

BAB IV

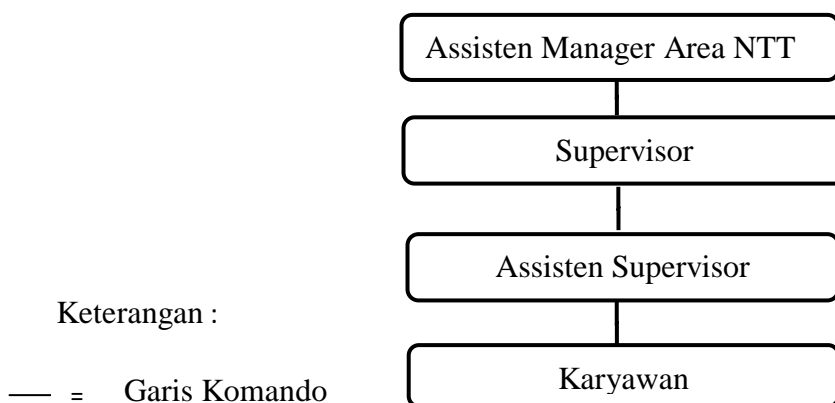
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya

Perusahaan ini resmi didirikan pada tahun 2001, kantor pusat berada di Jalan Rungkut Asri Utara VI/2 Surabaya. Visi PT. Stars Internasional adalah menjadi perusahaan distribusi yang kompetitif, berkualitas, berkompetensi, menguasai sumber dan jaringan pemasaran di dalam dan luar negeri.

Agar organisasi dapat berjalan dan berfungsi dengan baik, maka diperlukan adanya struktur organisasi yang memuat wewenang dan tugas serta fungsi masing-masing sesuai dengan tanggungjawabnya. Struktur organisasi merupakan gambaran secara skematis tentang hubungan kerja sama dan orang-orang yang terdapat didalamnya serta tanggungjawab masing-masing dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Adapun bagan struktur PT. Stars Internasional Area Nusa Tenggara Timur sebagai berikut:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah keadaan atau identitas yang melekat pada responden, menyangkut berbagai aspek yang melatarbelakangi responden yang dimintai keterangannya mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan penelitian ini. Karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada 30 orang karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Rayayang merupakan sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari 2 aspek yaitu jenis kelamin dan umur responden. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 13 orang (30%) dan perempuan sebanyak 17 orang (70%), sedangkan komposisi responden berdasarkan kelompok umur didominasi oleh responden yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 20 orang (66,67%), dan diikuti oleh responden yang termasuk dalam kelompok umur 31 - 40 tahun sebanyak 10 orang (33,33%).

1.1.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk dapat menggunakan instrumen penelitian, maka perlu diuji validitas dan realibilitas. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan hasil dari uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap jawaban dari responden uji coba, yaitu karyawan pada PT. Bata sebanyak 20 orang.

1.1.3.1 Uji Validitas

Variabel kepuasan kerja karyawan terdiri atas 12 item pernyataan, variabel supervisi atasan terdiri atas 9 item pernyataan, variabel rekan kerja terdiri dari 12 item pernyataan dan variabel lingkungan kerja terdiri atas 15 item pernyataan. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No Item	Koefisien Korelasi				Ket
	Kepuasan Kerja Karyawan	Supervisi Atasan	Rekan Kerja	Lingkungan Kerja	
1	0.801	0.857	0.848	0.900	Valid
2	0.679	0.943	0.860	0.900	Valid
3	0.636	0.967	0.807	0.960	Valid
4	0.872	0.972	0.748	0.971	Valid
5	0.816	0.952	0.817	0.973	Valid
6	0.801	0.816	0.848	0.966	Valid
7	0.836	0.890	0.766	0.795	Valid
8	0.872	0.967	0.807	0.868	Valid
9	0.816	0.739	0.817	0.900	Valid
10	0.904		0.674	0.960	Valid
11	0.585		0.727	0.971	Valid
12	0.836		0.766	0.973	Valid
13				0.966	Valid
14				0.795	Valid
15				0.868	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 3

Pada Tabel 4.3 di atas terlihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja karyawan, supervisi atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid. Dengan ini maka pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized Items</i>	Jumlah Item	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	0.946	12	Reliabel
Supervisi Atasan	0.971	9	Reliabel
Rekan Kerja	0.946	12	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.987	15	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 4

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 sebagaimana yang disyaratkan, sehingga semua item pernyataan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.1.4. Analisis Statistik Deskriptif

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa tujuan analisis data secara deskriptif adalah untuk menggambarkan bagaimana tanggapan responden untuk masing-masing indikator maupun secara total untuk variabel tersebut. Hasil jawaban tersebut selanjutnya digunakan untuk melihat tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing indikator penelitian.

4.1.4.1. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerjakaryawan (Y) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerjakaryawan dijabarkan pada 3 indikator dengan 12 pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator	Item	Σ	$\bar{X}Ps_{-p}$	Ps_{-p}	Skor Indikator	Kategori
Kedisiplinan	P1	122	4,07	81,33	78,00	Baik
	P2	119	3,97	79,33		
	P3	114	3,80	76,00		
	P4	118	3,93	78,67		
	P5	122	4,07	81,33		
	P6	107	3,57	71,33		
Moral Kerja	P7	114	3,80	76,00	75,11	Baik
	P8	106	3,53	70,67		
	P9	118	3,93	78,67		
Pemberhentian Kerja	P10	110	3,67	73,33	71,78	Baik
	P11	107	3,57	71,33		
	P12	106	3,53	70,67		
Total		1363		908,67		
Rata-Rata				75,72		Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.5 deskripsi variabel kepuasan kerja karyawan dapat diketahui bahwa skor capaian indikator 1-3 adalah skor 75,72 sama dengan standar keputusan, yaitu lebih dari 68-84 dengan kategori baik.

4.1.4.2. Variabel Supervisi Atasan (X_1)

Supervisi atasan (X_1) adalah supervisi yang dilakukan oleh atasan secara periodik untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Variabel supervisi atasan dijabarkan dalam 3 indikator dengan 9 pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel supervisi atasan dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Supervisi Atasan

Indikator	Item	Σ	\bar{X}_{Ps_p}	Ps_p	Skor Indikator	Kategori
Pengarahan	P13	123	4,10	82,00	80,89	Baik
	P14	122	4,07	81,33		
	P15	119	3,97	79,33		
Bimbingan kerja karyawan	P16	117	3,90	78,00	76,44	Baik
	P17	111	3,70	74,00		
	P18	116	3,87	77,33		
Memberikan motivasi kerja	P19	114	3,80	76,00	75,33	Baik
	P20	113	3,77	75,33		
	P21	112	3,73	74,67		
Total		1047		698,00		
Rata-Rata				77,56		Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.6 deskripsi variabel supervisi atasan diketahui bahwa skor capaian indikator 1-3 adalah 77,56 sesuai dengan rentang skala pengukuran, yaitu lebih dari 68 - 84 maka masuk dalam kategori baik.

4.1.4.3 Variabel Rekan Kerja (X_2)

Rekan kerja (X_2) adalah kelompok kerja yang saling mendukung dalam memperlancar penyelesaian tugas. Rekan kerja dijabarkan pada 4 indikator dengan 12 pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel rekan kerja dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Rekan Kerja

Indikator	Item	Σ	\bar{X}	Ps_p	Skor Indikator	Kategori
Kompetisi yang sehat	P22	109	3,63	72,67	75,33	Baik
	P23	112	3,73	74,67		
	P24	118	3,93	78,67		
Karyawan saling menghormati	P25	120	4,00	80,00	76,89	Baik
	P26	117	3,90	78,00		
	P27	109	3,63	72,67		
Karyawan saling bekerja sama	P28	112	3,73	74,67	75,78	Baik
	P29	112	3,73	74,67		
	P30	117	3,90	78,00		
Suasana kekeluargaan	P31	115	3,83	76,67	75,56	Baik
	P32	113	3,77	75,33		
	P33	112	3,73	74,67		
Total		1366		910,67		
Rata-Rata				75,89		Baik

Sumber : Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.7 deskripsi variabel rekan kerja dapat diketahui bahwa skor capaian indikator 1-4 adalah skor 75,89 sesuai dengan rentang skala pengukuran, yaitu lebih dari 68-84 maka masuk dalam kategori baik.

4.1.4.4. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja (X_3) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dijabarkan dalam 5 indikator dengan 15 pernyataan. Tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	Item	Σ	$\bar{X}Ps_p$	Ps_p	Skor Indikator	Kategori
Pencahayaannya	P34	117	3,90	78,00	77,33	Baik
	P35	114	3,80	76,00		
	P36	117	3,90	78,00		
Sirkulasi udara	P37	117	3,90	78,00	76,00	Baik
	P38	111	3,70	74,00		
	P39	114	3,80	76,00		
Kebisingan di tempat kerja	P40	114	3,80	76,00	74,89	Baik
	P41	106	3,53	70,67		
	P42	117	3,90	78,00		
Bau tidak sedap di tempat kerja	P43	118	3,93	78,67	76,22	Baik
	P44	114	3,80	76,00		
	P45	111	3,70	74,00		
Keamanan kerja	P46	106	3,53	70,67	74,44	Baik
	P47	118	3,93	78,67		
	P48	111	3,70	74,00		
Total		1705		1136,67		
Rata-Rata				75,78		Baik

Sumber :Hasil Analisis Data Primer, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.8 deskripsi variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa skor capaian indikator 1-5 adalah skor 75,78sesuai dengan rentang skala pengukuran, yaitu lebih dari 68–84maka masuk dalam kategori baik.

4.1.5. Analisis statistik Inferensial

4.1.5.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji Multikolinearitas

Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Multikolinearitas

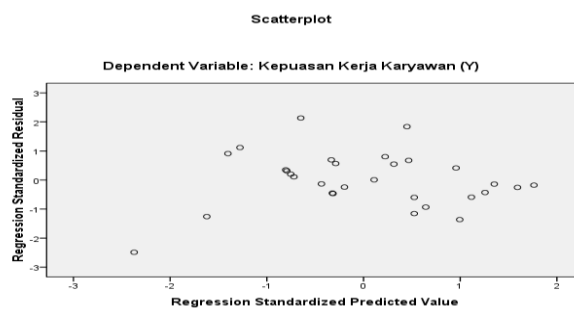
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Supervisi Atasan	0.228	4.392	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Rekan Kerja	0.461	2.167	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Lingkungan Kerja	0.305	3.280	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 6

Dengan melihat hasil pengujian multikolinearitas Tabel 4.9 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada gambar *Scatterplot* berikut ini:



Sumber : Hasil Analisis Data , Lampiran 6

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Pada *Scatterplot* Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun dibawah titik nol. Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain sebaran data adalah sama (homokedastisitas).

3. Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas untuk melihat normal tidaknya data dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan uji Kolmogorov- Smirnov didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kepuasan Kerja Karyawan	0.727	Data Berdistribusi Normal
2	Supervisi Atasan	0.896	Data Berdistribusi Normal
3	Rekan Kerja	0.961	Data Berdistribusi Normal
4	Lingkungan Kerja	0.710	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 6

Dari hasil pengolahan data pada Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas.

Hasil analisis uji linearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Linearitas

No	Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
1	SupervisiAtasan	0.000	0.241	Linear
2	Rekan Kerja	0.000	0.161	Linear
3	Lingkungan Kerja	0.000	0.005	Linear

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 6

Pada Tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut lebih kecil dari 0,05 Dengan demikian data variabel supervisi atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja telah memenuhi syarat linearitas.

Berdasarkan uji yang dilakukan tidak ditemukan pelanggaran terhadap asumsi klasik, yaitu multikolinaeritas, heteroskedastisitas, normalitas, dan linearitas, maka model regresi linier yang digunakan dalam model penelitian ini dapat digunakan untuk membuat peramalan atau pendugaan terhadap koefisien-koefisien regresi yang dihasilkan dari model.

4.1.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
 Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.125	2.834		1.103	.280		
Supervisi Atasan (X1)	.374	.154	.320	2.434	.022	.228	4.392
Rekan Kerja (X2)	.429	.082	.485	5.257	.000	.461	2.167
Lingkungan Kerja (X3)	.171	.080	.242	2.128	.043	.305	3.280

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 7

Hasil analisis data pada Tabel 4.12 di atas dapat dibuatkan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,320X_1 + 0,485 X_2 + 0,242 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi masing-masing koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi X_1 (β_1) : 0,320

Nilai koefisien regresi variabel supervisiatasan (X_1) lebih rendah dari pada nilai koefisien regresi variabel rekan kerja (X_2) dan lebih tinggi dari pada nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) atau dapat dikatakan bahwa variabel supervisiatasan berpengaruh positif terhadapkepuasan kerja

karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya. Dengan demikian semakin baik supervisi atasan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

2. Koefisien Regresi X_2 (β_2): 0,485

Nilai koefisien regresi variabel rekan kerja (X_2) lebih tinggi dari pada nilai koefisien regresi variabel supervisi atasan (X_1) dan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) atau dapat dikatakan bahwa variabel rekan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya. Dengan demikian semakin baik rekan kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

3. Koefisien Regresi X_3 (β_3): 0,242

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) lebih rendah dari pada nilai koefisien regresi variabel supervisi atasan (X_1) dan nilai koefisien regresi variabel rekan kerja (X_2) atau dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

Pada bagian ini dipaparkan pengujian hipotesis penelitian. Hipotesis yang diujikan pada bagian ini adalah hipotesis deskriptif dan hipotesis asosiatif (pengaruh secara parsial dan simultan).

1. Uji Hipotesis secara Deskriptif

Rumusan hipotesis secara deskriptif adalah gambaran kepuasan kerja karyawan, supervisi atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya cukup baik. Hasil uji hipotesis deskriptif dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis secara Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai 75,72 dengan kategori baik, sehingga keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif.

b. Uji Hipotesis secara Deskriptif Variabel Supervisi Atasan (X_1).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel supervisi atasan (X_1) diperoleh nilai 77,56% dengan kategori baik, sehingga keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif.

c. Uji Hipotesis secara Deskriptif Variabel Rekan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel rekan kerja (X_2) diperoleh nilai 75,89% dengan kategori baik, sehingga keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif.

d. Uji Hipotesis secara Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai 75,78% dengan kategori baik, sehingga keputusannya adalah menolak hipotesis alternatif.

2. Uji Hipotesis Secara Inferensial

Uji hipotesis secara inferensial meliputi uji hipotesis secara parsial dan simultan.

a. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Rumusan hipotesis secara parsial adalah supervisi atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya. Hasil pengujian hipotesis asosiatif (pengaruh secara parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients(a)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.125	2.834		1.103	.280		
Supervisi Atasan (X1)	.374	.154	.320	2.434	.022	.228	4.392
Rekan Kerja (X2)	.429	.082	.485	5.257	.000	.461	2.167
Lingkungan Kerja (X3)	.171	.080	.242	2.128	.043	.305	3.280

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 7

1. Uji Hipotesis Pengaruh secara Parsial Supervisi Atasan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022. Nilai signifikansi (0,022) lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial supervisi atasan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

2. Uji Hipotesis Pengaruh secara Parsial Rekan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t sebesar 5,257 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial rekan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

3. Uji Hipotesis Pengaruh secara Parsial Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t sebesar 2,128 dengan nilai signifikansi sebesar 0,043. Nilai signifikansi (0,043) lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

b. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Rumusan hipotesis secara simultan adalah supervisi atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT

WilayahKupang Raya.Hasil pengujian hipotesis asosiatif (pengaruh secara simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	737.396	3	245.799	76.107	.000 ^a
	Residual	83.971	26	3.230		
	Total	821.367	29			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Rekan Kerja (X2), Supervisi Atasan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F sebesar 76,107 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan, yaitu 5% atau 0,05, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) bahwa secara simultan supervisi atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

4.1.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.886	1.797

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (X3), rekan kerja (X2), supervisi atasan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4.15 di atas terlihat bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,898 yang berarti bahwa kontribusi tiga variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : supervisi atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja terhadap variasi naik turunnya kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya sebesar 89,8%. Sedangkan sisanya sebesar 10,2 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian sudah diuraikan sebelumnya, baik dengan statistik deskriptif maupun statistik inferensial. Selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan fakta empirik baik fenomena dan data-data sekunder yang menjadi landasan. Maka diuraikan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

4.2.1. Gambaran Variabel Bebas dan Terikat

4.2.1.1 Gambaran Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden tentang variabel kepuasan kerja karyawan dikategorikan baik. Hal ini tidak sejalan dengan kenyataan yang ada. Berdasarkan hasil pengamatan dan informasi dari supervisor pada PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya yang tertuang dalam tabel 1.1 masih ditemukan banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan dan laporan dari karyawan kepada atasan sebelumnya. Pada tabel 1.2 juga menggambarkan data keluar masuk karyawan yang berhenti bekerja meningkat setiap tahunnya. Selain itu juga berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor masih ditemukan karyawan yang tidak taat pada arahan dari atasan seperti tidak mengembalikan fasilitas kerja atau barang pada tempatnya, kurang rapi dalam berpakaian bahkan dalam melayani konsumen tidak sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan rumusan masalah deskriptif dan hipotesis deskriptif yang dinyatakan, maka hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan hipotesis deskriptif yang dinyatakan sehingga menolak hipotesis deskriptif atau hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gambaran kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya cukup baik.

4.2.1.2 Gambaran Variabel Supervisi Atasan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden tentang variabel supervisi atasan dikategorikan baik. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara di lapangan ditemukan bahwa fungsi pengawasan masih sangat kurang, misalnya supervisi hanya dilakukan secara rutin setiap bulan, seharusnya supervisi dilakukan setiap hari untuk mengontrol semua aktifitas penjualan harian. dan peran atasan sebagai motivator tidak berjalan dengan baik sehingga masih ditemukan banyak kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja. Padahal kegiatan supervisi atasan harus efektif dilaksanakan dalam sebuah perusahaan dan memiliki fungsi yang sangat penting yaitu sebagai alat kontrol terhadap pekerjaan yang sedang berlangsung. Untuk mengurangi berbagai kesalahan dalam bekerja atasan yang melakukan pengawasan harus mengerti dengan baik setiap tugas yang dikerjakan dan dipercayakan kepada karyawannya. Tugas seorang supervisor adalah melakukan pengecekan secara rutin terhadap kinerja karyawan serta memberikan arahan dan nasihat secara personal terhadap karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya serta mampu mendiskusikan masalah pekerjaan dengan karyawannya. Berdasarkan rumusan masalah deskriptif dan hipotesis deskriptif yang dinyatakan, maka hasil analisis deskriptif variabel supervisi atasan tidak sesuai dengan hipotesis deskriptif yang dinyatakan sehingga menolak hipotesis deskriptif atau hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gambaran supervisi atasan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya cukup baik.

4.2.1.3 Gambaran Variabel Rekan Kerja PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden tentang variabel rekan kerja dikategorikan baik. Hal ini tidak sejalan dengan kenyataan yang ada. Berkaitan dengan dukungan rekan kerja, hasil wawancara awal dengan supervisor dan responden beberapa konflik yang masih ditemukan pada PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya adalah terjadinya kesalahpahaman atau keributan antar karyawan yang biasanya diakibatkan oleh perebutan omzet dan permasalahan pribadi karyawan yang dibawa ke tempat kerja. Hal ini berdampak pada komunikasi dan hubungan yang kurang harmonis antara karyawan. Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

Rekan kerja merupakan teman yang mempunyai jabatan sama yang dapat membantu dan mendukung dalam pekerjaan. Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan semangat kerja, karena mereka merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugas dan sifat kelompok kerja. Bekerja sama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber semangat kerja karyawan secara individu. Rekan kerja yang saling menghormati dapat membuat kerja lebih menyenangkan, sehingga rekan kerja

dapat menjadikan dukungan, kesenangan, nasihat dan bantuan bagi karyawan. Berdasarkan rumusan masalah deskriptif dan hipotesis deskriptif yang dinyatakan, maka hasil analisis deskriptif variabel rekan kerja tidak sesuai dengan hipotesis deskriptif yang dinyatakan sehingga menolak hipotesis deskriptif atau hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gambaran rekan kerja PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya cukup baik.

2.1.4.1 Gambaran Variabel Lingkungan Kerja PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden tentang variabel lingkungan kerja dikategorikan baik. Hal ini tidak sejalan dengan kenyataan yang ada. Berdasarkan pengamatan peneliti pada PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya belum secara optimal menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya seperti ruangan kerja dengan suhu yang panas, ruangan tanpa ventilasi, terlalu bising oleh karena letaknya yang berada di pinggir jalan Raya, sedangkan dari sisi keamanan belum tersedianya fasilitas keamanan yang memadai seperti CCTV, petugas keamanan serta belum tersedianya lahan untuk parkir bagi kendaraan karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Diantaranya adalah fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreatifitas.

Berdasarkan rumusan masalah deskriptif dan hipotesis deskriptif yang dinyatakan, maka hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja tidak sesuai dengan hipotesis deskriptif yang dinyatakan sehingga menolak hipotesis deskriptif atau hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gambaran lingkungan kerja PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya cukup baik.

4.2.2. Pengaruh Parsial Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

4.2.2.1. Pengaruh Supervisi Atasan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel supervisi atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka menerima hipotesis alternatif (H_a). Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila supervisi atasan ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiguna dan Suputra (2016) yang berjudul Pengaruh Tindakan Supervisi, pengalaman Kerja, komitmen organisasi dan komitmen profesional terhadap Kepuasan kerja Auditor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tindakan supervisi, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan profesional berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja auditor di Kantor Akuntan Publik Denpasar.

4.2.2.2. Pengaruh Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel rekan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka

menerima hipotesis alternatif (H_a). Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila dukungan rekan kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gorat (2012) yang berjudul “Pengaruh reward, supervisi, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasi pegawai dinas pendapatan pengelola keuangan dan kekayaan daerah kabupaten Tapanuli Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan supervisi, kondisi kerja dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pendapatan pengelola keuangan dan kekayaan daerah kabupaten Tapanuli Tengah.

4.2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka menerima hipotesis alternatif (H_a). Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila keadaan lingkungan kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukti Wibowo Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang.

4.2.3. Pengaruh Simultan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa variabel supervisi atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya, maka menerima hipotesis alternatif (H_a). Fakta ini mengisyaratkan bahwa apabila tiga variabel ditingkatkan, maka peningkatan tiga variabel tersebut secara serentak meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Stars Internasional Sub Area NTT Wilayah Kupang Raya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gorat (2012) yang berjudul Pengaruh reward, supervisi, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen organisasi pegawai dinas pendapatan pengelola keuangan dan kekayaan daerah kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian menunjukkan supervisi, kondisi kerja dan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pendapatan pengelola keuangan dan kekayaan daerah kabupaten Tapanuli Tengah.