

5. HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai hasil penelitian yang diperoleh dan akan diuraikan ke dalam gambaran subjek, analisis data dan interpretasi hasil penelitian.

5.1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Gambaran umum subjek peneliti paparkan dalam tabel berikut ini berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, gaji, lama mengajar, mata pelajaran yang diajarkan dan lama mengajar di kelas internasional.

Tabel 5.1 Subjek Penelitian

Gambaran Umum Subjek	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin:		
Laki-laki	18	37,5
Perempuan	30	62,5
Tingkat pendidikan:		
D1-D3	1	2,1
S1	42	87,5
S2	5	10,4
S3	-	-
Usia:		
20-40 tahun (dewasa muda)	31	64,6
41-65 tahun (dewasa madya)	17	35,4
Lama bekerja:		
2-10 tahun	15	31,3
> 10 tahun	33	68,7
Gaji (dalam Rupiah):		
900.000-1.200.000	2	4,2
1.200.000-1.500.000	3	6,3
1.500.000-1.800.000	4	8,3
1.800.000-2.100.000	12	25
>2.100.000	27	56,3
Mata pelajaran yang diajar:		
<i>Subject</i>	19	39,6
<i>Non-subject</i>	29	60,4
Lama mengajar di kelas internasional:		
1 tahun	20	41,7
2 tahun	15	31,3
3 tahun	13	27,1
Total Subjek	48	100

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh gambaran bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 30 orang (62,5%). Mereka sebagian besar berpendidikan S1, yaitu sebanyak 42 orang (87,5%), sedangkan jumlah subjek yang terkecil adalah berlatarbelakang pendidikan D1-D3, yaitu sebanyak 1 orang (2,1%). Berdasarkan kelompok usia, diperoleh bahwa mayoritas subjek penelitian ini beradadalam kelompok usia dewasa muda (20-40 tahun), yaitu sebanyak 31 orang (64,6 %). Mereka sebagian besar telah bekerja di atas 10 tahun, yaitu sebanyak 33 orang (68,7%)

Mengenai gaji yang diperoleh subjek, dapat terlihat pada Tabel 5.1 bahwa mayoritas subjek memiliki gaji sebesar >Rp 2.100.000, yaitu sebanyak 27 orang (56,3%), sedangkan minoritas subjek memiliki gaji berkisar antara Rp 900.000 sampai Rp 1.200.000, yaitu sebanyak 2 orang (4,2 %). Berkaitan dengan mata pelajaran yang diajarkan oleh subjek, mayoritas subjek mengajar mata pelajaran *non-subject*, yaitu sebanyak 29 orang (60,4%). Sebagian besar subjek telah mengajar di kelas internasional selama 1 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (41,7%), dan yang paling sedikit jumlahnya adalah subjek yang telah mengajar di kelas internasional selam 3 tahun, yaitu sebanyak 13 orang (27,1%).

5.2. Hasil Analisis Utama Penelitian

5.2.1. Sikap terhadap perubahan

Untuk melihat gambaran jenis sikap subjek terhadap perubahan, peneliti melihat *mean* terbesar dari masing-masing jenis sikap terhadap perubahan. Berikut ini adalah rincian dari gambaran umum sikap terhadap perubahan

Tabel 5.2. Skor Kecenderungan Sikap terhadap Perubahan

Sikap Terhadap Perubahan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Menerima	48	4.13	6.00	5.2839	0.51425
Menolak	48	1.00	3.43	1.9504	0.63759

Tabel 5.3. Kecenderungan Subjek dalam Bersikap

Sikap	Frekuensi	Persentase (%)
Menerima	48	100
Menolak	-	-
Total	48	100

Berdasarkan Tabel 5.2. skor rata-rata paling besar sikap terhadap perubahan adalah sikap menerima, yaitu sebesar 5,2839 dengan nilai maksimum 6 dan minimum 4,13. Hal ini berbeda jauh dari skor rata-rata sikap menolak, yaitu sebesar 1,9504. Dapat dilihat pula pada Tabel 5.3., bahwa keseluruhan subjek cenderung memiliki sikap menerima terhadap perubahan. Dengan demikian, dalam penelitian ini rata-rata subjek memiliki sikap menerima terhadap perubahan. Artinya subjek tersebut antusias, mau bekerjasama dan menerima perubahan di dalam organisasi.

5.2.2. Kepuasan kerja subjek penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada Bab 4, bahwa penggolongan tingkat kepuasan kerja dikelompokkan menjadi 5 kategori berdasarkan perhitungan skor rata-rata, antara lain: kategori rendah, agak rendah, sedang, agak tinggi dan tinggi. Setelah melakukan perhitungan statistik, maka dapat dilihat tingkat kepuasan kerja subjek. Berikut akan dipaparkan gambaran kepuasan kerja subjek.

Tabel 5.4. Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja

	N	Min	Max	Mean	SD
Skor kepuasan kerja	48	3,66	5,87	4,6721	0,51634

Tabel 5.5. Tingkat Kepuasan Kerja Subjek

Tingkat Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Sedang	5	10,4
Agak tinggi	32	66,7
Tinggi	11	22,9
Total	48	100,00

Berdasarkan Tabel 5.4., hasil skor rata-rata (*mean*) kepuasan kerja adalah 4,6721. Hal ini berarti, pada umumnya subjek memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi. Dengan nilai minimum 3,66 dan nilai maksimum 5,87, tingkat kepuasan kerja subjek berada antara tingkat kepuasan kerja kategori sedang sampai tingkat kepuasan kerja kategori tinggi. Pada Tabel 5.5., dapat dilihat lebih jelas lagi, bahwa sebagian besar mereka memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi, yaitu sebanyak 32 orang (66,7%).

Tabel 5.6. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi	Minimum	Maksimum	Mean	SD
Gaji	1,33	5,83	3,9097	0,94404
Atasan	2,00	6,00	4,5030	0,86721
Rekan kerja	2,14	6,00	4,6101	0,75922
Pekerjaan	4,29	6,00	5,2202	0,45075
Kondisi & fasilitas	2,86	6,00	4,8393	0,64673
Imbalan non-materi	3,50	6,00	4,9688	0,67561

Berdasarkan Tabel 5.6. untuk dimensi pekerjaan atau karakteristik pekerjaan itu sendiri, rata-rata para subjek memiliki rasa puas yang tinggi terhadap pekerjaannya ($mean = 5,22$, $SD = 0,45$). Pada dimensi gaji, subjek hanya merasakan tingkat kepuasan kerja sedang ($mean = 3,90$, $SD = 0,94$). Sedangkan dimensi lainnya seperti atasan, rekan kerja, kondisi dan fasilitas, serta imbalan non-materi, berada pada kategori tingkat kepuasan kerja agak tinggi dengan nilai $mean$ yang bervariasi untuk tiap-tiap dimensinya.

5.2.3 Hubungan jenis sikap terhadap kepuasan kerja

Setelah melakukan pengambilan data, peneliti mengolah data dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil yang diperoleh sebagai hasil utama penelitian dipaparkan berikut ini.

Tabel 5.7. Hubungan Sikap terhadap Perubahan dengan Kepuasan Kerja

Sikap	Kepuasan Kerja
	0,552**
Menerima	0,404**
Menolak	- 0,521**

** signifikan pada level 0,01

Berdasarkan Tabel 5.7. diperoleh hasil bahwa ada hubungan antara sikap terhadap perubahan dengan kepuasan kerja dengan hasil koefisien korelasi yang signifikan pada level 0,02 sebesar 0,552. Selanjutnya, dapat dilihat pada Tabel 5.7 bagaimana masing-masing sikap berkorelasi dengan kepuasan kerja. Berikut pemaparan hasilnya:

1. Hubungan sikap menerima dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,404 yang signifikan pada level 0,01. Hal ini menunjukkan

bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara sikap menerima aktif terhadap perubahan dalam organisasi dengan kepuasan kerja. Berarti, semakin tinggi sikap menerima aktif guru terhadap perubahan, maka kepuasan kerja semakin tinggi pula.

2. Hubungan sikap menolak terhadap perubahan dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil koefisien korelasi sebesar - 0,521 yang signifikan pada level 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara sikap menolak terhadap perubahan dengan kepuasan kerja. Berarti semakin tinggi sikap menolak terhadap perubahan, maka kepuasan kerja semakin rendah.

5.3. Hasil Analisis Tambahan

5.3.1. Penyebab sikap terhadap perubahan

Untuk mengetahui penyebab sikap terhadap perubahan, peneliti melakukan analisis statistik dengan menggunakan skor rata-rata dari masing-masing penyebab sikap. Hasil perhitungan statistik dijelaskan berikut.

Tabel 5.8. Skor Rata-Rata Penyebab Sikap terhadap Perubahan

Penyebab Sikap	Mean	Minimum	Maximum	SD	N
Pengetahuan	5,062	3.75	6.00	0.52339	48
Kemauan	5,077	3.71	6.00	0.59009	48
Kemampuan	5,056	3.00	6.00	0.83181	48

Berdasarkan Tabel 5.8. terlihat hasil perbandingan *mean* antara penyebab sikap terhadap perubahan. Dari hasil analisis statistik, *mean* tertinggi adalah penyebab sikap berdasarkan kemauan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sikap guru terhadap perubahan cenderung disebabkan oleh kemauan guru untuk menghadapi dan menerima perubahan di sekolah.

5.3.2. Hubungan Antara Sikap terhadap Perubahan dengan Penyebab Sikap terhadap Perubahan

Tabel 5.9. Hubungan Jenis Sikap dengan Penyebab Sikap terhadap Perubahan

Jenis Sikap	Pengetahuan	Kemauan	Kemampuan
Menerima	0,456**	0,507**	0,457**
Menolak	- 0,562**	- 0,511**	- 0,440**

** signifikan pada level 0,01

Berdasarkan Tabel 5.9. dapat diketahui masing-masing jenis sikap terhadap perubahan memiliki korelasi yang berbeda dengan penyebab sikap terhadap perubahan pada level signifikansi 0,01. Berikut akan dipaparkan hasil analisa perhitungan dari masing-masing hubungan jenis sikap terhadap perubahan dengan penyebab sikap terhadap perubahan, yaitu sebagai berikut:

1. Sikap menerima terhadap perubahan memiliki koefisien korelasi tertinggi dan positif dengan kemauan, yaitu sebesar 0,507. Hal ini berarti, semakin individu menerima perubahan maka semakin individu tersebut memiliki kemauan untuk melakukan perubahan. Selanjutnya, penyebab sikap karena kemampuan memiliki nilai korelasi yang positif sebesar 0,457. Hal ini berarti, semakin individu memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk perubahan maka semakin individu tersebut menerima perubahan. Begitu pula dengan penyebab sikap karena pengetahuan yang berkorelasi positif dan signifikan sebesar 0,456. Berarti, semakin individu memiliki informasi tentang perubahan, maka tingkat menerima individu tersebut semakin tinggi.
2. Sikap yang cenderung menolak terhadap perubahan memiliki koefisien korelasi tertinggi dan negatif dengan kemampuan, yaitu sebesar -0,813. Berarti, semakin individu memiliki banyak kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan perubahan maka semakin individu tersebut kurang menolak perubahan. Selanjutnya, sikap menolak berkorelasi negatif dan signifikan dengan pengetahuan sebesar -0,562. Hal ini berarti, semakin individu mengetahui informasi-informasi mengenai perubahan, maka semakin individu tersebut kurang menolak perubahan. Kemudian, sikap menolak berkorelasi negatif dan signifikan dengan kemauan sebesar -0,511. Hal ini berarti, semakin individu memiliki keinginan untuk melakukan perubahan, maka individu tersebut semakin kurang menolak perubahan.

5.3.3. Sikap terhadap perubahan berdasarkan karakteristik subjek

Berdasarkan Tabel 5.10., dapat dilihat bahwa tidak terdapat perbedaan masing-masing sikap terhadap perubahan di organisasi pada kelompok subjek berdasarkan tingkat pendidikan, usia, gaji, lama bekerja di sekolah, mata pelajaran, dan lama mengajar di kelas internasional. Hal ini dapat diketahui dari

masing-masing nilai signifikansi yang seluruhnya lebih besar jika dibandingkan dengan nilai signifikan 0,05 untuk Anova. Jadi dapat dikatakan tidak ada perbedaan sikap terhadap perubahan di organisasi pada kelompok tingkat pendidikan, usia, gaji, lama bekerja di sekolah, mata pelajaran, dan lama mengajar di kelas internasional. Namun, pada sisi lain, terdapat perbedaan sikap menerima terhadap organisasi pada kelompok jenis kelamin ($p=0,007<0,05$).

Tabel 5.10. Sikap terhadap Perubahan di Organisasi berdasarkan Karakteristik Subjek

Karakteristik Subjek		Menerima	Menolak
Jenis kelamin	Anova	7,853	0,800
	Sig 0,05	0,007	0,376
Tingkat pendidikan	Anova	1,898	1,762
	Sig 0,05	0,162	0,183
Usia	Anova	3,733	0,882
	Sig 0,05	0,060	0,353
Gaji	Anova	0,636	0,797
	Sig 0,05	0,639	0,534
Lama bekerja	Anova	0,356	0,323
	Sig 0,05	0,554	0,572
Mata pelajaran	Anova	0,119	0,531
	Sig 0,05	0,732	0,470
Lama mengajar di kelas internasional	Anova	0,172	0,971
	Sig 0,05	0,842	0,386

5.3.4. Kepuasan kerja berdasarkan karakteristik subjek

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat tingkat kepuasan kerja subjek berdasarkan karakteristik subjek. Berdasarkan Tabel 5.4 yang sudah dipaparkan sebelumnya, nilai minimum kepuasan kerja adalah 3,66 dan nilai maksimum kepuasan kerja adalah 5,87. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja subjek berada antara tingkat kepuasan kerja kategori sedang sampai tingkat kepuasan kerja kategori tinggi. Selain itu, peneliti melihat perbedaan kepuasan kerja dari masing-masing kelompok karakteristik subjek berdasarkan perhitungan statistik *one way* Anova. Hasil akan dipaparkan pada Tabel 5.11.

Tabel 5.11. Kepuasan Kerja berdasarkan Karakteristik Subjek

Karakteristik Subjek	Tingkat Kepuasan Kerja			Total	Nilai Anova & Signifikansi
	Sedang	Agak Tinggi	Tinggi		
Jenis kelamin:					
Laki-laki	3	10	5	18	F= 0,662; sig= 0,420
Perempuan	2	22	6	30	
Tingkat pendidikan:					
D1-D3	-	-	1	1	F= 0,2373; sig= 0,105
S1	5	27	10	42	
S2	-	5	-	5	
Usia:					
20-40 tahun (dewasa muda)	3	19	9	31	F= 0,241; sig= 0,625
41-65 tahun (dewasa madya)	2	13	2	17	
Lama bekerja:					
2-10 tahun (<i>advancement stage</i>)	3	10	2	15	F= 4,213; sig= 0,046
> 10 tahun (<i>maintenance stage</i>)	2	22	9	33	
Gaji (dalam Rupiah):					
900.000-1.200.000	-	1	1	2	F= 0,816; sig= 0,522
1.200.000-1.500.000	1	2	-	3	
1.500.000-1.800.000	1	2	1	4	
1.800.000-2.100.000	-	9	2	11	
>2.100.000	3	18	7	28	
Mata pelajaran yang diajar:					
<i>Subject</i>	1	15	3	19	F= 0,501; sig= 0,483
<i>Non-subject</i>	4	17	8	29	
Lama mengajar kelas internasional:					
1 tahun	2	14	4	20	F= 0,427; sig= 0,655
2 tahun	3	8	4	15	
3 tahun	-	10	3	13	

Tabel 5.11., menunjukkan bahwa mayoritas subjek laki-laki berada di tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi, yaitu sebanyak 10 orang. Begitu pula dengan subjek perempuan, mayoritas mereka memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi, yaitu sebanyak 22 orang. Berdasarkan hasil perhitungan Anova didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,420 ($p=0,420>0,05$). Hal ini berarti, kedua kelompok tersebut tidak memiliki perbedaan yang signifikan pada skor kepuasan kerja.

Selanjutnya, dapat dilihat dari Tabel 5.11. bahwa subjek dengan tingkat pendidikan D1-D3 memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori tinggi. Untuk tingkat pendidikan sarjana Strata 1 (S1) mayoritas subjek memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi, dan seluruh subjek dengan tingkat pendidikan S2 pada penelitian ini memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan Anova didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,105 yang nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti, kelompok tingkat pendidikan tidak memiliki perbedaan yang signifikan pada skor kepuasan kerja.

Berkaitan dengan karakteristik subjek pada kelompok usia, dapat dilihat pada Tabel 5.11 bahwa subjek dengan rentang usia 20-40 tahun (dewasa muda) mayoritas memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi, yaitu sebanyak 19 orang. Begitu pula dengan subjek pada kelompok usia 41-65 (dewasa madya), mayoritas memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi, yaitu sebanyak 13 orang. Berdasarkan hasil perhitungan Anova didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,625 ($p=0,625>0,05$). Hal ini berarti, kedua kelompok tersebut tidak memiliki perbedaan yang signifikan pada skor kepuasan kerja.

Selanjutnya, dari Tabel 5.11. dapat dilihat bahwa mayoritas subjek pada kelompok lama bekerja lebih dari 10 tahun memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi. Begitu pula dengan subjek pada kelompok lama kerja 2 sampai 10 tahun yang mayoritasnya memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan Anova diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,046 ($p=0,046<0,05$). Hal ini berarti, terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok lama bekerja.

Pada Tabel 5.11. dapat diketahui bahwa jumlah subjek paling banyak adalah kelompok subjek yang dengan gaji lebih dari Rp. 2.100,000,- dengan mayoritas memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi. Selanjutnya, dari hasil perhitungan Anova, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,522 yang nilainya lebih besar dari los 0,05. Hal ini berarti, kelompok gaji tidak memiliki perbedaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat dilihat bahwa mayoritas subjek yang mengajar mata pelajaran *subject* maupun *non-subject* memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi. Selanjutnya, dari hasil perhitungan Anova diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,483 ($p=0,483>0,05$). Hal ini berarti, tidak terdapat perbedaan antara dua kelompok tersebut pada skor kepuasan kerja.

Pada Tabel 5.11., dapat dilihat bahwa subjek dengan lama mengajar di kelas internasional selama 1 tahun, 2 tahun, maupun selama 3 tahun pada umumnya memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori agak tinggi. Selanjutnya, dari hasil perhitungan Anova diperoleh bahwa nilai signifikansi sebesar 0,655 ($p=0,655>0,05$). Hal ini berarti, tidak terdapat perbedaan antara ketiga kelompok lama mengajar di kelas internasional pada skor kepuasan kerja.