$H_0 : \beta_1 = 0$  Artinya, secara parsial karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  Artinya, secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak  $H_0$  jika  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel, terima dalam hal lainnya

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

**Tabel 4.39**  
**Pengujian Hipotesis Parsial  $X_1$**

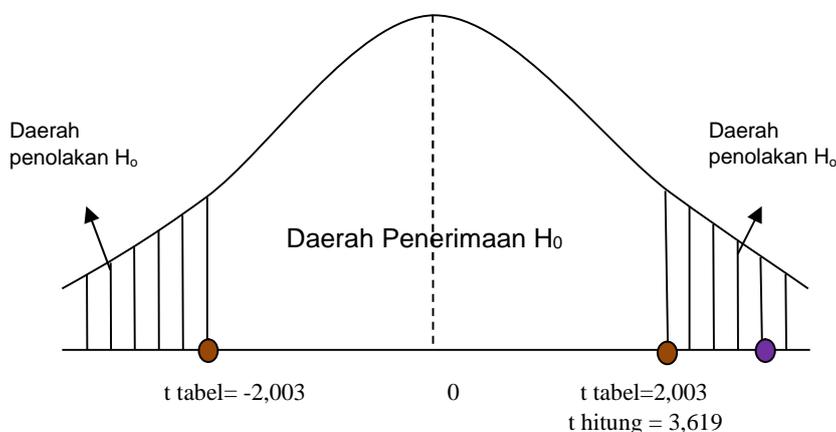
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.278	1.504		.671	.505
	Karakteristik Individu	.733	.194	.331	3.619	.001
	Karakteristik Pekerjaan	.692	.219	.346	3.161	.003
	Iklim Organisasi	.654	.210	.321	3.108	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $t$ -hitung yang diperoleh karakteristik individu ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,619. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $t$ -tabel pada tabel distribusi  $t$ . Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$  diperoleh nilai  $t$ -tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,003$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai  $t$ -hitung yang diperoleh sebesar 3,619, berada diluar nilai  $t$ -tabel (-2,003 dan 2,003). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada

PT. Gracia Griya Kencana Bandung. Hal ini sesuai dengan pendapat Menurut Arief Subyantoro (2009:11-19), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Gambar 4.6**  
**Uji Hipotesis Parsial  $X_1$**

## 2. Pengujian Hipotesis Parsial $X_2$

$H_0 : \beta_2 = 0$  Artinya, secara parsial karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$  Artinya, secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak  $H_0$  jika  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel, terima dalam hal lainnya

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

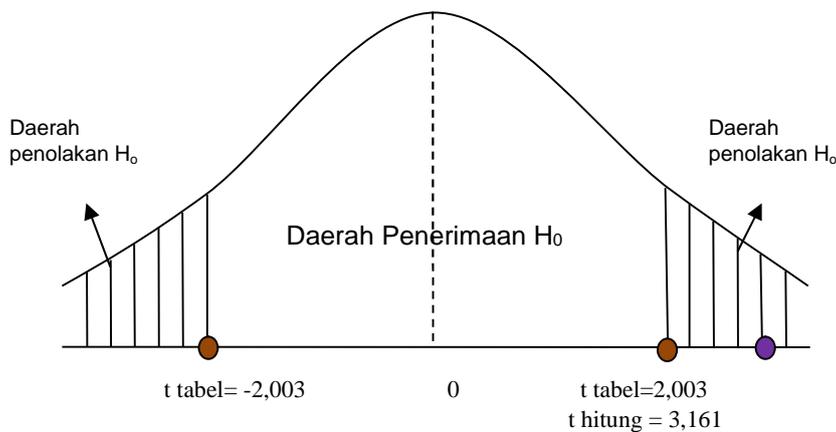
**Tabel 4.40**  
**Pengujian Hipotesis Parsial  $X_2$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.278	1.504		.671	.505
	Karakteristik Individu	.703	.194	.331	3.615	.001
	Karakteristik Pekerjaan	.693	.219	.346	3.161	.003
	Iklim Organisasi	.654	.210	.321	3.108	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $t$ -hitung yang diperoleh karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,161. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $t$ -tabel pada tabel distribusi  $t$ . Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=60-3-1=56$  diperoleh nilai  $t$ -tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,003$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai  $t$ -hitung yang diperoleh sebesar 3,161, berada diluar nilai  $t$ -tabel (-2,003 dan 2,003). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung. Hal ini sesuai dengan pendapat Khahan (2013), meneliti hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja, dan hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Hariyadi (2013) menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika disajikan dalam grafik, nilai  $t$ -hitung dan  $t$ -tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Gambar 4.7**  
**Uji Hipotesis Parsial X<sub>2</sub>**

### 3. Pengujian Hipotesis Parsial X<sub>3</sub>

$H_0 : \beta_3 = 0$  Artinya, secara parsial iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$  Artinya, secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X<sub>3</sub> sebagai berikut:

**Tabel 4.41**  
**Pengujian Hipotesis Parsial X<sub>3</sub>**

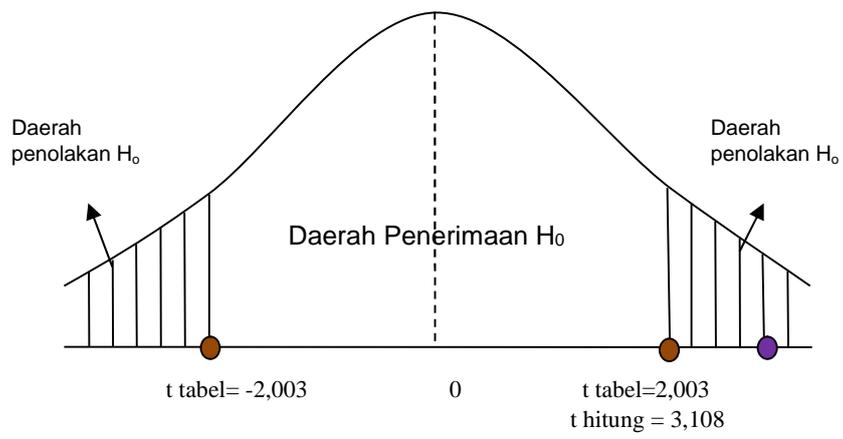
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.278	1.504		.671	.505
	Karakteristik Individu	.703	.194	.331	3.615	.001
	Karakteristik Pekerjaan	.693	.219	.346	3.161	.003
	Iklm Organisasi	.654	.210	.321	3.108	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh iklim organisasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 3,108. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$  diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,003$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,108, berada diluar nilai t-tabel (-2,003 dan 2,003). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gracia Griya Kencana Bandung. Hasil penelitian ini mendukung teori yang mengatakan bahwa memang iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Yamsul (2013) juga menemukan bahwa iklim organisasi berupa berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Gambar 4.8**  
**Uji Hipotesis Parsial  $X_3$**