

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jl.Pahlawan 105 Surabaya selama 1 bulan, tanggal 01 Juli 2019 sampai dengan 31 Juli 2019. Bank Indonesia merupakan bank sentral Republik Indonesia sesuai pasal 23 D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD) dan Undang-Undang Nomor 23 tahun 1999 tentang Bank Indonesia. Secara historis Bank Indonesia ada sejak era pemerintahan Hindia-Belanda, dulu bernama De Javasche Bank didirikan tahun 1828. De Javasche Bank bertugas mencetak dan mengedarkan uang. Tahun 1953 Bank Indonesia dibentuk dengan menggantikan fungsi dan peran De Javasche Bank. Bank Indonesia sebagai bank sentral mempunyai tujuan, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Kestabilan nilai rupiah ini mengandung dua dimensi, yaitu kestabilan nilai mata uang terhadap barang dan jasa domestik (inflasi), serta kestabilan terhadap mata uang negara lain (kurs).

Kantor Bank Indonesia Surabaya didirikan pada tanggal 14 September 1829 dengan nama De Javasche Bank Agentschap Soerabaja. Sejak awal pendirian kantor cabang di Surabaya menempati gedung dengan status sewa, baru pada

tahun 1912 memiliki gedung sendiri di Jl.Garuda Surabaya. Sejak dinasionalisasi, Bank Indonesia Surabaya menempati kantor De Javasche Bank di Jl.Garuda. Pada

tahun 1973 Kantor Bank Indonesia Surabaya menempati gedung baru di Jl.Pahlawan 105 Surabaya.

Kantor Bank Indonesia Surabaya dipimpin oleh seorang Pemimpin Bank Indonesia (PBI), dibantu oleh Koordinator Bidang (KORBID), dan Pengawas Bank Eksekutif Senior (PBES). Organisasi di Kantor Bank Indonesia Surabaya terdiri dari 4 bidang, yaitu :

1. Bidang Ekonomi dan Moneter, membidangi tiga seksi yaitu :
 - a. Seksi Kajian Ekonomi dan Moneter (KEM)
 - b. Seksi Pelaksanaan Kebijakan Moneter (PKM)
 - c. Seksi Statistik Ekonomi dan Moneter (SEM)
2. Bidang Perbankan, membidangi tim pengawasan bank :
 - a. Tim Pengawas Bank Umum
 - b. Tim Pengawasan Bank Perkreditan Rakyat
 - c. Seksi Adminitrasi Bank (AdB)
3. Bidang Sistem Pembayaran, membidangi 4 seksi :
 - a. Seksi Kas
 - b. Seksi Pengedaran
 - c. Seksi Akunting
 - d. Seksi Kliring

4. Bidang Manajemen Intern, membidangi 3 seksi :
 - a. Seksi Logistik
 - b. Seksi Sumber Daya Manusia
 - c. Seksi Sekretariat, Komunikasi, dan Pengamanan (SKP)

Wilayah kerja Kantor Bank Indonesia Surabaya meliputi Kabupaten/Kota; Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Madura, Lamongan, Tuban, Bojonegoro, Mojokerto, dan Jombang. Kantor Koordinator wilayah kerja Kantor Bank Indonesia Surabaya meliputi; Jawa Timur (KBI Malang, KBI Kediri, dan KBI Jember), Bali (KBI Denpasar), dan Nusa Tenggara (KBI Mataram dan KBI Kupang).

2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai THOS (Tenaga Harian *Outsourcing*) di Kantor Bank Indonesia Surabaya dibawah naungan PT.NPN yang membawahi bidang SATPAM berjumlah 55 orang, ESS berjumlah 4 orang, *Safety* berjumlah 5 orang, dan Adminitrasi berjumlah 1 orang. Total subjek penelitian sebanyak 65 orang.

Gambaran karakteristik populasi penelitian dijabarkan dalam tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Karyawan PT.NPN *project*
Kantor Bank Indonesia Surabaya (N=65)

Deskripsi	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	63	97
	Perempuan	2	3
Usia	20 – 30 tahun	24	37
	31 – 40 tahun	30	46
	41 – 50 tahun	11	17
Pendidikan	S1	11	17
	SMA	39	60
	SMK	15	23
Lama Bekerja	< 2 tahun	2	3
	2 – 5 tahun	34	52
	6 -10 tahun	14	22
	> 11 tahun	15	23
Jumlah Subjek	65 orang		

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas Alat Ukur

Uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 2 variabel atau 2 kuesioner, 40 aitem *Interpersonal Trust* dan 50 aitem kepuasan kerja yang harus dijawab responden. Pengujian alat ukur menggunakan IBM SPSS Statistik versi 20. Menurut Sugiyono (2016) bahwa syarat minimum aitem dianggap valid adalah jika r hitung minimal 0,3 dengan demikian jika r hitung memiliki nilai dibawah 0,3 maka aitem dinyatakan gugur atau tidak valid. Validitas aitem pada masing-masing instrument variabel penelitian, adalah sebagai berikut :

a. Interpersonal Trust

Aitem skala *interpersonal trust* memiliki 40 pernyataan yang diujikan pada 65 orang responden. Hasil uji validitas pada skala *interpersonal trust* menghasilkan 36 aitem valid dan 4 aitem gugur. Uji validitas *interpersonal trust* melalui 2 kali putaran. Rincian dari aitem-aitem yang gugur, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Aitem Skala *Interpersonal Trust*

No	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem	
			Valid	Gugur
1.	Kemampuan (<i>Ability</i>)	Kompetensi	5, 6, 7	4
		Pengalaman	8, 1, 2, 3	-
		Keabsahan	9	-
		Pengetahuan	10, 11	-
2.	Kebaikan Hati (<i>Benevolence</i>)	Perhatian	12, 13, 14, 15	-
		Empati	16	-
		Keyakinan	17, 18	19
		Daya Terima	20, 21, 22	-
3.	Integritas (<i>Integrity</i>)	Loyalitas	23, 24, 25	-
		Pemenuhan	26, 27, 28	-
		Kejujuran	29	-
		Kewajaran	30, 37, 38	40
		Keterkaitan	34, 35	36
		Keterandalan	31, 32, 33, 39	-
Total			36	4

b. Kepuasan Kerja

Aitem skala kepuasan kerja memiliki 50 pernyataan yang diujikan pada 65 orang responden. Hasil uji validitas pada skala kepuasan kerja menghasilkan 47 aitem valid dan 3 aitem gugur. Uji validitas kepuasan kerja melalui 2 kali putaran. Rincian dari aitem-aitem yang gugur, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Kepuasan Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem	
			Valid	Gugur
1.	Gaji	Kepuasan terhadap kesesuaian gaji	11, 12, 15	-
		Kepuasan terhadap gaji dengan pemenuhan kebutuhan	13, 19	-
2.	Promosi	Kesempatan program promosi	16, 17, 18	-
		Informasi seputar promosi jabatan	23	-
		Kesempatan melakukan pekerjaan yang meningkatkan kompetensi	21, 22	20
3.	Supervisi	Pengawasan terhadap kinerja karyawan	14, 24, 25, 26, 27	-
		Pembinaan professional	6, 7, 8, 10	-
4.	Tunjangan	Kepuasan terhadap nilai tunjangan	5	-
		Kepuasan terhadap fasilitas yang disediakan perusahaan	1	-
5.	Pengakuan	<i>Reward</i> untuk pencapaian kerja	30, 34	-
		Pengakuan pencapaian kerja	29, 31	-
6.	Prosedur Dan Peraturan Perusahaan	Penerapan sanksi yang adil	32, 38, 39	-
		Kesadaran dan partisipasi dalam melaksanakan prosedur perusahaan.	3, 37	-
		Kesadaran dan partisipasi dalam melaksanakan peraturan	35, 36	-
7.	Rekan Kerja	Hubungan informal dengan rekan kerja maupun manajemen	42	28
		Kerjasama antar karyawan	33, 40, 41	-
8.	Jenis Pekerjaan	Keamanan dan Kenyamanan	9, 46, 49	-
		Beban kerja	4	-
		Kesesuaian pekerjaan	44, 45, 47	-
9.	Komunikasi	Kesempatan dalam menyampaikan pendapat	43, 48	-
		Komunikasi intens sehingga tercipta hubungan harmonis di lingkungan kerja	50	2
Total			47	3

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas adalah pengujian instrument yang digunakan dalam penelitian, dimana apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan hasil pengukuran dari instrument penelitian yang diperoleh menghasilkan data yang relatif sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan IBM SPSS Statistik versi 20 untuk menguji instrumen.

Sebuah instrumen dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* mendekati angka 1. Berikut reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian :

a. *Interpersonal Trust*

Tabel 4.4

Hasil Uji Reliabilitas *Interpersonal Trust*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.945	.947	36

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala *interpersonal trust* pada tabel 4.4 didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* 0,947 dengan jumlah 36 aitem valid. Nilai tersebut mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya reliabel.

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas *Interpersonal Trust*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.935	47

Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala kepuasan kerja pada tabel 4.5 didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach Alpha* 0,935 dengan jumlah 47 aitem valid. Nilai tersebut mendekati angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya reliabel.

C. Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data variabel penelitian dalam populasi. Uji normalitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* normalitas data dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai signifikansi pada hasil statistik dengan nilai signifikansi 0,05. Hasil nilai signifikansi pada masing-masing variabel, adalah sebagai berikut :

a. *Interpersonal Trust*

Tabel 4.6

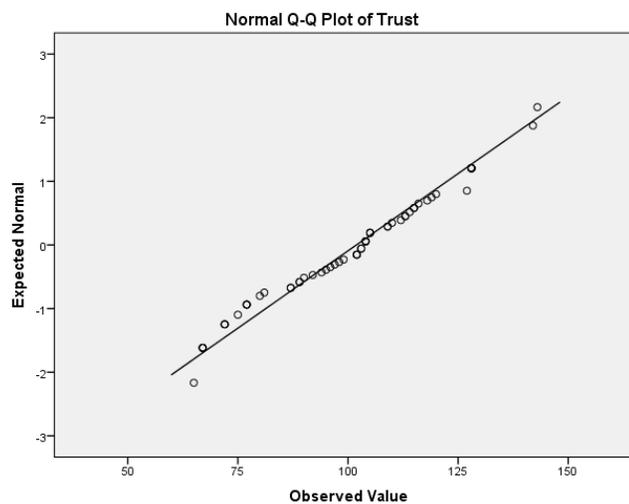
Hasil Uji Normalitas *Interpersonal Trust*

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
t	.089	65	.200*	.959	65	.031

is is a lower bound of the true significance.

liefors Significance Correction

Signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* dari IBM SPSS versi 20, didapatkan hasil bahwa variabel *interpersonal trust* memiliki nilai signifikansi 0,200. Nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada variabel *interpersonal trust* dalam penelitian ini normal.



Gambar 4.1 Q-Q Plot *Interpersonal Trust*

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4.7

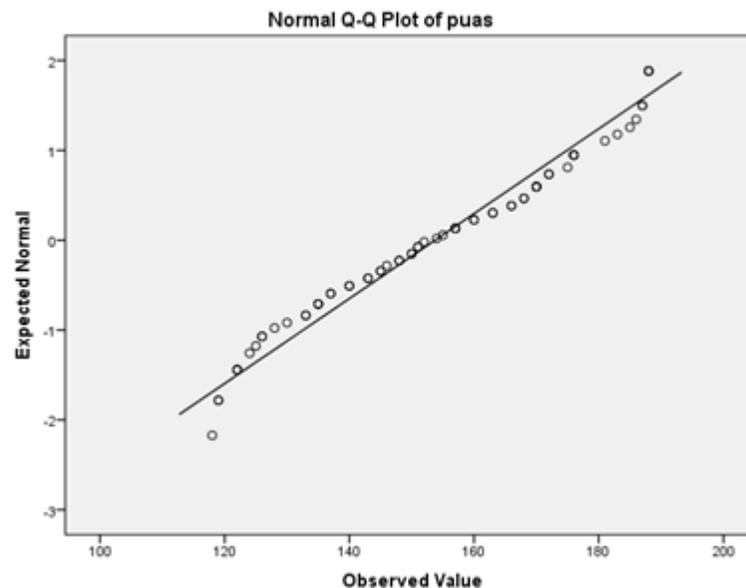
Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
	.080	65	.200*	.948	65	.009

*. This statistic is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* dari IBM SPSS versi 20, didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,200. Nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini normal.



Gambar 4.2 Q-Q Plot Kepuasan Kerja

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05, dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistik versi 20. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian linear.

Hasil uji linearitas pada hasil uji linearitas *Interpersonal Trust* (X) dan Kepuasan Kerja (Y), adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Puas * Trust		(Combined)	27950.538	34	822.075	11.615	.000
	Between	Linearity	25911.846	1	25911.846	366.090	.000
	Groups	Deviation from	2038.693	33	61.779	.873	.650
		Linearity					
		Within Groups	2123.400	30	70.780		
	Total	30073.938	64				

Berdasarkan tabel uji linearitas di atas, menunjukkan signifikansi pada *deviation from linearity* dengan nilai signifikansi 0,650. Nilai signifikansi $0,650 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel *interpersonal trust* dengan kepuasan kerja.

D. Hasil Analisis Data

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini, maka dilakukan uji analisis statistik. Analisis uji hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat, dilakukan dengan analisis *product moment*. Menurut Azwar (2013) hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat, kesimpulan yang diperoleh bukan hanya berupa penolakan atau penerimaan hipotesis akan tetapi berupa suatu model persamaan yang berisi kombinasi prediktor terbaik guna memperoleh informasi mengenai besarnya kontribusi dari variabel X terhadap variabel Y. Adapun hasil dari pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistik versi 20 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Correlations		
	Puas	Trust
Puas Pearson Correlation	1	.544**
Puas Sig. (2-tailed)		.000
Puas N	65	65
Trust Pearson Correlation	.544**	1
Trust Sig. (2-tailed)	.000	
Trust N	65	65

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

Berdasarkan tabel 4.9 didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a yang berbunyi “Ada hubungan antara *Interpersonal Trust* terhadap *Supervisor* dengan Kepuasan Kerja” diterima. Diterimanya H_a yang diajukan oleh peneliti, karena nilai signifikansi kurang dari 0,05.

E. Hasil Kategori Jenjang

Peneliti melakukan pengkategorisasian data berdasarkan data yang telah diperoleh, dimana pengkategorisasian ini bertujuan untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subyektif oleh peneliti selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan lima kategorisasi. Azwar (2013) menjelaskan bahwa norma lima kategorisasi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

$X \leq (\text{Mean} - 1,5SD)$	Kategori Sangat Rendah
$(\text{Mean} - 1,5SD) \leq X \leq (\text{Mean} - 0,5SD)$	Kategori Rendah
$(\text{Mean} - 0,5SD) \leq X \leq (\text{Mean} + 0,5SD)$	Kategori sedang
$(\text{Mean} + 0,5SD) \leq X \leq (\text{Mean} + 1,5SD)$	Kategori Tinggi
$X \geq (\text{Mean} + 1,5SD)$	Kategori Sangat Tinggi

Berdasarkan norma lima kategorisasi yang digunakan, maka kategorisasi jenjang dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

1. *Interpersonal Trust*

Jumlah aitem valid	: 36	Nilai Skala	: 1, 2, 3, 4
Skor Minimum	: $1 \times 36 = 36$	Luas Jarak Sebaran	: $144 - 36 = 108$
Skor Maksimum	: $4 \times 36 = 144$		
Standar Deviasi	: $108/5=21,6$		
Mean	: $(144+36)/2= 90$		

Tabel 4.10

Kategorisasi Data *Interpersonal Trust*

Pedoman	Skor	Kategorisasi	N
$X \leq (\text{Mean} - 1,5\text{SD})$	$X \leq 57,6$	Sangat Rendah	0
$(\text{Mean} - 1,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} - 0,5\text{SD})$	$\geq 57,6 - \leq 79,2$	Rendah	5
$(\text{Mean} - 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 0,5\text{SD})$	$\geq 79,2 - \leq 108,8$	Sedang	37
$(\text{Mean} + 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$\geq 108,8 - \leq 122,4$	Tinggi	19
$X \geq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$X \geq 122,4$	Sangat Tinggi	4

2. Kepuasan kerja

Jumlah aitem valid	: 47	Nilai Skala	: 1, 2, 3, 4
Skor Minimum	: $1 \times 47 = 47$	Luas Jarak Sebaran	: $188 - 47 = 141$
Skor Maksimum	: $4 \times 47 = 188$		
Standar Devisiasi	: $141/5=28,2$		
Mean	: $(188+47)/2= 117,5$		

Tabel 4.10
Kategorisasi Data Kepuasan Kerja

Pedoman	Skor	Kategorisasi	N
$X \leq (\text{Mean} - 1,5\text{SD})$	$X \leq 75,2$	Sangat Rendah	0
$(\text{Mean} - 1,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} - 0,5\text{SD})$	$\geq 75,2 - \leq 103,4$	Rendah	0
$(\text{Mean} - 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 0,5\text{SD})$	$\geq 103,4 - \leq 131,6$	Sedang	12
$(\text{Mean} + 0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$\geq 131,6 X \leq 159,8$	Tinggi	48
$X \geq (\text{Mean} + 1,5\text{SD})$	$X \geq 159,8$	Sangat Tinggi	5

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil korelasi *product moment* pada satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja dan satu variabel bebas yaitu *interpersonal trust*, signifikansi yang didapat adalah 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa ada hubungan antara *Interpersonal Trust* terhadap *Supervisor* dengan Kepuasan Kerja karyawan PT.NPN.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan (Handoko,2000). Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menggembirakan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Suwarno dkk (dalam Nurbahar, 2015) kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Menurut *Two Factor Theory* yang dikemukakan Herzberg (dalam Munandar, 2001) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satunya ialah hubungan antar personal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan berkaitan dengan *interpersonal trust* adalah sikap pimpinan dan pimpinan yang adil (Hasibuan, 2014), dalam penelitian ini pimpinan yang dimaksud adalah *Supervisor*.

Sebagai atasan karyawan secara langsung, *supervisor* menjadi lebih sering berinteraksi dengan karyawan daripada kelompok manajemen. Karyawan mengandalkan *supervisor* untuk dapat mengatasi permasalahan yang mereka alami selama bekerja. Adanya pengharapan yang optimistik dari karyawan terhadap *supervisor*, menunjukkan kepercayaan mereka kepada *supervisor*. Sesuai dengan pendapat Baron (2005) bahwa kepercayaan dalam arti luas adalah tingkat kepercayaan pekerja bahwa *supervisor* mereka memiliki kemauan baik, peranan yang penting, dan konsisten untuk mencapai tujuan kelompok.

Kim (dalam Rofiq, 2007) memaparkan beberapa indikator sikap dan perilaku dari *supervisor* yang dapat menumbuhkan *interpersonal trust* karyawan antara lain; adil dalam keputusan, interaksi yang aktif dan kedekatan hubungan dengan karyawan, perhatian, dukungan dan daya terima, keterbukaan dan kejujuran, serta empati. Adanya kepercayaan karyawan terhadap *supervisor* berarti telah terbentuk sikap yang positif, sehingga dapat terjalin kerjasama yang solid antara karyawan dengan *supervisor* untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Terbentuknya sikap yang positif pada karyawan terhadap *supervisor* dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga membuat karyawan menjadi lebih nyaman, giat bekerja, dan meningkat kepuasan kerjanya. Sesuai dengan pendapat Gilmer (dalam Anggraeni, 2001) sikap terhadap perusahaan akan positif, ketika sikap karyawan terhadap *supervisor* positif. Semakin tinggi *interpersonal trust* terhadap *supervisor*, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.