

BAB V

ANALISA DATA DAN INTERPRETASI

Analisa data dan interpretasi didasarkan pada hasil perhitungan skor-skor subyek pada skala adaptasi WLCS dan skala adaptasi JSS. Hasil perhitungan tersebut akan menggambarkan *Work Locus of Control*, kepuasan kerja, serta hubungan *Work Locus of Control* dengan kepuasan kerja karyawan pabrik.

V. A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Gambaran umum subjek penelitian akan diuraikan secara rinci dibawah ini, yaitu berupa distribusi frekuensi usia, latar belakang pendidikan, lama bekerja, serta status kerja subyek penelitian. Gambaran tersebut diperoleh dari 125 karyawan pabrik logistik X yang berada di daerah Cilegon, dan kemudian dihitung dengan menggunakan teknik perhitungan deskriptif yaitu dengan mencari frekuensi dan presentase.

V. A. 1. Gambaran Usia Subyek

Tabel V.1 Gambaran Usia subyek

| Usia | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|---------------|---------------|----------------|
| 21 - 25 tahun | 2 | 1.6 |
| 26 - 30 tahun | 9 | 7.2 |
| 31 - 35 tahun | 36 | 28.8 |
| 36 - 40 tahun | 39 | 31.2 |
| > 41 tahun | 39 | 31.2 |
| Jumlah | 125 | 100 |

Dapat dilihat dari tabel diatas, bahwa jumlah subyek terbesar berada pada kelompok usia 36-40 tahun dan kelompok usia > 41 tahun, yaitu masing-masing sebanyak 39 orang (31.2 %), sedangkan jumlah subyek terkecil berada pada kelompok usia 21-25 tahun, yaitu sebanyak 2 orang (1.6 %).

V. A. 2. Gambaran Latar Belakang Pendidikan Subyek

Tabel V.2 Gambaran Latar Belakang Pendidikan Subyek

| Latar Belakang Pendidikan | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|---------------------------|---------------|----------------|
| SMA | 119 | 95.2 |
| STM | 6 | 4.8 |
| Jumlah | 125 | 100 |

Dari tabel diatas, dapat diperoleh gambaran bahwa sebagian besar subyek penelitian, yaitu sebanyak 119 orang (95.2 %), mempunyai latar belakang pendidikan SMA, sedangkan jumlah subyek terkecil terdapat pada subyek yang mempunyai latar belakang pendidikan STM, yaitu sebanyak 6 orang (4.8 %).

V. A. 3. Gambaran Lama Bekerja Subyek

Tabel V.3 Gambaran Lama Bekerja Subyek

| Lama Bekerja | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|---------------|---------------|----------------|
| 1 - 3 tahun | 3 | 2.4 |
| 4 - 6 tahun | 27 | 21.6 |
| 7 - 9 tahun | 6 | 4.8 |
| 10 - 12 tahun | 19 | 15.2 |
| > 13 tahun | 70 | 56.0 |
| Jumlah | 125 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh gambaran bahwa jumlah subyek terbesar berada pada kelompok lama bekerja > 13 tahun, yakni sebanyak 70 orang (56 %), sedangkan jumlah subyek terkecil berada pada kelompok lama bekerja 1-3 tahun, yaitu sebanyak 3 orang (2.4 %).

V. A. 4. Gambaran Status Kerja Subyek

Tabel V.4 Gambaran Status Kerja Subyek

| Status Kerja | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|------------------|---------------|----------------|
| Karyawan Tetap | 121 | 96.8 |
| Karyawan Kontrak | 4 | 3.2 |

| | | |
|--------|-----|-----|
| Jumlah | 125 | 100 |
|--------|-----|-----|

Dari tabel diatas, diperoleh gambaran bahwa jumlah subyek terbesar berada pada kelompok status kerja sebagai karyawan tetap, yakni sebanyak 121 orang (96.8 %), sedangkan jumlah subyek terkecil berada pada kelompok status kerja sebagai karyawan kontrak, yaitu sebanyak 4 orang (3.2 %).

V. B. Gambaran *Work Locus of Control* Subyek Penelitian

Berdasarkan perhitungan keseluruhan skor subyek penelitian dan rata-rata skor pilihan jawaban setiap item pada skala adaptasi *The Work Locus of Control Scale* (WLCS), didapatkan hasil yakni nilai *mean* (rata-rata) yang berasal dari total skor subyek penelitian adalah sebesar 47.21 dan nilai *mean* dari rata-rata skor subyek penelitian adalah sebesar 2.95. Jika kedua nilai *mean* tersebut dimasukkan kedalam kontinum internal-eksternal *Work Locus of Control* pada skala adaptasi *The Work Locus of Control Scale*, maka nilai *mean* dari total skor subyek sebesar 47.21 dan nilai *mean* dari rata-rata skor subyek sebesar 2.95 memiliki arti yang sama, yakni subyek termasuk kategori cenderung internal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa subyek penelitian secara keseluruhan termasuk golongan *Work Locus of Control* yang cenderung internal.

Untuk penggambaran yang lebih detail mengenai *Work Locus of Control* subyek penelitian, maka peneliti memberikan distribusi frekuensi dari kecenderungan *Work Locus of Control* subyek penelitian, yaitu:

Tabel V.5 Gambaran Kecenderungan WLOC Subyek

| Kecenderungan WLOC | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|--------------------|---------------|----------------|
| Internal | 105 | 84 |
| Eksternal | 20 | 16 |
| Jumlah | 125 | 100 |

V. C. Gambaran Kepuasan Kerja Subyek Penelitian

Gambaran kepuasan kerja yang didasarkan pada perhitungan keseluruhan skor subyek penelitian dan rata-rata skor pilihan jawaban pada skala adaptasi *The Job Satisfaction Survey* (JSS), didapatkan hasil yakni nilai *mean* (rata-rata) total skor

subyek penelitian sebesar 133.14 dan nilai *mean* dari rata-rata skor subyek penelitian adalah sebesar 3.916. Jika nilai ini dimasukkan kedalam kontinum kepuasan kerja pada skala adaptasi *The Job Satisfaction Survey*, maka nilai *mean* rata-rata skor subyek sebesar 3.916 berarti subyek termasuk kategori cenderung puas terhadap pekerjaannya. Disamping itu dilihat dari total skor, alat ukur ini memiliki rentang total skor dari 34 hingga 204, sehingga lebih detail lagi nilai *mean* dari total skor subyek sebesar 133.14 dapat dikategorikan yakni subyek cenderung agak puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa subyek penelitian secara keseluruhan termasuk golongan yang cenderung agak puas terhadap pekerjaannya.

Untuk penggambaran yang lebih detail mengenai kepuasan kerja subyek penelitian, maka peneliti memberikan distribusi frekuensi dari kecenderungan kepuasan kerja subyek penelitian, yaitu:

Tabel V.6 Gambaran Kecenderungan Kepuasan Kerja Subyek

| Kecenderungan Kepuasan Kerja | Frekuensi (f) | Presentase (%) |
|---|----------------------|-----------------------|
| Sangat Tidak Puas | 0 | 0 |
| Tidak Puas | 1 | 0.8 |
| Agak Tidak Puas | 18 | 14.4 |
| Agak Puas | 84 | 67.2 |
| Puas | 22 | 17.6 |
| Sangat Puas | 0 | 0 |
| Jumlah | 125 | 100 |

Selanjutnya untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja subyek secara lebih terperinci, berikut ini peneliti sajikan hasil analisa terhadap sembilan facet kepuasan kerja dari subyek:

Tabel V.7 Gambaran Kepuasan Kerja per Facet Subyek Penelitian

| Facet Kepuasan Kerja | Mean Rata- rata Skor | Kategori (Cenderung) |
|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 1. Gaji | 3.762 | Tinggi |
| 2. Kesempatan Promosi | 3.4 | Rendah |

| | | |
|------------------------------|-------|--------|
| 3. Supervisi (Atasan) | 4.388 | Tinggi |
| 4. <i>Fringe Benefits</i> | 2.9 | Rendah |
| 5. <i>Contingent Rewards</i> | 3.824 | Tinggi |
| 6. Kondisi Perusahaan | 3.768 | Tinggi |
| 7. Rekan Sejawat | 4.422 | Tinggi |
| 8. Tipe Pekerjaan | 4.776 | Tinggi |
| 9. Komunikasi | 4.172 | Tinggi |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa subyek merasakan kepuasan kerja yang cenderung tinggi pada tujuh facet, yakni pada facet gaji, supervisi, *contingent rewards*, kondisi perusahaan, rekan sejawat, tipe pekerjaan, dan komunikasi, dimana kepuasan tertinggi subyek adalah pada facet tipe pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa facet tipe pekerjaan merupakan facet yang dirasa paling memuaskan oleh subyek, dimana subyek menyukai dan merasa puas terhadap pekerjaan yang harus dikerjakannya. Sedangkan peringkat kedua dan ketiga adalah facet rekan sekerja dan facet supervisi, artinya subyek menyukai rekan sejawat serta atasan (supervisi) mereka, baik dalam hubungan pekerjaan maupun dalam hubungan personal.

Disisi lain, subyek masih merasakan kepuasan kerja yang cenderung rendah pada dua facet, yaitu pada facet kesempatan promosi dan facet *fringe benefits*, dimana kepuasan terendah subyek adalah pada facet *fringe benefits*. Hal ini menunjukkan bahwa subyek masih merasa tidak puas terhadap tunjangan-tunjangan diluar gaji yang selama ini diberikan oleh perusahaan. Selain itu, subyek juga masih merasa tidak puas terhadap kesempatan subyek untuk naik jabatan.

V. D. Hubungan *Work Locus of Control* dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan korelasi antara skor yang didapat subyek penelitian pada skala adaptasi WLCS dan skala adaptasi JSS dengan menggunakan teknik *Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation* diperoleh hasil yakni koefisien korelasi (r) sebesar -0.512 yang signifikan pada tingkat signifikansi (LOS) 0.05 dan 0.01. Hal ini menunjukkan adanya korelasi

yang signifikan antara skor *Work Locus of Control* dengan skor kepuasan kerja pada karyawan pabrik X, dengan kata lain Hipotesa Alternatif (Ha) diterima dan Hipotesa Null (Ho) ditolak.

Nilai koefisien korelasi yang negatif menunjukkan bahwa korelasi tersebut arahnya berbanding terbalik, yakni semakin rendah skor subyek pada skala *Work Locus of Control*, semakin tinggi skor subyek pada skala kepuasan kerja. Artinya semakin internal *Work Locus of Control* subyek, semakin puas subyek tersebut terhadap pekerjaannya. Demikian juga sebaliknya, semakin tinggi skor subyek pada skala *Work Locus of Control*, semakin rendah skor subyek pada skala kepuasan kerja. Artinya semakin eksternal *Work Locus of Control* subyek, semakin tidak puas subyek tersebut terhadap pekerjaannya.

Analisa Tambahan:

Untuk memperjelas korelasi *Work Locus of Control* dengan kepuasan kerja, peneliti melakukan analisis tambahan yang memaparkan korelasi antara *Work Locus of Control* dengan sembilan facet dari kepuasan kerja. Hasil analisis tersebut dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel V.8 Hubungan *Work Locus of Control* dengan Facet Kepuasan Kerja

| Facet Kepuasan Kerja | Nilai Koefisien Korelasi dengan WLOC |
|-----------------------------|---|
| 1. Gaji | - 0.198* |
| 2. Kesempatan Promosi | - 0.353** |
| 3. Supervisi (Atasan) | - 0.450** |
| 4. <i>Fringe Benefit</i> | 0.229* |
| 5. <i>Contingent Reward</i> | - 0.348** |
| 6. Kondisi Perusahaan | - 0.094 |
| 7. Rekan Sejawat | - 0.331** |
| 8. Tipe Pekerjaan | - 0.309** |
| 9. Komunikasi | - 0.447** |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Work Locus of Control* berkorelasi secara signifikan dengan delapan facet kepuasan kerja, dimana *Work Locus of Control* berkorelasi negatif dan signifikan dengan facet gaji, kesempatan

promosi, supervisi, *contingent reward*, rekan sejawat, tipe pekerjaan, dan komunikasi, artinya semakin rendah skor subyek pada skala *Work Locus of Control*, semakin tinggi skor subyek pada skala ketujuh facet kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin internal *Work Locus of Control* subyek, semakin puas subyek tersebut terhadap ketujuh facet pekerjaannya. Demikian juga sebaliknya, semakin tinggi skor subyek pada skala *Work Locus of Control*, semakin rendah skor subyek pada skala ketujuh facet kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin eksternal *Work Locus of Control* subyek, semakin tidak puas subyek tersebut terhadap ketujuh facet pekerjaannya.

Namun terdapat satu facet, yakni facet *fringe benefit*, yang berkorelasi positif dan signifikan dengan *Work Locus of Control*, artinya semakin rendah skor subyek pada skala *Work Locus of Control*, semakin rendah pula skor subyek pada skala kepuasan kerja facet *fringe benefit*. Dengan kata lain, semakin internal *Work Locus of Control* subyek, semakin tidak puas subyek tersebut terhadap *fringe benefit* yang diterimanya. Demikian juga sebaliknya, semakin tinggi skor subyek pada skala *Work Locus of Control*, semakin tinggi pula skor subyek pada skala kepuasan kerja facet *fringe benefit*. Dengan kata lain, semakin eksternal *Work Locus of Control* subyek, semakin puas subyek tersebut terhadap *fringe benefit* yang diterimanya. Disisi lain, terdapat satu facet yang tidak berkorelasi dengan *Work Locus of Control*, yakni facet kondisi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya skor *Work Locus of Control* subyek tidak berhubungan dengan tinggi rendahnya skor subyek pada skala kepuasan kerja facet kondisi perusahaan.