

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancan

a. Sejarah berdirinya PT Smartfren Telecom Tbk

PT Smartfren Telecom Tbk awalnya bernama PT Smart Telecom Tbk dan PT Mobile-8 Telecom Tbk sebelum tanggal 23 maret 2011. Perusahaan ini sebelumnya dikenal dengan nama PT Radio Telepon Indonesia (Ratelindo) yang didirikan pada bulan Agustus 1993, sebagai anak perusahaan Bakrie Group yang bergerak dalam bidang telekomunikasi di DKI Jakarta, Banten dan Jawa Barat berbasis *Extended Time Division Multiple Access* (ETDMA).

Pada bulan september 2003, PT Radio Telepon Indonesia (Ratelindo) berubah nama menjadi PT Bakrie Telecom Tbk, yang kemudian bermigrasi ke CDMA 1x dan memulai meluncurkan produk esia. Pada tahun 2006 Bakrie Telecom telah *go-public* dengan mendaftarkan sahamnya dalam Bursa Efek Jakarta.

PT Smartfren merupakan gabungan beberapa perusahaan telekomunikasi. Pada tahun 2003, perusahaan melakukan akuisisi terhadap dua perusahaan operator seluler yaitu Komselindo dan Metrosel. Selain itu, perusahaan mulai menyediakan layanan jasa seluler berbasis teknologi CDMA. (*Annual Report* PT Smartfren Telecom Tbk)

Perusahaan mengeluarkan layanan pra bayar yang bernama "Fren" pada tahun 2003 dan layanan pasca bayar pada April 2004. Kedua layanan ini berjalan pada teknologi CDMA 2000 1x. Setelah itu, perusahaan mengakuisisi operator telepon seluler yaitu Telesera. Perusahaan yang merupakan gabungan dari 3 operator seluler tersebut mengubah basis sistem telekomunikasi dari sistem seluler analog menjadi sistem seluler digital CDMA. (*Annual Report* PT Smartfren Telecom Tbk)

Pada tahun 2006, perusahaan mengeluarkan layanan teknologi 3G melalui CDMA EV-DO dan mencatatkan saham perdananya ke dalam Bursa Efek Jakarta. Perusahaan

mengeluarkan FWA (*Fixed Wireless Access*) pada tahun 2008 dan menggarap layanan mobile data pada tahun 2009. Pada tahun 2011, perusahaan melakukan aksi korporasi penting. Hal itu ditunjukkan perusahaan dengan meningkatkan modal, baik yang ditempatkan maupun yang disetor penuh. Tindakan tersebut bertujuan untuk mengakuisisi PT Smartel Telecom Tbk. Setelah itu, perusahaan mengubah namanya dari PT Mobile-8 Telecom Tbk menjadi PT Smartfren Telecom Tbk. (*Annual Report PT Smartfren Telecom Tbk.*)

b. Lokasi PT Smartfren Telecom Tbk

Untuk wilayah Palembang, Sumatera Selatan PT Smartfren Telecom Tbk beralamat di Jalan Gubernur H Bastari Seberang GOR, Jakabaring.

c. Visi Dan Misi PT Smartfren Telecom Tbk

Adapun visi dan misi yang diusung oleh PT Smartfren Telecom Tbk adalah sebagai berikut.

1. Visi PT Smartfren Telecom Tbk

Menjadi "Operator Pilihan" yang dapat memberikan layanan sesuai dengan harapan pelanggan serta fokus pada efisiensi dan koneksi untuk memenuhi kebutuhan gaya hidup masyarakat yang dinamis, kreatif, praktis dan bermobilitas tinggi.

2. Misi PT Smartfren Telecom Tbk

Memaksimalkan nilai-nilai bagi para stakeholder dengan terus berinovasi dan mengimplementasikan tata kelola Perseroan yang kuat secara konsisten.

d. Tujuan

Pada umumnya tujuan didirikannya bisnis atau perusahaan tidak hanya profit oriented semata, namun secara keseluruhan tujuan didirikannya perusahaan meliputi:

1. Profit
2. Pengadaan barang atau jasa
3. Kesejahteraan pemilik faktor produksi dan masyarakat
4. *Full employment*

5. Eksistensi perusahaan dalam jangka panjang
6. Kemajuan atau pertumbuhan
7. Prestise dan prestasi

Meskipun tujuan utama mereka adalah memperoleh keuntungan namun hal tersebut bukan berarti bahwa mereka tidak mempunyai tujuan lain selain tujuan tersebut, masih banyak tujuan-tujuan para pembisnis yang ingin mereka raih dan tujuan antara satu dan yang lainnya bisa saja berbeda. Tujuan lain yang ingin dicapai oleh pelaku bisnis itu diantaranya:

1. Ingin mencukupi berbagai kebutuhannya
2. Untuk memakmurkan keluarga
3. Ingin namanya dikenal banyak orang
4. Karena ingin menjadi penerus usaha keluarga
5. Ingin mencoba hal baru
6. Ingin memanfaatkan waktu luang
7. Ingin mempunyai usaha sendiri dan tidak bekerja pada orang lain.

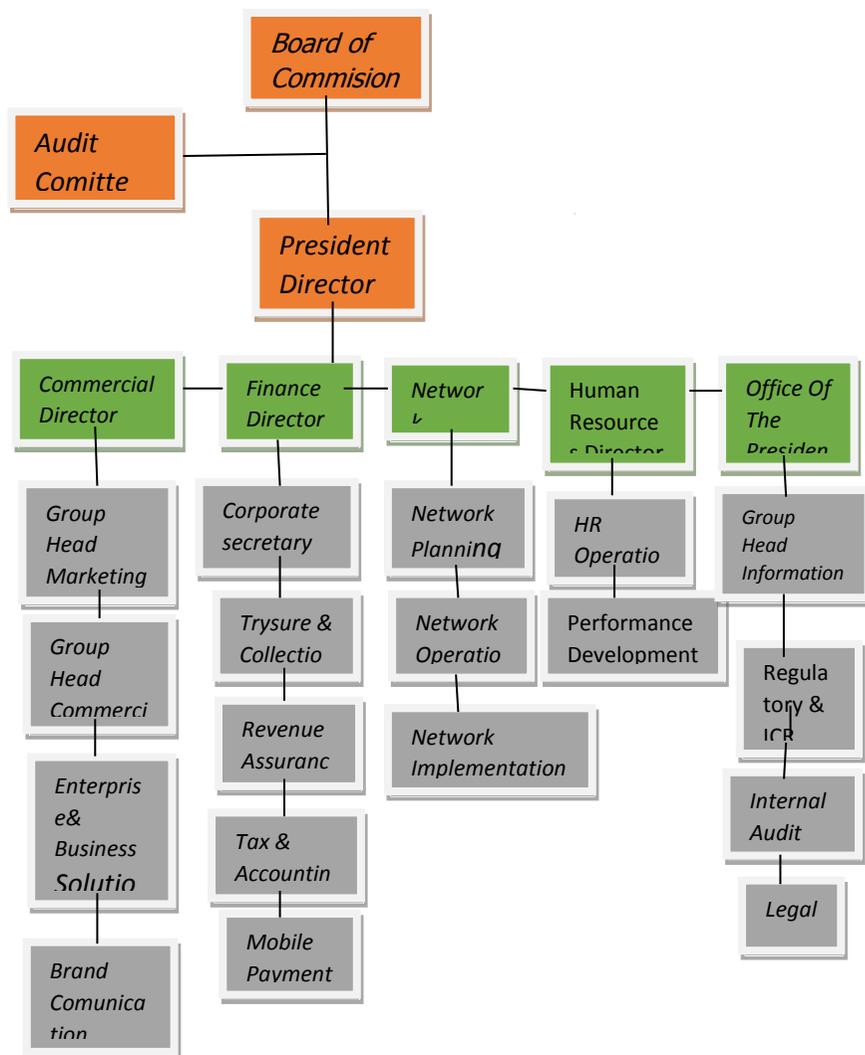
e. Pencapaian Perusahaan

Hasil dari keuletan dan kerja sama dari seluruh karyawan PT Smartfren Telecom, Tbk maka didapatkan beberapa penghargaan.

Tabel 4.1
Daftar Penghargaan PT Smartfren Telecom Tbk

No	Tahun	Penghargaan yang Didapat
1	2010	Penghargaan <i>Broadband Award</i> untuk kategori <i>Best CDMA Broadband Operator</i>
2	2010	Penghargaan <i>Gadget Award</i> untuk kategori <i>Best Internet Service Provider</i>
3	2011	Penghargaan <i>Call Center Service Excellence Award 2011</i> dan <i>Top Brand Award 2011</i> kategori <i>Internet Service Provider Mobile</i>
4	2015	Smartfren menyandang gelar <i>The Best 4G Service Provider</i> dalam ajang Indonesia <i>Golden Ring Award</i>
5	2017	Smartfren mendapatkan penghargaan dari <i>Open Signal</i> yaitu menjadi operator dengan tersedianya serta sebaran jaringan 4G LTE terluas terhadap semua pelanggannya

f. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Berdasarkan struktur organisasi di dalam gambar 4.1 PT Smartfren Telecom, Tbk. dipimpin oleh *Board of Commisioners* dan dibawahnya terdapat *President Director* yang dibantu oleh *Commercial Director, Finance Director, Network Director, Human Resources Director*, dan *Office of The President*.

Berikut adalah penjabaran tanggung jawab dari masing-masing direktur:

1. *President Director* atau Direktur Utama
 - a. Memimpin jalannya perusahaan secara keseluruhan dan bertanggung jawab penuh terhadap kelangsungan perusahaan.
 - b. Fokus menangani pengembangan portofolio bisnis.
 - c. Menetapkan tujuan pokok dan kebijaksanaan umum yang berkaitan dengan pengembangan serta kemajuan perusahaan secara keseluruhan.
2. *Commercial Director* atau Direktur Pemasaran
 - a. Fokus terhadap melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.
 - b. Merencanakan *marketing research* yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar, terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing.
 - c. Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.
 - d. Melakukan perencanaan tindakan antisipatif dalam menghadapi penurunan order.
 - e. Merencanakan pengembangan jaringan pemasaran.
3. *Finance Director* atau Direktur Keuangan
 - a. Fokus pada pengelolaan keuangan Perusahaan serta mengendalikan operasi keuangan secara terpusat.
 - b. Dengan memimpin, mengkoordinasi, mengawasi, dan mendata semua sirkulasi keuangan serta bertanggung jawab pada laporan keuangan perusahaan.

4. *Network Director* atau Direktur Jaringan
 - a. Mengintegrasikan penyelenggaraan pengelolaan infrastruktur jaringandi PT Smartfren Telecom Tbk.
 - b. Merencanakan jaringan terbaru serta mengimplementasikannya ke dalam sistem Smartfren.
5. *Human Resources Director* atau Direktur HRD
 - a. Fokus Melakukan perencanaan, mengembangkan, dan implementasistrategi pada bidang pengelolaan dan juga pengembangan sumber daya manusia (SDM), seperti merekrut karyawan, kebijakan, kontrak kerja, konsultasi, penggajian, peraturan, pelatihan, membangunmotivasi, evaluasi, dan lain sebagainya.
 - b. Penetapan dan pemeliharaan sistem yang ada dengan tujuan untukmengukur aspek penting dari pengembangan sumber daya manusia.
 - c. Monitoring, mengukur dan melakukan pelaporan mengenai masalah,strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM), dan pencapaiannya sesuai kesepakatan.
6. *Office of The President*
 - a. Membantu *President Director* dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan manajemen PT Smartfren Telecom, Tbk.
 - b. Melakukan antisipasi terhadap kecenderungan perubahan konstektualantara teknologi, bisnis, dan tata kelola, serta peluang bisnis dalam Perusahaan.

g. Kegiatan Umum perusahaan

Smartfren merupakan perusahaan *provider* yang menyediakan layanan suara (*voice*), pesan singkat (*short message service*), dan internet (data) serta jasa komersial *mobile* lainnya. Adapun produk yang dikeluarkan oleh smartfren saat ini antara lain:

1. Paket *Bundling* Handphone seperti Samsung dan I Phone

2. HP Andromax dengan berbagai tipe
3. Modem Smartfren dengan nama *Mifi*
4. Kartu Perdana Smartfren *4G LTE*

Smartfren tidak hanya menjadi provider jasa telekomunikasi, akan tetapi Smartfren juga menjual *handset*, baik *featurephone* maupun *smartphone*, modem, dan *router* sejak 2012. Untuk itu, Smartfren bekerjasama dengan banyak vendor asal Tiongkok seperti ZTE, Huawei, dan Haier untuk memproduksi *handset* dan modem langsung ke konsumen dengan rentang harga 300 ribu hingga 2 juta rupiah. Perusahaan mengambil untung dari layanan yang digunakan pelanggan baru, dengan bonus kuota data, telepon, dan SMS gratis sebagai *gimmick* awal pembelian.

Penjualan *handset* dan modem merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan pelanggan baru dan mendorong penggunaan layanan (*usage*). Pola penjualan produk yang digunakan adalah paket *bundling*. Artinya, *handset* dan modem telah dipaket menjadi satu dengan layanan Smartfren.

4.2 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian merupakan tahap awal yang perlu disiapkan oleh penelitian sebelum melakukan penelitian lapangan. Adapun langkah-langkah persiapan yang dilakukan yaitu, Administrasi dan Alat Ukur.

4.2.1. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini dimulai dari pengurusan surat permohonan izin penelitian.

4.2.2. Persiapan Alat Ukur

Pada tahap persiapan alat ukur penelitian ini, penelitian membuat alat ukur guna mengukur tingkat kepuasan kerja dan iklim organisasi pada promotor di PT Smartfren Telecom Tbk. Skala Kepuasan Kerja dibuat berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan Luthans (dalam Kawan, 2017) yaitu pekerjaan itu

sendiri, gaji/upah, peluang promosi, supervisi dan pengawasan, dan rekan kerja.

Sedangkan alat ukur iklim organisasi disusun berdasarkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Wirawan (2007) yaitu keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, produk, konsumen yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan dan budaya organisasi.

Sebelum alat ukur digunakan dalam penelitian, peneliti melakukan uji coba (*Try Out*) terlebih dahulu terhadap dua skala yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mencari responden penelitian yang sama dengan responden penelitian yaitu Promotor di PT Smartfren Telecom Tbk (Reza, 2016).

Adapun untuk menentukan responden *try out* dalam penelitian ini peneliti berpedoman pada Wahyu Widhiarso, yaitu untuk menentukan jumlah responden uji coba instrument psikologi ditentukan berdasarkan dua versi yaitu versi statistik, jumlah responden uji coba instrument skala psikologi setidaknya 60 subjek sudah memasuki daerah aman versi statistik (Reza, 2016).

Selain itu, sebelum peneliti melakukan *try out* skala penelitian secara empiris, skala penelitian yang disusun penelitian juga di koreksi terlebih dahulu oleh para ahli (*judgement esprts*) (Reza, 2016). Adapun yang ahli mengoreksi skala yang disusun oleh peneliti adalah kedua Dosen Pembimbing dalam penelitian ini, dari total keseluruhan karyawan promotor di PT Smartfren Telecom Tbk di Palembang yang berjumlah 500. Peneliti hanya mengambil 60 orang untuk dijadikan responden *try out*.

Pengambilan data melalui media skala iklim organisasi dengan kepuasan kerja ini dengan melakukan dua kali pengambilan data. Pengambilan data yang pertama adalah satu yang digunakan untuk kepentingan uji coba atau *try out*

sedangkan pengambilan data kedua guna penelitian. Penelitian dengan menggunakan uji coba skala dengan alasan peneliti membuat sendiri alat ukur dari kedua variabel sesuai pendapat Arikunto ada dua jenis alat ukur yang pertama dimodifikasi dari alat ukur yang sudah ada dan jenis kedua alat ukur yang sudah terstandar.

Penulis mengadakan uji coba juga didasarkan pada pendapat Suryabrata yang menyatakan bahwa syarat uji coba adalah subjek uji coba yang menyatakan bahwa syarat yang sama dengan karakteristik subjek penelitian, disamping itu kondisi uji coba seperti waktu pelaksanaan, cara pelaksanaan, dan cara penyajian data instrument pengumpulan data penelitian juga harus sama dengan penelitian yang sebenarnya (Suryabrata, 2008).

Adapun pelaksanaan penelitian uji coba ini dilakukan di PT Smartfren Telecom Tbk Palembang pada tanggal 11 Juli 2019 sampai dengan 15 Juli 2019 dan skala dibagikan secara berkala pada subjek yang peneliti ditemukan ditempat mereka bekerja masing-masing (toko atau konter pinggir jalan). Proses pengambilan data peneliti disesuaikan dengan kesediaan subjek karena peneliti tidak mau mengganggu kegiatan kerja subjek. Berikut ini adalah gambaran tentang validitas dan reliabilitas kedua skala yang dianalisis dengan bantuan *SPSS version 23.00 for windows*.

4.3 Uji Coba Alat Ukur

4.3.1. Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

Seleksi terhadap item-item pada skala kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan teknik *corrected item total* yang terdapat pada program SPSS (*Statistik Package For Social Science*) *Version 23 for windows* untuk mengetahui *item* yang valid dan gugur ditentukan berdasarkan batas koefisien korelasi $r_{ix} < 0,30$ (taraf signifikan 5%) (Reza, 2016).

Setelah dilakukannya analisis seleksi terhadap item-item skala kepuasan kerja yang berjumlah 50 item, diperoleh skala 35

item yang memiliki batas koefisien korelasi $r_{ix} \geq 0,30$ dan dianggap valid dan layak digunakan untuk penelitian sedangkan 15 item lainnya tidak layak digunakan untuk penelitian dan dinyatakan gugur (Reza, 2016). Untuk lebih jelas lihat tabel 4.1.

Tabel 4.1
Blueprint Hasil Tryout Skala Kepuasan Kerja

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	UF	
1	Pekerjaan itu sendiri	Tugas	61, 63*	70, 71	10
		Kesempatan belajar	64*, 72*	62	
		Tanggung jawab	73	65, 66*	
2	Gaji saat ini	Sistem penggajian	76, 83,	69, 78, 81	10
		Keadilan penggajian	77, 79, 82,	80, 84	
3	Kesempatan promosi	Peluang promosi	67, 75, 104*, 105*	68, 106, 107, 108, 110*	10
4	Pimpinan	Gaya kepemimpinan	86*, 87, 88, 94, 95	89, 91*, 93*, 96, 97	10
5	Rekan kerja	Dukungan antara rekan kerja	74, 98*, 99*, 100, 101	90, 92*, 102, 103*, 109*	10

Keterangan * : item gugur

Setelah item-item yang gugur tersebut dikeluarkan, maka distribusi sebaran item pada skala kepuasan kerja berubah menjadi seperti tampak pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Blue Print Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	UF	
1	Pekerjaan itu sendiri	Tugas	61(47)	70(53), 71(54)	6
		Kesempatan belajar		62(48)	
		Tanggung jawab	73(55)	65(49)	
2	Gaji saat ini	Sistem penggajian	76(58), 83(65)	69(52), 78(60), 81(63)	10
		Keadilan penggajian	77(74), 79(51), 82(64)	80(62), 84(66)	
3	Kesempatan promosi	Peluang promosi	67(50), 75(57)	68(65), 106(79) 107(80) 108(81)	6
4	Pimpinan	Gaya kepemimpinan	87(68), 88(69), 94(72), 95(73)	89(70), 96(74), 97(75)	7
5	Rekan kerja	Dukungan antara rekan kerja	74(56), 100(76), 101(77)	90(71), 102(78)	5

Keterangan () : penomoran baru

4.3.2. Uji Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Setelah uji validitas skala kepuasan kerja, maka dilanjutkan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan teknik *cronbach's alpha* dengan *SPSS verison 23*. Menurut Sutrisno Hadi teknik *alpha* dari *cronbach* menghasilkan koefisien *alpha*. Saifuddin Azwar melanjutkan, data untuk menghitung koefisien reliabilitas *alpha* diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikarenakan hanya hasil saja pada sekelompok responden. Dengan menyajikan satu skala hanya satu kali, maka problem yang mungkin timbul pada pendekatan reliabilitas ulang dapat dihindari (Reza, 2016).

Menurut Saifuddin Azwar, untuk mengetahui kepuasan kerja reliabel atau tidaknya ditentukan berdasarkan koefisien reliabilitas berada dalam rentang angkata 0 sampai 1,00. Sekalipun bila koefisien relibitas semakin tinggi mendekati angkat 1,00 berarti pengukuran semakin reliable (Azwar, 2012). Taraf terendah nilai koefisien dalam uji reliabilitas sebagaimana pendapat Sugiyono, instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas kepuasan kerja minimal 0,6 (Reza, 2016). Berdasarkan uji reliabilitas kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari skala kepuasan kerja menunjukkan *Alpha (a)* sebesar 0,927. Maka dengan demikian skala kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel. Lihat tabel 4.3.

Tabel 4.3
Reliabilitas Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	50

4.3.3 Uji Validitas Skala Iklim Organisasi

Seleksi terhadap item-item pada skala iklim organisasi dalam penelitian ini menggunakan teknik *corrected item total* yang terdapat pada program SPSS (*Statistik Package For Social Science*) *Version 23 for windows* untuk mengetahui *item* yang valid dan gugur ditentukan berdasarkan batas koefisien korelasi $r_{ix} < 0,30$ (taraf signifikan 5%) (Reza, 2016).

Setelah dilakukannya analisis seleksi terhadap item-item skala iklim organisasi yang berjumlah 70 item diperoleh 46 item yang memiliki batasan koefisien korelasi-korelasi $r_{ix} \geq 0,30$ dan dianggap valid dan layak digunakan untuk penelitian sedangkan 24 item lainnya gugur atau tidak layak digunakan untuk penelitian (Reza, 2016). Untuk lebih jelas lihat tabel 4.4.

Tabel 4.4
Blue Print Skala Iklim Organisasi

No	Dimensi	Indikator	Sebaran Item		Jumlah
			F	UF	
1	Keadaan lingkungan fisik	Tempat kerja	5, 8	1, 4	10
		Perlengkapan	12	2, 10*	
		Alat kerja	3*, 6	9	
2	Keadaan lingkungan sosial	Komunikasi antara atasan dan bawahan	17	13, 21*	10
		Sistem kepemimpinan manajer unit kerja	18	16	
		Hubungan antarteman sekerja	14	15*	
		Kebersamaan dengan antara teman sekerja	19, 23*	20	
3	Pelaksanaan sistem manajemen	Tujuan dan target perusahaan	26	31, 32	10
		Tugas dan tanggung jawab	30	24	
		Proses pengambilan keputusan	27	36*	
		Standar dan prosedur kerja	28	33	
		Pengembangan karir	25, 29	34*	
4	Produk	Promosi	51, 53*, 55	58, 60*	10
		Pencapaian target	57*, 59	52, 54, 56*	
5	Konsumen yang dilayani	Hubungan dengan konsumen	61, 62, 64,	65*, 68*,	10
		Sistem pelayanan	66, 70*	67, 63*, 69*	
6	Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi	Semangat kerja dan kesehatan	37, 41*,	39, 40, 45	10
		Komitmen dan moral	38, 42, 43	44, 46*	
7	Budaya organisasi	Pelaksanaan peraturan	7, 47	8	10
		Pelaksanaan keselamatan kerja	48*	11, 22	
		Pelaksanaan nilai kejujuran	49	35, 50	

Keterangan *: Item gugur

Setelah item-item yang gugur tersebut dikeluarkan, maka distribusi sebaran item pada skala perilaku iklim organisasi berubah menjadi seperti tampak pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Blue Print Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba

No	Dimensi	Indikator	Sebaran	Item	Jumlah
			F	UF	
1	Keadaan lingkungan fisik	Tempat kerja	5(4), 8(6)	1, 4(3)	8
		Perlengkapan		2, 10(9)	
		Alat kerja	6(5)	9(8)	
2	Keadaan lingkungan sosial	Komunikasi antara atasan dan bawahan	17(14)	13(11)	7
		Sistem kepemimpinan manajer unit kerja	18(15)	16(13)	
		Hubungan antarteman sekerja	14(12)		
		Kebersamaan dengan antara teman sekerja	19(16)	20(17)	
3	Pelaksanaan sistem manajemen	Tujuan dan target perusahaan	26(21)	31(22), 32(22)	9
		Tugas dan tanggung jawab	30(21)		
		Proses pengambilan keputusan	27(19)		
4	Produk	Standar dan prosedur kerja	28(20)	33(24)	3
		Pengembangan karir	25(18), 29(24)		
		Promosi	51(35), 55(37)	58(45)	
5	Konsumen	Hubungan dengan konsumen	61(39), 62(40), 64(41),		5
		Sistem pelayanan	66(42)	67(43)	
6	Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi	Pencapaian target	59(38)	52(36)	8
		Semangat kerja dan kesehatan	39(27)	40(28), 45(37)	
		Komitmen dan moral	38(26), 42(29), 43(30)	44(31)	
7	Budaya organisasi	Pelaksanaan peraturan	7(6), 47(32)	8(7)	8
		Pelaksanaan keselamatan kerja		11(10), 22(18)	
		Pelaksanaan nilai kejujuran	49(33)	35(25), 50(34)	

4.3.4 Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi

Setelah uji validitas skala pola asuh orang tua maka dilanjutkan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan teknik *cronback's alpha* dengan SPSS *version 23*. Menurut Sutrisno Hadi teknik *alpha* dari *cronback* menghasilkan koefisien *alpha*. Saifuddin Azwar melanjutkan, data untuk menghitung koefisien reliability *alpha* diperoleh lewat penyajian satu bentuk skala yang dikenakan hanya hasil saja pada sekelompok responden. Dengan menyajikan satu skala hanya satu kali, maka problem yang mungkin timbul pada pendekatan reliable tes ulang dapat dihindari (Reza, 2016).

Menurut Saifuddin Azwar, untuk mengetahui skala iklim organisasi reliabel atau tidaknya ditentukan berdasarkan koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0 sampai 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel (Azwar, 2012). Taraf terendah nilai koefisien dalam uji reliabilitas sebagaimana pendapat Sugiyono, instrument diyantakan reliable bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Reza, 2016). Berdasarkan uji reliabilitas iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari skala iklim organisasi menunjukkan *Alpha (a)* sebesar 0,915. Maka dengan demikian skala iklim organisasi dapat dikatakan reliabel. Lihat tabel 4.6.

Tabel 4.6
Reliabilitas Iklim Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	70

4.4 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 25 Juli 2019 sampai dengan 2 Agustus 2019 yang meliputi proses koordinasi pelaksanaan penelitian, pengambilan data, analisis data dan penyusunan laporan penelitian, adapun yang meliputi koordinasi pelaksanaan penelitian adalah menyampaikan surat dari wakil dekan I ke HRD PT Smartfren Telecom Tbk Palembang. Setelah surat izin dimasukkan peneliti menemui beberapa subjek yang akan dijadikan subjek penelitian.

Selanjutnya analisis data, penyusun laporan penelitian mulai dari skoring atau penilaian hasil penelitian dan seterusnya menginput data hingga seluruh data yang di dapat dimasukkan ke dalam komputer, selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas dan linieritas dan uji hipotesis menggunakan metode yang dtelah ditentukan.

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1. Deskripsi Subjek Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk memberikan informasi tentang subjek penelitian, berikut adalah gambaran subjek penelitian. Penelitian ini berjumlah 205 responden.

a. Jenis Kelamin

Subjek penelitian sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak orang laki-laki dan sebanyak orang perempuan.

Tabel 4.7

Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	140 orang	68 %
Perempuan	65 orang	32 %
Total	205 orang	100 %

b. Usia

Dari tabel berikut dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian.

Tabel 4.8
Tabel Deskripsi Usia Subjek Penelitian

Usia	Frekuensi	Persentase
18 tahun	12	6 %
19 tahun	35	17%
20 tahun	20	10%
21 tahun	40	19%
22 tahun	28	14%
23 tahun	35	17%
24 tahun	24	12%
25 tahun	11	5%
Total	205	100%

4.5.2 Kategorisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian berdasarkan skor hipotetik. Norma hipotetik didapatkan dari hasil pengkategorian sesuai dengan skor hipotetik dari skala. Hasil selengkapnya dapat dilihat dari skor hipotetik masing-masing variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor x yang diperoleh (hippotetik)			
	X min	X max	Mean	SD (Standar Deviasi)
Iklim organisasi	46	184	115	23
Kepuasan kerja	35	140	87,5	17,5

Pada tabel diatas terlihat skor hipotetik variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja akan menjadi pedoman dalam pembuatan kategorisasi kedua variabel penelitian. Peneliti telah membuat kategorisasi beserta frekuensi dan persentase terhadap kedua variabel tersebut yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Kategorisasi Skala Iklim Organisasi

Skor	Kategorisasi	N	Persentase
$X \leq 92$	Rendah	4	2 %
$92 < x \leq 138$	Sedang	170	83 %
$X > 138$	Tinggi	31	15 %
Total			100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 orang atau 2 % pada kategorisasi rendah, 170 orang atau 83% pada kategorisasi sedang dan 31 orang atau 15% pada kategorisasi tinggi pada promotor di PT Smartfren telecom tbk Palembang.

Tabel 4.11
Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Skor	Kategorisasi	N	Persentase
$X \leq 70$	Rendah	0	0 %
$70 < x \leq 105$	Sedang	52	25 %
$X > 105$	Tinggi	153	75 %
Total			100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat atau 0% pada kategorisasi rendah, 53 orang atau 25% pada kategorisasi sedang, dan 153 orang atau 75% pada kategorisasi tinggi pada promotor di PT Smartfren Telecom Tbk Palembang.

4.5.3. Uji Asumsi (Prasyarat)

Uji normalitas dan linieritas merupakan syarat sebelum melakukan uji sebelum melakukan uji analisis regresi sederhana dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dan kebenaran yang seharusnya ditarik.

4.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdasarkan populasi berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2016). Menurut Sutrisno Hadi, kaidah untuk menentukan apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak jika nilai $p > 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai $p \leq 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal (Reza, 2016). Lihat tabel 4.12 hasil uji normalitas terhadap variabel kepuasan kerja dan iklim organisasi.

Tabel 4.12
Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Iklim organisasi → Kepuasan kerja	0.200	normal

Berdasarkan tabel deskripsi hasil uji normalitas di atas maka dapat dilihat hasil uji kolmogorov smirnov di atas. Kaidah yang digunakan untuk menentukan apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak jika nilai (*Sig*) $p > 0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai (*Sig*) $p \leq 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal. Jadi interpretasi data di atas dikatakan normal dengan melihat *Asymp Sig. (2-tailed)* (Iredho, 2017).

4.5.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu upaya untuk memahami salah satu asumsi analisis regresi linieritas yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang saling

membentuk kurva linier. Kurva linier dapat dibentuk apabila setiap kenaikan skor variabel bebas diikuti oleh kenaikan skor variabel terikat (Prawira, 2006).

Tujuan dari uji linieritas ini adalah untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak.

Tabel 4.13
Deskripsi Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linier Sig p < 0.05	Keterangan
Iklm Organisasi → Kepuasan Kerja	0.000	Linier

Dari hasil uji linieritas di atas, interpretasi data dikatakan memenuhi uji linieritas dengan melihat kolom pada kolom *Sig*. Adapun kaidah untuk menentukan data penelitian memenuhi asumsi linier atau tidak. Kaidah untuk menentukan data yang linier adalah jika nilai (*Sig*) $p < 0,05$ maka dikatakan data linier. Sebaliknya, jika nilai (*Sig*) $p > 0,05$ maka data dikatakan tidak linier (Reza, 2017).

4.5.4 Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Reza, 2016). Selanjutnya hipotesis tersebut perlu diuji kebenarannya, apakah hipotesis diterima atau ditolak. Peneliti mengajukan hipotesis yaitu "Ada hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada promotor di PT Smartfren Telecom Tbk Palembang".

Penghitungan statistik dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS *version 23 for windows*. Menurut Triton Prawira Budi, probalitas atau $p < 0,05$ memiliki arti bahwa koefisien regresi signifikan (Prawira, 2006).

Tabel 4.14
Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	R Square	Sig (P) P < 0,05	Keterangan
Iklm Organisasi >< Kepuasan Kerja	0.408	0.167	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa kolom korelasi antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja adalah 0,408 yang menunjukkan hubungan yang substansi antara kedua variabel tersebut. Sebagaimana yang memiliki rentang antara 0.4-0.7 baik positif maupun negatif menunjukkan derajat hubungan yang substansial. Sedangkan R square 0,167 menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 16,7% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Taraf signifikan (p) 0,000 yang berarti $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak yaitu, ada hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada promotor di PT Smartfren Telecom Tbk Palembang. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

Selain hasil diatas, berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat diketahui mengenai persamaan regresinya, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier

variabel	Constant	B	Sig (p)
Iklm Organisasi >< Kepuasan Kerja	128,799	0,155	,000

Berdasarkan tabel di atas, maka rumus persamaan regresi liniernya yaitu $Y = 128,799 + 0,155 X$ yang memiliki makna yaitu:

a. Konstanta

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta sebesar 128,799 yang diartikan jika variabel bebas (independen) yaitu iklim organisasi berada dalam model yang sama = 0 (nol), maka secara rata-rata variabel tersebut memberikan nilai pada kepuasan kerja sebesar 128,799.

b. Koefisien X

Koefisien X yaitu koefisien dari iklim organisasi yang memiliki nilai negatif sebesar 0,155, artinya apabila iklim organisasi mengalami penurunan nilai sebesar 1 maka nilai tersebut akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,155.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan kepuasan kerja pada promotor di PT Smartfren Telecom Tbk Palembang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang berbunyi ada hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada promotor di PT Smartfren Telecom Tbk Palembang. Oleh karena itu, untuk menjawab penelitian tersebut, maka data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya diuji dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana sehingga diperoleh hasil yaitu nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,408 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada promotor di PT Smartfren Telecom Tbk, sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini pun didukung dengan nilai R square yang mana nilai tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi sumbangan antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Adapun nilai R square diperoleh sebesar 0,167, yang artinya variabel iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 16,7% terhadap variabel kepuasan kerja dan sisanya sebesar 83,3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Rahmawati dan Supartha (2015) dengan hasil penelitian iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang sama dilakukan oleh Rahadian dan Suwanda (2017) dengan hasil penelitian iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Robbins (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang rasa ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur terkadang memang tidak mudah, namun bekerja dengan rasa ikhlas, sabar dan syukur memberikan nilai tersendiri.

Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh yang tidak hanya sekedar *output* saja. Ketika pekerjaan dapat diselesaikan, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh.

Hal ini juga telah dijelaskan dalam Al-Quran sebagaimana firman Allah dalam QS. Ibrahim ayat 7.

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: *Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan: "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".*

Ayat di atas secara tegas menyatakan bahwa jika bersyukur maka pasti nikmat Allah akan ditambahnya, tetapi ketika berbicara tentang kufur nikmat, tidak ada penegasan bahwa pasti siksa-Nya akan jatuh. Ayat ini hanya menegaskan bahwa siksa Allah pedih. Jika demikian, penggalan akhir ayat ini dapat dipahami sekedar sebagai ancaman. Disisi lain, tidak tertutup kemungkinan keterhindaran dari siksa duniawi bagi yang mengkufuri nikmat Allah, bahkan boleh jadi nikmat tersebut ditambah-Nya dalam rangka mengulur kedurhakaan (Shihab, 2012).

Berbagai sarana telah disediakan bagi tumbuhnya rasa syukur, sabar dan ikhlas dalam diri, baik itu berupa kenikmatan dan selalu ber *husnuzhan* kepada Allah, jangan berputus asa dari rahmat-Nya. Gaji yang relatif kecil, lingkungan kerja yang kurang

kondusif, atasan yang kurang berkompeten dan lainnya bagi mereka bukan sebuah bencana, tetapi lebih merupakan ujian yang di janjikan Allah Swt yang akan berbuah pada meningkatnya kualitas dan kesadaran iman dalam bekerja sehingga hidup tetap optimis untuk maju bukan malah menyerah pada keadaan. Seperti firman Allah dan QS. Al-Insyirah ayat 5-6.

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: *Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.*

Dalam Al-Quran juga telah dijelaskan bahwa tidak ada pekerjaan yang sia-sia di dunia ini. Semuanya pasti terdapat manfaat dari pekerjaan-pekerjaan yang telah dilakukan oleh manusia. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Ali Imran ayat 195.

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِنْكُمْ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ بَعْضُكُمْ مِنْ بَعْضٍ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِهِمْ وَأُودُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ

Artinya: *Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiaakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki atau perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain. Maka orang-orang yang berhijrah, yang diusir dari kampung halamannya, yang disakiti pada jalan-Ku, yang berperang dan yang dibunuh, pastilah akan Ku-hapuskan kesalahan-kesalahan mereka dan pastilah Aku masukkan mereka ke dalam surga yang mengalir sungai-sungai di bawahnya, sebagai pahala di sisi Allah. Dan Allah pada sisi-Nya pahala yang baik.*

Hubungan ayat ini jelas menginformasikan betapa cepat sambutan Allah setelah mereka berzikir menghadirkan kebesaran Allah dan berpikir yang menghasilkan kesimpulan yang benar

serta disertai dengan permohonan yang tulus. Kecepatan sambutan itu dipahami dari penggunaan huruf fa' yang diterjemahkan "maka" dalam pernyataan-Nya bahwa mereka Tuhan mereka benar-benar memperkenankan buat mereka permohonan mereka dengan berfirman, "*sesungguhnya Aku tidak menyalakan ganjaran amal orang-orang yang beriman di antara kamu, wahai ulul Al-Albab, atau semua yang bermohon dengan tulus baik seorang lelaki atau perempuan, Allah tidak membedakan kamu hai lelaki dan perempuan karena sebagian kamu dari sebagian yang lain.*" (Shihab, 2002).

Berdasarkan beberapa ayat Al-Quran di atas hendaklah menjadi manusia yang selalu sabar, ikhlas dan bersyukur dengan keadaan yang diperoleh dalam kondisi apapun, karena tidak ada sedikit pun pekerjaan manusia yang akan menjadi sia-sia.

4.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Jumlah item yang digunakan *try out* cukup banyak, sehingga responden yang mengisi lembar pernyataan mengeluh dan merasa bosan.
2. Responden pada penelitian berada pada tempat yang berbeda-beda sehingga peneliti harus mencari keberadaan subjek seperti di beberapa tempat umum seperti pusat perbelanjaan ataupun di toko-toko kecil.