

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Profil Yamaha Mataram Sakti

Sejak awal Mataram Sakti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi sepeda motor. Dengan adanya kesepakatan antara ATPM Yamaha dan Mataram Sakti, maka pada bulan Agustus 2002 kami secara resmi ditunjuk menjadi dealer resmi Yamaha. Seiring perjalanan waktu, Yamaha Mataram Sakti yang pada awalnya hanya membuka 3 showroom telah berkembang dengan begitu pesatnya sehingga kini telah mempunyai 32 jaringan penjualan di Jawa Barat, pelayanan purna jual dan suku cadang yang tersebar di berbagai area di Jawa Barat.

Yamaha Mataram Sakti adalah perusahaan distributor sepeda motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia. Sesuai dengan visi perusahaan, Yamaha Mataram Sakti selalu berupaya untuk menyediakan solusi mobilitas terbaik yang mampu memenuhi kebutuhan konsumendengan sistem pengendalian intern penjualan yang solid dan infrastruktur yang tepat guna. Sistem penjualan yang dilakukan oleh Yamaha Mataram Sakti adalah system penjualan Tunai dan Kredit. Dengan omset penjualan yang terus meningkat dariwaktu ke waktu, saat ini Mataram Sakti melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan

membentuk jaringan-jaringan Penjualan, Perawatan, dan Suku Cadang baru di seluruh Indonesia.

Dalam usianya yang relatif masih sangat muda ini, Mataram Sakti telah ikut menyumbangkan daya upayanya dalam mendongkrak pasar dalam negeri untuk produk – produk sepeda motor Yamaha di Jawa Barat. Dengan omzet penjualan yang terus meningkat dari waktu ke waktu, saat ini Mataram Sakti telah menjadi salah satu perusahaan distribusi sepeda motor Yamaha yang TERBESAR dan TERPERCAYA di Jawa Barat.

B. Visi, Misi, Filosofi Dan Tujuan Yamaha Mataram Sakti

Visi :

Menjadi perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran Terbesar di Indonesia.

Menjadi perusahaan yang Terpercaya, meliputi sumber daya manusia, keuangan, teknologi & informasi, dan sumber daya fisik.

Misi:

- A. Menyediakan pelayanan terbaik bagi konsumen.
- B. Menyediakan produk dan jasa yang berkualitas.

Filosofi :

- A. Bekerja adalah ibadah.
- B. Kepuasan pelanggan adalah komitmen kami.
- C. Kerja tim adalah kekuatan kami.
- D. Kerja keras adalah kebiasaan kami.
- E. Perubahan dan perbaikan adalah kunci sukses kami.

Tujuan :

Tujuan dari Yamaha Mataram Sakti sendiri adalah bergerak dibidang otomotif dan menguasai pangsa pasar dengan memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan sepenuh hati. Tujuan ini tidak berbeda dengan perusahaan motor pada umumnya.

C. Struktur Organisasi Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya



Gambar 3.1 : Struktur Organisasi Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Keterangan :

a. Manager area

Memimpin, mengelola dan mengendalikan semua aktivitas operasional perusahaan agar dapat dicapai standar pelayanan yang telah ditetapkan dan dapat mencapai target pendapatan dan pengeluaran biaya sesuai dengan *budget* operasi.

b. Kepala cabang

1. Memberi motivasi, dukungan, mengawasi, merencanakan penjualan, merencanakan even;

2. Mengawasi roda perusahaan;
3. Bisa mengangkat dan memecat yang lainnya.

c. Supervisor

1. Mengawasi sales;
2. Bertanggung jawab atas sales;
3. Mengangkat dan memecat sales;
4. Melaporkan hasil laporan penjualan produk kepada kepala cabang setiap bulannya.

d. Sales Counter

Menerima tamu atau pelanggan yang datang ke dealer untuk meyakinkan produk yang dimiliki Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya.

e. Sales/Marketing

1. Menjual Barang;
2. Mencari Konsumen.

f. Driver

1. Driver bertugas untuk mengantarkan produk yang sudah dibeli konsumen;
2. Menyetir mobil dan mengantar karyawan jika ada event di daerah tertentu.

g. Mekanik

Dibagian bengkel menangani ketika ada konsumen yang mau service motor ataupun mengecek kondisi motor sebelum dikirimkan ke konsumen.

D. Produk Yang di Tawarkan

Di Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya ada beberapa Produk yang di tawarkan, ada 20 jenis kendaraan bermotor dengan berbagai merk, diantaranya :

1. Mio M3 AKS SSS

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 16.460.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.700.000 sampai Rp.2.900.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

2. Mio M3 Spoke

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 14.600.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.500.000 sampai Rp.2.600.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

3. Mio M3 Cw

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 15.560.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.600.000 sampai Rp.2.800.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

4. Mio Z

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 15.960.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.600.000 sampai Rp.2.800.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

5. X-Ride

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 16.250.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.700.000 sampai Rp.2.900.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

6. All new Soul GT 125

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 17.150.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.700.000 sampai Rp.3.100.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

7. Fino Premium 125

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 17.475.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.800.000 sampai Rp.3.100.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

8. GT 125

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 17.385.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.800.000 sampai Rp.3.100.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

9. Aerox

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 18.950.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.900.000 sampai Rp.1.900.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

10. N-Max Non ABS

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 25.935.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 2.600.000 sampai Rp.4.600.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

11. N-Max ABS

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 29.680.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 3.000.000 sampai Rp. 5.200.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

12. Vega Force

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 14.850.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.900.000 sampai Rp. 2.600.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

13. Jup Z1 F1

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 16.150.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 1.700.000 sampai Rp. 2.900.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

14. MX King

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 21.200.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 2.200.000 sampai Rp. 3.800.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

15. Byson F1

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 23.250.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 2.400.000 sampai Rp. 4.100.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

16. Vixion Advance

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 25.805.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 2.600.000 sampai Rp.4.600.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

17. Xabre

Produk ini ditawarkan dengan harga Rp. 31.150.000 untuk pembelian tunai. Untuk pembelian kredit ditawarkan dengan uang muka dari Rp. 3.200.000 sampai Rp.5.500.000 dan bisa di tempo 11 bulan sampai 35 bulan.

4.1.2 Lingkungan Kerja Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang menjalankan operasional perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan

Mengenai deskripsi pada variabel Lingkungan Kerja, peneliti mencantumkan 2 (dua) dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dideskripsikan pada tabel di bawah ini:

Menurut Sugiyono (2007:214) klasifikasi setiap indikator variabel X (Lingkungan Kerja) dapat dihitung dengan langkah-langkah berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Lingkungan Kerja : $50 \times 5 = 250$

Nilai terendah setiap indikator Lingkungan Kerja : $50 \times 1 = 50$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{250 - 50}{5}$$

$$= 40$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Nilai	50 -	90	Sangat Rendah
Nilai	90 -	130	Rendah
Nilai	130 -	170	Cukup Tinggi
Nilai	170 -	210	Tinggi
Nilai	210 -	250	Sangat Tinggi

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Responden memberikan pernyataan dari variabel X dengan dimensi Lingkungan Kerja Fisik, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	16	32%	1	2%	33	66%	0	0	50	133
2	0	0	18	36%	3	6%	29	58%	0	0	50	139
3	0	0	18	36%	3	6%	29	58%	0	0	50	139
4	0	0	11	22%	3	6%	36	72%	0	0	50	125
5	0	0	16	32%	1	2%	33	66%	0	0	50	133
Jumlah Rata-rata												134

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Lingkungan Kerja Fisik sebesar 134 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi Lingkungan Kerja Fisik didapat skor rata-rata 134. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Ruang kerja di kantor ini tertata dengan baik”, memiliki skor nilai 125, hal ini disebabkan responden yang memilih tidak setuju lebih banyak karena beberapa responden memandang bahwa ruang kerja di kantor ini harus diperbaiki agar kepuasan kerja meningkat.

2. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Responden diberikan pernyataan dari variabel X (Lingkungan Kerja) dengan dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	11	22%	1	2%	38	76%	0	0	50	123
2	0	0	18	36%	3	6%	29	58%	0	0	50	139
3	0	0	12	24%	0	0%	38	76%	0	0	50	124
4	0	0	12	24%	0	0%	38	76%	0	0	50	124
5	0	0	12	24%	5	10%	33	66%	0	0	50	129
Jumlah Rata-rata												128

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 128 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan

bahwa untuk dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Adapun nilai tersebut merupakan pernyataan yang memiliki nilai rendah adalah “Hubungan dengan rekan kerja terjaga dengan baik dan Hubungan baik dengan atasan menciptakan semangat kerja”, memiliki skor nilai 124. Hal tersebut dikarenakan responden yang menjawab tidak setuju cukup banyak karena responden memandang bahwa terkadang hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan kurang terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dari keseluruhan jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja di rekap untuk dilihat skor total jawaban responden dan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Rekapitulasi Skor

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Penerangan di kantor ini cukup baik	5 x 50 = 250	133	Cukup
2	Suhu udara di kantor ini cukup baik	5 x 50 = 250	139	Cukup
3	Ukuran ruang kerja di kantor ini memadai	5 x 50 = 250	139	Cukup
4	Ruang kerja di kantor ini tertata dengan baik	5 x 50 = 250	125	Cukup
5	Kebersihan di kantor ini terjaga dengan baik	5 x 50 = 250	133	Cukup
6	Peralatan kerja yang digunakan masih layak pakai	5 x 50 = 250	123	Cukup
7	Saya merasa cukup aman bekerja di kantor ini	5 x 50 = 250	139	Cukup
8	Hubungan dengan rekan kerja terjaga dengan baik	5 x 50 = 250	124	Cukup
9	Hubungan baik dengan atasan menciptakan semangat kerja	5 x 50 = 250	124	Cukup
10	Dalam bekerja, komunikasi yang baik sangat diperlukan	5 x 50 = 250	129	Cukup
			1308	

Sumber : Data Primer yang diolah

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $50 \times 5 \times 10 = 2500$

Nilai terendah secara keseluruhan : $50 \times 1 \times 10 = 500$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{2500 - 500}{5}$$

$$= 400$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	500	-	900	Sangat Rendah
Nilai	900	-	1300	Rendah
Nilai	1300	-	1700	Cukup Baik
Nilai	1700	-	2100	Tinggi
Nilai	2100	-	2500	Sangat Tinggi

Dari perhitungan di atas terhadap tanggapan responden atas Lingkungan Kerja pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1308. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa lingkungan kerja PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya sudah ideal dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan.

4.1.3 Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, didalam bekerja mereka selalu berharap apa yang diinginkan sesuai

dengan harapannya sehingga dapat dicapai kepuasan didalam dirinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Hal ini nampak padasikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya.

Mengenai deskripsi pada variabel Kepuasan Kerja, peneliti mencantumkan empat dimensi, yaitu keluhan, usulan dari pelanggan, komunikasi dengan perusahaan dan perhatian perusahaan yang dapat dideskripsikan pada tabel di bawah ini:

Menurut Sugiyono (2007:214) klasifikasi setiap indikator variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) dapat dihitung dengan langkah-langkah berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Kepuasan Kerja Karyawan : $50 \times 5 = 250$

Nilai terendah setiap indikator Kepuasan Kerja Karyawan : $50 \times 1 = 50$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned} \text{NJI} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi}-\text{Nilai Terendah}}{\Sigma \text{Kriteria Pertanyaan}} \\ &= \frac{250-50}{5} \\ &= 40 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka klasifikasi penilaian untuk setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Nilai	50 -	90	Sangat Rendah
Nilai	90 -	130	Rendah
Nilai	130 -	170	Cukup Tinggi
Nilai	170 -	210	Tinggi
Nilai	210 -	250	Sangat Tinggi

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut:

1. Dimensi Faktor Psikologis

Responden memberikan pernyataan dari variabel Y dengan dimensi Faktor Psikologis, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Dimensi Faktor Psikologis

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	25	50%	0	0%	25	50%	0	0	50	150
2	0	0	26	52%	2	4%	22	44%	0	0	50	154
3	0	0	15	30%	3	6%	32	64%	0	0	50	133
Jumlah Rata-rata												146

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Faktor Psikologis sebesar 146 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi

Faktor Psikologis pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi faktor psikologis terjangkau didapat skor rata-rata 146. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Saya merasa puas terhadap hasil kerja yang dicapai”, memiliki skor nilai 133, hal ini disebabkan sebgai besar responden memandang bahwa mereka terkadang kurang puas dengan pekerjaan yang mereka miliki saat ini.

2. Dimensi Faktor Fisik

Responden memberikan pernyataan dari variabel Y dengan dimensi Faktor Fisik, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Dimensi Faktor Fisik

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	28	56%	2	4%	20	40%	0	0	50	158
2	0	0	21	42%	2	4%	27	54%	0	0	50	144
3	0	0	16	32%	2	4%	32	64%	0	0	50	134
4	0	0	18	36%	3	6%	29	58%	0	0	50	139
Jumlah Rata-rata												145

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Faktor Fisik sebesar 145 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Faktor Fisik pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi Faktor Fisik didapat skor rata-rata 145. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Saya memiliki kondisi fisik yang baik”, memiliki skor

nilai 134, hal ini disebabkan sebagian besar responden memiliki kondisi fisik yang kurang baik.

3. Dimensi Faktor Finansial

Responden memberikan pernyataan dari variabel Y dengan dimensi Faktor Finansial, dengan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Dimensi Faktor Finansial

No	SS		S		KS		TS		STS		Responden	Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	0	0	22	44%	6	12%	22	44%	0	0	50	150
2	0	0	17	34%	5	10%	28	56%	0	0	50	139
3	0	0	20	40%	0	0%	30	60%	0	0	50	140
Jumlah Rata-rata												143

Sumber : Olah data (2019)

Rata-rata pada dimensi Faktor Finansial sebesar 143 terkategori cukup baik dalam rentang nilai 130 - 170. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi Faktor Finansial pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai dimensi Faktor Finansial didapat skor rata-rata 143. Adapun nilai yang kurang dari rata-rata diantaranya pernyataan “Tunjangan jabatan yang diterima sudah layak”, memiliki skor nilai 139, hal ini disebabkan sebagian besar responden memandang bahwa tunjangan jabatan yang diterima belum terlalu layak.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Saya mendapatkan ketentraman kerja di kantor ini	5 x 50 = 250	150	Cukup
2	Minat terhadap pekerjaan di kantor ini cukup tinggi	5 x 50 = 250	154	Cukup
3	Saya merasa puas terhadap hasil kerja yang dicapai	5 x 50 = 250	133	Cukup
4	Jenis pekerjaan seperti ini yang saya harapkan	5 x 50 = 250	158	Cukup
5	Waktu kerja dan waktu istirahat dapat saya atur dengan baik	5 x 50 = 250	144	Cukup
6	Saya memiliki kondisi fisik yang baik	5 x 50 = 250	134	Cukup
7	Kondisi fisik yang baik menunjang pencapaian kinerja yang maksimal	5 x 50 = 250	139	Cukup
8	Tingkat kesejahteraan yang baik dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi	5 x 50 = 250	150	Cukup
9	Tunjangan jabatan yang diterima sudah layak	5 x 50 = 250	139	Cukup
10	Promosi jabatan yang ditawarkan kantor menciptakan kepuasan kerja	5 x 50 = 250	140	Cukup
			1441	

Sumber : Data Primer yang diolah

Nilai tertinggi secara keseluruhan : $50 \times 5 \times 10 = 2500$

Nilai terendah secara keseluruhan : $50 \times 1 \times 10 = 500$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\sum \text{Kriteria Pertanyaan}}$$

$$= \frac{2500 - 500}{5}$$

$$= 400$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Nilai	500	-	900	Sangat Rendah
Nilai	900	-	1300	Rendah
Nilai	1300	-	1700	Cukup Baik
Nilai	1700	-	2100	Tinggi
Nilai	2100	-	2500	Sangat Tinggi

Dari perhitungan di atas terhadap tanggapan responden atas Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya adalah mendapatkan jumlah skor rekapitulasi total skor sebesar 1441. Hal ini termasuk kepada kategori cukup baik. Dari hasil penelitian di atas bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan dalam klasifikasi cukup baik berarti bahwa Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya cukup baik.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

4.2.1.1 Lingkungan Kerja pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Dari hal tersebut diatas dapat dikatakan bahwa karyawan kurang merasa puas di lingkungan kerja apabila suasana dalam lingkungan kerja kurang kondusif seperti pewarnaan yang kurang tepat, suhu udara yang cukup baik, suara bising, *air conditioner* (AC) dan penerangan yang kurang memadai.

Sedarmayati (2011: 21) juga menerangkan bahwa Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua)

yakni lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011: 31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar Karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis dapat berkenaan lingkungan kerja non fisik, diketahui lingkungan kerja pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya masih belum kondusif, belum kondusifnya lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari bagaimana komunikasi para Karyawan dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana Karyawan tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik, juga dapat dilihat pada waktu istirahat kerja yang belum efektif untuk melepas lelah dan memulai kembali bekerja, suasana ditempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan dari kebisingan, penerangan, dan suhu di dalam ruang kerja.

Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan pada penurunan kinerja Karyawan. Oleh karenanya rumah sakit harus mengusahakan agar Karyawannya memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong Karyawan untuk

bekerja lebih baik dan bertanggung jawab sehingga akan mengarahkan Karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

4.2.1.2 Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Setiap orang tentu ingin mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap jenis pekerjaannya. Karena kepuasan dalam bekerja dapat memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kesesuaian antara harapan seorang karyawan dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut.

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda –beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda –beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya

Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Tasikmalaya digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan analisis regresi linier sederhana. Sebelum ditentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka ditentukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- a. Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 20 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation*. Ketentuan validitas instrumen sah apabila r hitung lebih besar dari r kritis (0,30) atau bila korelasi tiap variabel positif dan besarnya 0,3 ke atas maka variabel tersebut merupakan *construct* yang kuat.
- b. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
 - 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
 - 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
 - 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
 - 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
 - 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dan Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja	
	Validitas	Keterangan
X1	0.435	Valid
X2	0.836	Valid
X3	0.836	Valid
X4	0.454	Valid
X5	0.749	Valid
X6	0.505	Valid
X7	0.836	Valid
X8	0.595	Valid
X9	0.595	Valid
X10	0.424	Valid

Dari hasil Tabel 4.12 diperoleh bahwa 10 (sepuluh) indikator pernyataan Lingkungan Kerja yang digunakan untuk mengukur variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	11

Berdasarkan pengujian Lingkungan Kerja Non Fisik *Statistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,711 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang

merupakan dimensi variabel Lingkungan Kerja (X) adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* 0,778 > dari 0,60.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

No	Kepuasan Kerja Karyawan	
	Validitas	Keterangan
Y1	0.508	Valid
Y 2	0.410	Valid
Y3	0.421	Valid
Y4	0.363	Valid
Y5	0.507	Valid
Y6	0.644	Valid
Y7	0.395	Valid
Y8	0.408	Valid
Y9	0.325	Valid
Y10	0.352	Valid

Dari hasil Tabel 4.14 diperoleh bahwa 10 (sepuluh) indikator pernyataan Kepuasan Kerja Karyawan yang digunakan untuk mengukur variabel adalah valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.678	11

Berdasarkan pengujian Kepuasan Kerja *Statistics* di atas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,678 yang berarti bahwa konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah reliabel. Karena angka *Cronbach's Alpha* 0,678 > dari 0,60.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov*, asumsi data dikatakan normal jika, variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 4.12
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82163088
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.037
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.510
Asymp. Sig. (2-tailed)		.957

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel *One –Sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan berdistribusi normal.

3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows versi 16.0*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.618	3.193		6.771	.000
Lingkungan Kerja	.314	.103	.402	3.040	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2019

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk *standardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.618 + 0,314X$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

X = Lingkungan Kerja

- a. Konstanta sebesar 21,618 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 21,618.
- b. Koefisien regresi (Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan) dari perhitungan linier sederhana dapat dilihat sebesar 0,314 hal ini berarti setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 karyawan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,314. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terjadi hubungan positif.

4. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Lingkungan Kerja) secara individual dalam menerangkan

variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13.

Ho : $b = 0$: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Ha : $b > 0$: Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan.

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X (Lingkungan Kerja) diperoleh nilai t hitung = 3.040 dengan tingkat signifikansi 0.004. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% ($0,004 < 0,05$) yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak, dan t-tabel sebesar 1,98009, jadi diperoleh t-hitung $>$ t-tabel ($3.040 > 1,98009$). Dengan demikian, maka Hipotesis diterima.

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.402 ^a	.161	.144	3.86123

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 0,402 dan *Adjusted R square* sebesar 0,161. Hal ini berarti 16.1 % Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya yaitu 83.9% Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Salah satu penelitian yang menerangkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai dilakukan oleh Feb Amni Hayati (2018) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Brema Brata. Hasil analisis dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.