

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya CV. Kasno

CV. Kasno berdiri tgl 6 juni 1997 yang beralamat di desa Wirokerten RT 07, Kelurahan Wirokerten, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. CV. Kasno didirikan oleh bapak Sukasno, perusahaan ini bergerak dalam bidang industri pembuatan sarung tangan golf. Awalnya bapak sukasno hanya seorang karyawan biasa di sebuah perusahaan besar yang bergerak di bidang industri pembuatan sarung tangan golf. Beliau dikenal oleh pimpinannya sebagai karyawan yang jujur, bertanggung jawab dan berprestasi sehingga diangkat menjadi kepala staf karena bisa diandalkan dan dicontoh oleh karyawan yang lain. Dan pada suatu hari saat diadakan rapat rutin tahunan, pimpinan PT. Budi Manunggal memberikan tawaran kepada semua kepala staf untuk mendirikan perusahaan sendiri yang berstatus sebagai anak perusahaan PT. Budi Manunggal. Tawaran itu ada karena order yang sangat banyak dan PT. Budi Manunggal tidak bisa melayani semua order tersebut sehingga pimpinan memberikan kesempatan kepada para kepala staf. Dari dua puluh kepala staf hanya bapak sukasno yang berani menerima tawaran tersebut. Beliau menerima berani menerima tawaran tersebut karena teringat rumah joglo milik orang tua yang tidak

terpakai dan akses listrik serta transportasinya yang mudah karena dekat dengan jalan besar. Pada awal berdirinya semua peralatan dan bahan baku berasal dari PT. Budi Manunggal sehingga CV. Kasno tidak boleh menerima order dari perusahaan lain. Dari tahun ke tahun CV. Kasno mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga hasil produksi sarung tangan yang berkualitas baik terdengar oleh perusahaan-perusahaan besar lain. Karena dirasa sudah mempunyai modal yang cukup maka CV. Kasno membeli peralatan dan bahan baku sendiri sehingga CV. Kasno dapat menjalin kerjasama dengan perusahaan besar lainnya. Sekarang ini status CV. Kasno bukan lagi anak perusahaan PT. Budi Manunggal melainkan perusahaan yang sudah bergerak sendiri. Saat ini CV. Kasno memiliki 168 karyawan yang terdiri dari 4 karyawan manajerial dan 164 karyawan produksi.

2. Visi dan misi CV. Kasno

a. Visi CV. Kasno

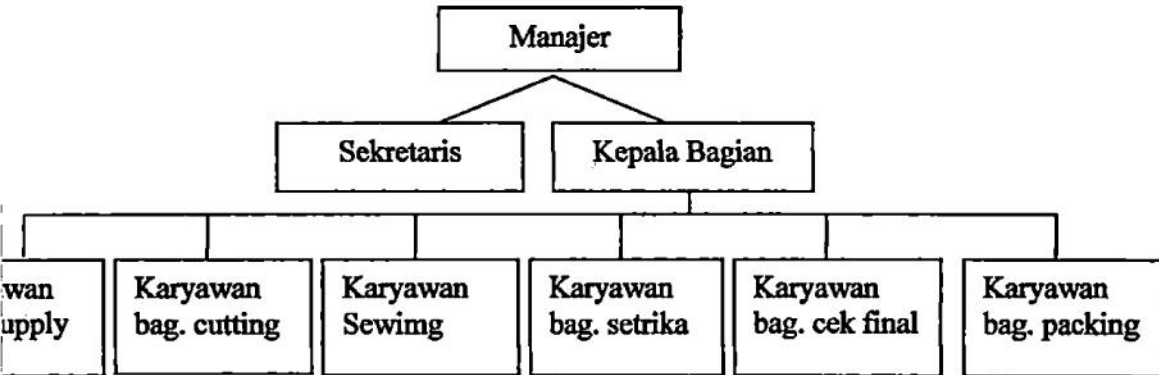
Menjadi perusahaan yang handal dan terpercaya, dalam menjalankan usaha dibidang industri pembuatan sarung tangan golf.

b. Misi CV. Kasno

- 1) Mewujudkan SDM produktif dan profesional, yang mampu memberikan kinerja yang memuaskan untuk kemajuan perusahaan.
- 2) Menghasilkan produk yang berkualitas.
- 3) Menciptakan hubungan yang harmonis dengan konsumen dan masyarakat sekitar.

4) Meningkatkan pelayanan kepada konsumen.

3. Struktur organisasi CV. Kasno



GAMBAR 4.1.
Struktur Perusahaan CV. Kasno

4. Karakteristik responden.

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut, antara lain : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

a. Usia Responden

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 20 tahun	6	6,00%
20 – 30 tahun	75	75,00%
31 – 40 tahun	17	17,00%
> 40 tahun	2	2,00%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2010.

Berdasarkan Tabel 4.1. dapat diketahui dari 100 responden yang mempunyai usia < 20 tahun sebanyak 6 orang (6,00%), usia antara 20 – 30 tahun sebanyak 75 orang (75,00%), usia antara 31 – 40 tahun sebanyak 17 orang (17,00%), dan yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,00%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Kasno Yogyakarta mayoritas berusia antara 20 – 30 tahun.

b. Jenis kelamin responden

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	17	17,00%
Perempuan	83	83,00%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2010.

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat diketahui dari 100 responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 17 orang (17,00%), sedangkan untuk responden wanita sebanyak 83 orang (83,00%).

c. Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat di lihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
SLTP	22	22,00%
SLTA	77	77,00%
D3	1	1,00%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2010.

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat diketahui dari 100 responden responden dengan pendidikan terakhir terakhir SLTP sebanyak 22 orang (22,00%), SLTA sebanyak 77 orang (77,00%), dan D3 sebanyak 1 orang (1,00%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan di CV. Kasno Yogyakarta sebagian besar atau mayoritas berpendidikan terakhir SLTA.

d. Masa Kerja Responden

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang masa kerja responden di CV. Kasno Yogyakarta. Tabel 4.4. menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya.

Tabel 4.4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 1 tahun	4	4,00%
1 – 5 tahun	75	75,00%
6 – 10 tahun	19	19,00%
> 10 tahun	2	2,00%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data primer diolah, 2010.

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat diketahui dari 100 responden yang mempunyai masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 4 orang (4,00%), yang mempunyai masa kerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 75 orang (75,00%), antara 6 – 10 tahun sebanyak 19 orang

(19,00%), dan di atas 10 tahun sebanyak 2 orang (2,00%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Kasno Yogyakarta mayoritas atau kebanyakan mempunyai masa kerja 1 – 5 tahun.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan pengujian kemampuan instrument-instrumen penelitian yang digunakan untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan.

Hasil Uji Validitas dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut:

a. Hasil pengujian variabel persepsi keadilan (X_1)

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi keadilan

Variabel	Pertanyaan	P Value	Keterangan
Persepsi keadilan (X_1)	$X_{1.1}$	0.000	Valid
	$X_{1.2}$	0.000	Valid
	$X_{1.3}$	0.001	Valid
	$X_{1.4}$	0.000	Valid
	$X_{1.5}$	0.000	Valid
	$X_{1.6}$	0.000	Valid
	$X_{1.7}$	0.000	Valid
	$X_{1.8}$	0.000	Valid
	$X_{1.9}$	0.000	Valid
	$X_{1.10}$	0.000	Valid
	$X_{1.11}$	0.000	Valid
	$X_{1.12}$	0.000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2010.

Berdasarkan hasil analisis pada uji validitas seperti pada Tabel 4.5. terlihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel persepsi keadilan memiliki p value < 0.05 , karena p value < 0.05 hal ini berarti bahwa semua butir pertanyaan adalah valid, sehingga dapat dilanjutkan analisis berikutnya.

b. Hasil pengujian variabel komitmen organisasi (X_2)

Tabel 4.6.
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen organisasi

Variabel	Pertanyaan	P-Value	Keterangan
Komitmen organisasi (X_2)	$X_{2.1}$	0.021	Valid
	$X_{2.2}$	0.000	Valid
	$X_{2.3}$	0.002	Valid
	$X_{2.4}$	0.006	Valid
	$X_{2.5}$	0.005	Valid
	$X_{2.6}$	0.000	Valid
	$X_{2.7}$	0.017	Valid
	$X_{2.8}$	0.009	Valid
	$X_{2.9}$	0.001	Valid
	$X_{2.10}$	0.000	Valid
	$X_{2.11}$	0.006	Valid
	$X_{2.12}$	0.002	Valid
	$X_{2.13}$	0.002	Valid
	$X_{2.14}$	0.000	Valid
	$X_{2.15}$	0.027	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2010.

Berdasarkan hasil analisis pada uji validitas seperti pada Tabel 4.6. terlihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi memiliki p value < 0.05 , karena p value < 0.05 hal ini berarti

Tabel 4.8.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Persepsi keadilan (X_1)	0.9230	Reliabel
Komitmen organisasi (X_2)	0.8226	Reliabel
Kinerja (Y)	0.8781	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.8. dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah reliabel.

C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesa)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Kasno Yogyakarta. Pengumpulan data Primer dilakukan dengan memberikan kuesioner yang disebar untuk karyawan CV. Kasno Yogyakarta sebanyak 100 karyawan. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan serta kepentingan pengujian hipotesis maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui pengaruh variabel persepsi keadilan dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Kasno Yogyakarta.

Hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS dapat ditunjukkan seperti pada Tabel 4.9. sebagai berikut:

Tabel 4.9.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.142	.488		-.292	.771
	Persepsi Keadilan (X1)	.569	.068	.623	8.393	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.402	.136	.219	2.947	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.9. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,623 X_1 + 0,219 X_2$$

Berdasarkan Tabel 4.9. diperoleh besarnya koefisien regresi untuk variabel persepsi keadilan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi ini menunjukkan besarnya perubahan satu persatuan dari variabel bebas yang menyebabkan berubahnya variabel terikat sebesar satu persatuan dari perubahan variabel bebas tersebut.

1. Koefisien regresi variabel persepsi keadilan (β_1)

Pada variabel persepsi keadilan mempunyai koefisien regresi yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,623 Dengan koefisien yang positif ini, maka dapat dinyatakan persepsi keadilan memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, makin baiknya persepsi keadilan yang ditunjukkan oleh para karyawan maka akan menyebabkan kinerja karyawan CV. Kasno

Yogyakarta juga meningkat, dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap.

2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (β_2)

Pada variabel komitmen organisasi mempunyai koefisien regresi yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,219. Dengan koefisien yang positif ini, maka dapat dinyatakan komitmen organisasi memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, makin tingginya komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh para karyawan maka akan menyebabkan kinerja karyawan CV. Kasno Yogyakarta juga meningkat, dengan asumsi variabel-variabel lainnya tetap.

3. Uji Hipotesis.

a. Uji signifikan parameter individual (uji statistik t).

Uji t dilakukan untuk menentukan tingkat signifikansi secara parsial setiap variabel bebas terhadap variabel tergantung. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis I dan hipotesis II. Bila p value pada uji $t < 0.05$ dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan, yang berarti bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung.

Hasil analisis data dapat dilihat pada tabel 4.10. di bawah ini:

TABEL 4.10.
Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.142	.488		-.292	.771
	Persepsi Keadilan (X1)	.569	.068	.623	8.393	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.402	.136	.219	2.947	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer diolah, 2010

Berdasarkan tabel diatas diperoleh p value pada variabel persepsi keadilan sebesar 0,000 atau signifikan karena p value < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel persepsi keadilan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa persepsi keadilan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini terbukti atau hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan tabel 4.10. di atas nilai p value pada komitmen organisasi sebesar 0,004 atau signifikan karena p value < 0,05. Hal berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini terbukti atau hipotesis kedua diterima.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 menunjukkan besarnya variasi variabel tergantung yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Hasil koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11.
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.527	.305

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Persepsi Keadilan (X1)

Sumber: data primer diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan besarnya *adjusted R²* adalah 0,527, hal ini berarti 52,7% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi perubahan dari kedua variabel independen yaitu persepsi keadilan dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain di luar model penelitian ini, misalnya motivasi kerja dan kepuasan kerja.

D. Pembahasan

Persepsi keadilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dinyatakan bahwa makin tingginya rasa keadilan akan menyebabkan tingginya kinerja bagi para karyawan. Dan sebaliknya jika rendahnya persepsi keadilan dapat menyebabkan rendahnya kinerja para karyawan. Untuk menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, antara lain perusahaan (CV. Kasno) harus memberikan kompensasi pemberian gaji, kenaikan pembayaran gaji,

tunjangan tambahan dan insentif (bonus) yang dipandang setara atau adil dalam hubungannya dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama di organisasi yang sama (internal). Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi pemberian gaji secara internal, kenaikan pembayaran gaji secara internal, tunjangan secara internal dan insentif (bonus) secara internal yang dipandang adil oleh karyawan CV. Kasno, maka karyawan akan menurunkan kinerjanya, dan ini merupakan salah satu kerugian besar bagi CV. Kasno. Untuk itu bagi CV. Kasno, keadilan ini senantiasa harus dipertahankan agar kinerja karyawan tidak menurun. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Mulyasari (2004) yang menunjukkan bahwa persepsi keadilan mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian ini juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, makin tingginya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap CV. Kasno dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki kepercayaan dan penerimaan penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, memiliki semangat kerja yang bisa diandalkan (kemauan bekerja keras), berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan keterlibatan tinggi dalam sebuah organisasi akan mempunyai komitmen tinggi yang akan menyebabkan karyawan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (meningkatkan kinerja). Sebaliknya seorang individu yang berkomitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar, tidak ingin menjadi anggota dalam jangka panjangnya ditempat ia

bekerja, tidak percaya dan tidak menerima penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan tidak semangat dalam bekerja. Sehingga akibat rendahnya komitmen akan timbul perasaan tidak betah, kinerja menurun, bekerja sekehendak hati tanpa mematuhi aturan-aturan, yang dapat mengakibatkan proses kerja menjadi terganggu bahkan terhenti. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Thoriqi, 2009) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa persepsi keadilan dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kasno Yogyakarta .