

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

SPBU Wonoketingal 44.595.07 didirikan pada tahun 1997 di desa Wonoketingal Karanganyar Demak, spbu ini menempati lahan 12.000 m² dengan tujuh buah kanopi. Waktu itu di SPBU ini sudah dipasang mesin tiket printer sehingga setiap transaksi pembelian konsumen tidak lagi diberikan nota manual akan tetapi sudah berupa nota printer yang otomatis keluar setelah pengisian selesai dilakukan.

Untuk bahan bakar yang dijual meliputi Premium. Pertamina 92, Pertalite, Solar DEX, dan Solar. Selain itu juga terdapat fasilitas untuk tambah angin, isi air radiator, Mushola dan juga Mini Market. Dengan menyangand SPBU PASTIPAS dan didukung oleh infrastruktur yang kuat serta karyawan yang terlatih menjadikan SPBU ini percontohan untuk spbu–spbu di Demak.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Turut serta berkiprah dalam membantu program pemerintah di dalam mensukseskan pembangunan dalam hal ini adalah bidang transportasi. Dikandung maksud oleh pengusaha supaya para pemilik kendaraan tidak mendapatkan kesulitan dan tidak perlu mengantri untuk mendapatkan bbm karena sekarang sudah dibangun beberapa SPBU yang baru.

b. Misi

- 1) Menjalankan usaha yang meliputi: Pengadaan, Pendistribusian, dan pemasaran yang terintegrasi berdasarkan prinsip-prinsip komersial yang kuat.

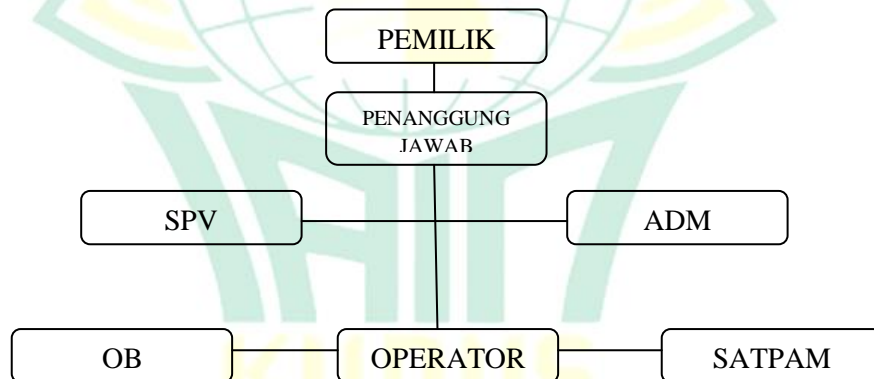
- 2) Mempertahankan posisi sebagaimana market leader bisnis bbm dalam negeri

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain daripada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi- spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

Adapun struktur organisasi pada SPBU 44.595.07 secara jelas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi SPBU 44.595.07



4. Deskripsi Jabatan

Uraian tugas pada bagian-bagian dari struktur organisasi SPBU 44.595.07 yaitu:

a. Pemilik

Tujuan Utama Pekerjaan :

Mengambil kebijakan penting yang kaitannya dengan Perusahaan.

b. Penanggung Jawab

Tujuan Utama Pekerjaan :

- 1) Melakukan perencanaan penebusan BBM
- 2) Menyusun planning kedatangan BBM
- 3) Bertanggung jawab penuh akan jalannya kegiatan Operasional
- 4) Melaksanakan pembinaan karir karyawan
(Mutasi, Demosi, Promosi)
- 5) Melakukan Recruitment karyawan

c. Supervisor

Tujuan Utama Pekerjaan :

- 1) Menerima bongkar muat BBM dari depot PERTAMINA
- 2) Membantu Manager melakukan pengawasan dilapangan
- 3) Memotivasi karyawan
- 4) Mengatur jadwal kerja karyawan
- 5) Melakukan penilaian kinerja karyawan untuk selanjutnya
dilaporkan kepada Manager / Kepala Operasional

d. Administrasi

Tujuan Utama Pekerjaan :

- 1) Melakukan pencatatan hasil kegiatan penjualan BBM
- 2) Membuat laporan Gaji karyawan untuk diserahkan kepada
Manager / Kepala Operasional
- 3) Membuat laporan laba rugi perusahaan
- 4) Mengarsipkan data perusahaan

e. Operator

Tujuan Utama Pekerjaan :

- 1) Melayani pembelian BBM
- 2) Melakukan penyetoran uang hasil penjualan BBM kepada Cashier
- 3) Melakukan rekapitulasi penjualan BBM untuk dilaporkan kepada
supervisor.

f. Office Boy

Tujuan Utama Pekerjaan :

Bertanggung jawab penuh atas kebersihan area SPBU

g. Satpam

Tujuan Utama Pekerjaan :

Menjaga keamanan lingkungan SPBU

5. Jam Kerja

Ketentuan hari libur dan kerja karyawan di SPBU Wonoketingal 44.595.07 dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Setiap hari dari hari senin-minggu
- b. setiap seminggu libur 1 bagi semua karyawan
- c. Karyawan masuk *shift* 1 jam 06:00 sampai jam 14.00 *shift* 2 jam 14.00 sampai 22.00 *shift* 3 jam 22.00 sampai 06.00.

B. Gambaran Umum Responden

Diskripsi responden disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket tertutup. Untuk penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung mendatangi karyawan SPBU Wonoketingal 44.595.07 dan menyerahkan kuesioner yang ada untuk diisi responden, hal ini di maksudkan agar lebih efektif untuk meningkatkan *response rate* responden dalam penelitian ini, dengan mengambil sampel sebanyak 34 responden yang merupakan semua jumlah dari populasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan karakteristik responden tersebut antara lain:

1. Usia

Adapun data mengenai usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi lima kategori, yaitu dari umur < 17 th, 18 s/d 25 th, 26 s/d 32 th, 33 s/d 38 th dan > 39 th. Data yang diperoleh dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Responden	Persentase (%)
1	< 17 th	0	0 %
2	18 s/d 25 th	20	58,8 %
3	26 s/d 32 th	11	32,4 %
4	33 s/d 38 th	0	0 %
5	>39 th	3	8,8 %
Total		34	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia < 17 th sebanyak 0 orang atau 0 %, usia 18 s/d 25 th sebanyak 20 orang atau 58,8%, usia 26 s/d 32 th sebanyak 11 orang atau 32,4%, usia 33 s/d 38 th sebanyak 0 orang atau 0% dan usia > 39 th sebanyak 3 orang atau 8,8%. Hal ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden adalah antara 18 sampai dengan 38 tahun.

2. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	38,2 %
2	Perempuan	21	61,8 %
Total		34	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden laki-laki yaitu 13 orang dengan persentase 38,2 % dan sisanya perempuan sebanyak 21 orang atau 61,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang diambil dalam penelitian ini adalah perempuan.

3. Pendidikan

Adapun data mengenai pendidikan responden, Peneliti membaginya menjadi enam kategori yaitu SD, SMP, SMA, Diploma, S1 dan S2/S3. Data yang diperoleh dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SD	0	0 %
2	SMP	0	0 %
3	SMA	30	88,2 %
4	Diploma	0	0 %
5	S1	4	11,8 %
6	S2	0	0 %
Total		34	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pendidikan responden adalah SD sebanyak 0 orang atau 0%, SMP sebanyak 0 orang atau 0 %, SMA sebanyak 34 orang atau 88,2 %, Diploma sebanyak 0 orang atau 0 %, S1 sebanyak 4 orang atau 11,8 % dan S2/S3 sebanyak 0 orang atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan responden yang diambil dalam penelitian ini rata-rata adalah SMA.

C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Penelitian

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Fleksibilitas jadwal Kerja (X1)	1	10	29,4	9	26,4	10	29,4	4	11,8	1	3
	2	8	32,3	14	41,2	8	23,5	4	11,8	0	0
	3	7	20,6	13	38,2	13	38,2	1	3	0	0
	4	11	32,3	9	26,4	12	35,3	2	6	0	0
Kompensasi (X2)	1	5	14,7	11	32,3	15	44	2	6	1	3
	2	6	17,6	9	26,4	12	35,3	7	20,6	0	0
	3	4	11,8	13	38,2	12	35,3	5	14,7	0	0
	4	6	17,6	9	26,4	14	41,2	2	6	3	8,8
Kepuasan kerja (Y)	1	8	23,5	11	32,3	10	29,4	4	11,8	1	3
	2	8	23,5	10	29,4	11	32,3	3	8,8	2	6
	3	9	26,4	7	20,6	9	26,4	8	23,5	1	3
	4	5	14,7	11	32,3	12	35,4	5	14,7	1	3
	5	7	20,6	7	20,6	13	38,2	5	14,7	2	6
	6	8	23,5	11	32,3	10	29,4	4	11,8	1	3

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

1. Fleksibilitas jadwal Kerja (X1)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai fleksibilitas jadwal kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,4%), setuju (26,4%), netral (29,4%), tidak setuju (11,8%), dan sangat tidak setuju (3%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (23,5%), setuju (41,2%), netral (23,5%), tidak setuju (11,8%) dan sangat tidak setuju (0%). Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar (20,6%), setuju (38,2%), netral (38,2%), tidak setuju (3%) dan

sangat tidak setuju (0%). Pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar (32,3%), setuju (26,4%), netral (35,3%), tidak setuju (6%) dan sangat tidak setuju (0%).

2. Kompensasi (X2)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kompensasi, responden menjawab sangat setuju sebanyak (14,7%), setuju (32,3%), netral (44%), tidak setuju (6%), dan sangat tidak setuju (3%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,6%), setuju (26,4%), netral (35,4%), tidak setuju (20,6%) dan sangat tidak setuju (0%). Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar (11,8%), setuju (38,2%), netral (35,3%), tidak setuju (14,7%) dan sangat tidak setuju (0%). Pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar (17,6%), setuju (26,4%), netral (41,2%), tidak setuju (6%) dan sangat tidak setuju (8,8%).

3. Kepuasan Kerja (Y)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama kepuasan kerja (Y) responden menjawab sangat setuju sebanyak (23,5%), setuju (32,3%), netral (29,4%), tidak setuju (11,8%), dan sangat tidak setuju (3%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (23,5%), setuju (29,4%), netral (32,3%), tidak setuju (8,8%) dan sangat tidak setuju (6%). Pada pertanyaan tiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (26,4%), setuju (20,6%), netral (26,4%), tidak setuju (23,5%) dan sangat tidak setuju (6%). Pada pertanyaan empat responden menjawab sangat setuju sebanyak (14,7%), setuju (32,3%), netral (35,3%), tidak setuju (14,7%) dan sangat tidak setuju (3%). Pada pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebesar (20,6%), setuju (20,6%), netral (38,2%), tidak setuju (14,7%) dan sangat tidak setuju (6%). Kemudian pada pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebesar (23,5%), setuju (32,3%), netral (29,4%), tidak setuju (11,8%) dan sangat tidak setuju (3%).

D. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu *kuesioner*. Kriteria suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi r^{hitung} lebih besar dibandingkan nilai r^{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dan diketahui r^{tabel} 0,338. Hasil uji validitas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r^{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0.814	0.338	<i>Valid</i>
2	X1.2	0.863	0.338	<i>Valid</i>
3	X1.3	0.795	0.338	<i>Valid</i>
4	X1.4	0.788	0.338	<i>Valid</i>
5	X2.1	0.915	0.338	<i>Valid</i>
6	X2.2	0.855	0.338	<i>Valid</i>
7	X2.3	0,838	0.338	<i>Valid</i>
8	X2.4	0.840	0.338	<i>Valid</i>
9	Y.1	0.852	0.338	<i>Valid</i>
10	Y.2	0.891	0.338	<i>Valid</i>
11	Y.3	0.804	0.338	<i>Valid</i>
12	Y.4	0.840	0.338	<i>Valid</i>
13	Y.5	0.797	0.338	<i>Valid</i>
14	Y.6	0.898	0.338	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diketahui bahwa hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang di uji coba. Untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar di banding r tabel dan bernilai positif untuk 34 responden dengan alpha 0,05 di dapat dari r tabel

sebesar 0,338 maka, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ketiga fleksibilitas jadwal kerja (x1), kompensasi(x2), dan kepuasan kerja (y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable, jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan metode koefisien *Cronbach's Alpha*, pengujian kehandalan dengan kriteria hasil dibawah 0.70 dianggap buruk dan semakin mendekati koefisien angka 1 semakin baik. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Item	<i>Reliability Coefficiens</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Fleksibilitas jadwal kerja (X1)	4 item	0.826	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	4 item	0.880	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Y)	6 item	0.920	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.6 diatas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 ($>0,70$), sehingga dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas jadwal kerja (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (Y) adalah reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Jika nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10, berikut hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>			
Model	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1 (Constant)			
X1	0.352	2.838	Bebas Multikolinearitas
X2	0.352	2.838	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

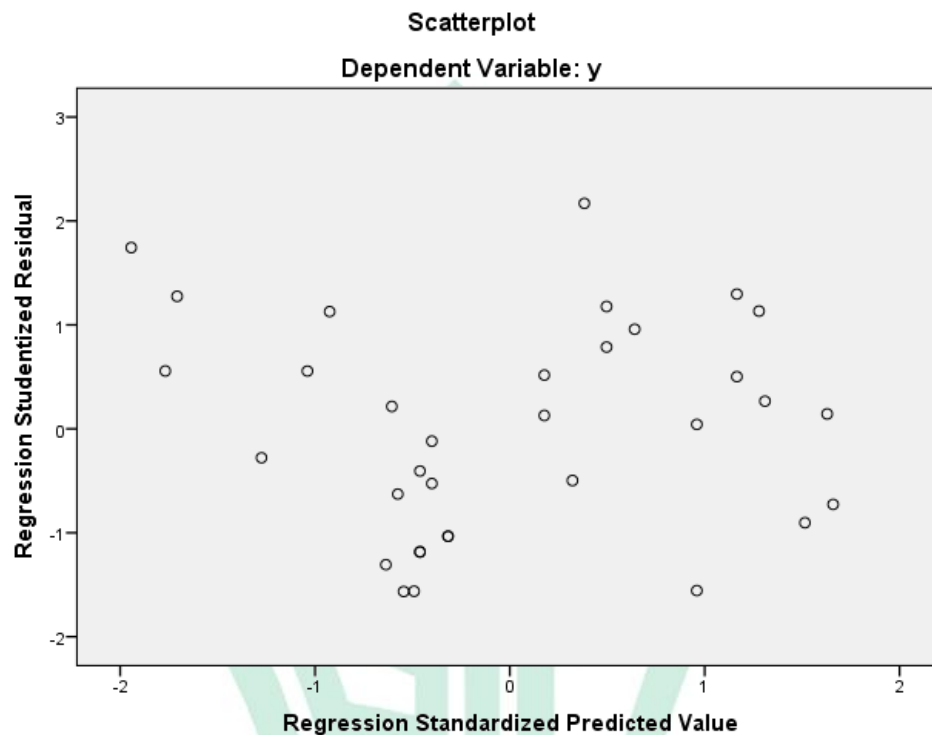
Dari hasil pengujian multikolinearitasnya didapatkan nilai *Tolerance* fleksibilitas kerja dan kompensasi masing-masing sebesar 0,352 sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 2,838. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolinearitas* antar variabel bebas dalam model regresi atau tidak ada korelasi antar fleksibilitas jadwal kerja dan kompensasi dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heteroskedastisitas dilihat dengan menggunakan *Scatterplot* Model. Jika sebaran plot data tidak ada pola

yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, berikut hasil uji heteroskedastisitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Dari gambar *Scatterplot* yang dihasilkan diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu yang jelas, titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada pengolahan data tersebut.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada $t-1$ sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, Untuk pengujian autokorelasi menggunakan Uji Runt Tes dengan ketentuan nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis diterima

atau tidak terjadi autokorelasi , jika nilai signifikan < 0.05 maka hipotesis ditolak atau terdapat autokorelasi.¹

Tabel 4.8
Hasil Uji Runt Test

Nilai Runt test	
Sig.	0.601

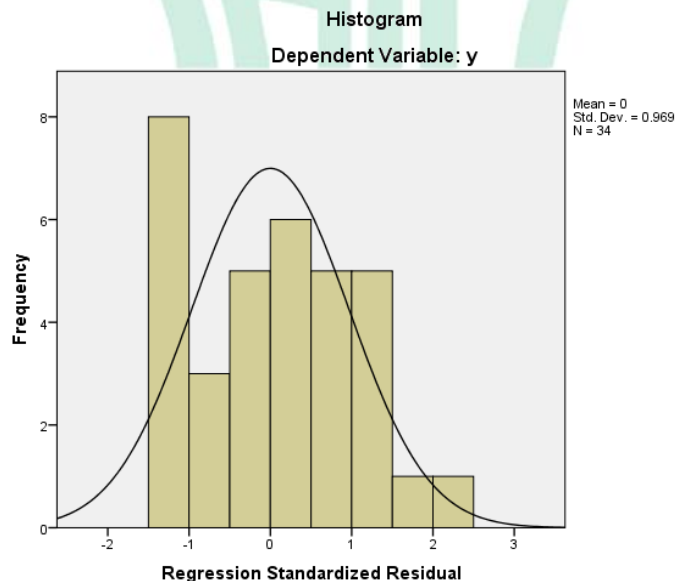
Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian di atas, menunjukkan bahwa nilai sig. 0.601 yang berarti lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian adalah sebagai berikut.

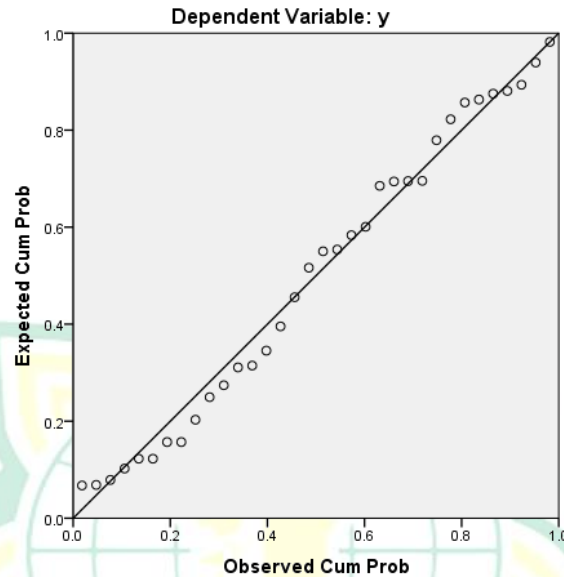
Gambar 4.3
Analisis Grafik Histogram



¹*Ibid.*, hlm. 120.

Gambar 4.4

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian di atas, pada analisis grafik histogram maupun grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola terdistribusi secara normal.

F. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.086	2.234	
X1	.594	.244	.386
X2	.720	.225	.509

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, maka diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.086 + 0,594X_1 + 0.720X_2 + e$$

Dari hasil perhitungan regresi berganda di atas, dapat diketahui sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dan Y) mempunyai nilai sebesar 3.086 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari Variabel fleksibilitas jadwal kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja (Y). maka kepuasan kerja (Y) akan memperoleh nilai 3.086.
- b. Variabel fleksibilitas jadwal kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,594 artinya variabel fleksibilitas kerja (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan kepuasan kerja (Y), apabila variabel fleksibilitas kerja (X1) meningkat satu satuan maka kepuasan kerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,594
- c. Variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,720 artinya variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan kepuasan kerja (Y), apabila variabel kompensasi (X2) meningkat satu

satuan maka kepuasan kerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,720.

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial atau uji t untuk mengetahui setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan < 0.05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika taraf signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.. Berikut hasil pengolahan data uji signifikansi parsial.

Tabel 4.10
Uji Signifikansi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.086	2.234		1.381	.177
X1	.594	.244	.386	2.432	.021
X2	.720	.225	.509	3.205	.003

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil pengujian data di atas, dapat dijabarkan setiap variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- Variabel (X_1) fleksibilitas jadwal kerja dengan taraf signifikansi 0.021 dan memiliki nilai t^{hitung} sebesar 2.432 dan t^{tabel} sebesar 2.0395 yang diperoleh dari $df (N-k-1) = 34-2-1 = 31$, dengan demikian t^{hitung} lebih besar dari pada t^{tabel} ($2.432 > 2.0395$). Maka dapat dikatakan bahwa fleksibilitas jadwal kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SPBU Wonoketingal 44.595.07, sehingga **H_1 diterima**
- Variabel (X_2) kompensasi dengan taraf signifikansi 0.003 dan memiliki nilai t^{hitung} sebesar 3.205 dan t^{tabel} sebesar 2.0395 yang diperoleh dari $df (N-k-1) = 34-2-1 = 31$, dengan demikian t^{hitung} lebih besar dari pada t^{tabel} ($3.205 > 2.0395$). Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SPBU Wonotingal 44.595.07, sehingga **H₂ diterima**.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk mengetahui fleksibilitas jadwal kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kriteria apabila nilai signifikansi < 0.05 , maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, berikut hasil uji signifikansi simultan.

Tabel 4.11
Uji Signifikansi Simultan

Model	F hitung	F tabel	Sig.
1	40,772	3,30	0,000

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui nilai signifikansi 0.000 dan nilai F^{hitung} sebesar 40,772 dan F^{tabel} sebesar 3.30, dengan demikian F^{hitung} lebih besar dari F^{tabel} ($40,772 > 3.30$) maka dapat dikatakan bahwa fleksibilitas jadwal kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen, Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen Y adalah kepuasan kerja, selanjutnya variabel independen adalah fleksibilitas kerja, dan kompensasi. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.707	2.619

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji di atas, besarnya adjusted R^2 adalah 0.707 atau 70.7%, hal ini berarti sebesar 70.7% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel dependen. Artinya 70.7% variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variansi dari variabel independen fleksibilitas jadwal kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya ($100\% - 70.7\% = 29.3\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

G. Pembahasan dan Analisis

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Fleksibilitas Jadwal Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU 44.595.07

Pada awal hipotesis dikatakan bahwa fleksibilitas jadwal kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja studi kasus pada SPBU Wonoketingal. Hasil pengujian hipotesi pada uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa fleksibilitas jadwal kerja dengan taraf signifikansi 0.021 dan memiliki nilai t^{hitung} sebesar 2.432 dan t^{tabel} sebesar 2.0395 yang diperoleh dari $df (N-k-1) = 34-2-1 = 31$, dengan demikian t^{hitung} lebih besar dari pada t^{tabel} ($2.432 > 2.0395$), maka fleksibilitas jadwal kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menguatkan teori dalam buku Stephen Robbin bahwa salah satu faktor analisis kepuasan kerja adalah fleksibilitas jadwal kerja. Fleksibilitas jadwal kerja merupakan suatu pilihan penjadwalan yang memungkinkan karyawan, di dalam parameter-parameter yang spesifik untuk memutuskan kapan pergi kerja. Kebijakan ini bermanfaat mengurangi kemangkiran, meningkatkan produktifitas kerja, mengurangi biaya lembur, dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.²

Hasil penelitian ini juga menguatkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kezia Sarah, Eunike Alinda dan Deborah jurnal ilmiah yang berjudul “Pengaruh *Schedule Flexibility* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara di Surabaya Plaza Hotel” menunjukkan bahwa fleksibilitas jadwal kerja memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan dan signifikansi statistik yang ditunjukkan. Berdasarkan hasil penelitian di Surabaya Plaza Hotel, *schedule flexibility* yang diberlakukan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan operasional. Berdasarkan jawaban responden, *schedule flexibility* yang diterapkan membuat karyawan dapat membagi waktu antara pekerjaan dengan waktu keluarga. Hal ini disebabkan karena adanya kemudahan bagi karyawan untuk dapat melakukan *change off*, *change schedule*, dan *request for holiday*.

Berdasarkan hasil penelitian fleksibilitas jadwal kerja memang sangat penting dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan kebijakan tersebut bermanfaat mengurangi kemangkiran, meningkatkan produktifitas kerja, mengurangi biaya lembur dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Keluar masuknya karyawan di Spbu 44.595.07 salah satunya di karenakan kurang fleksibilitas jadwal kerja pada aktifitas kerja di Spbu yang mengakibatkan timbulnya rasa ketidakpuasan

² Stephen Robbin, *Op.Cit.*, hlm. 167.

terhadap pekerjaan. Seharusnya perusahaan mendesain ulang jam kerja atau memberikan keluwesan/fleksibilitas jam kerja supaya terciptanya kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU 44.595.07

Pada awal hipotesis dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada SPBU Wonoketingal. Hasil pengujian hipotesis pada uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa kompensasi dengan taraf signifikansi 0.003 dan memiliki nilai t^{hitung} sebesar 3.205 dan t^{tabel} sebesar 2.0395 yang diperoleh dari $df (N-k-1) = 34-2-1 = 31$, dengan demikian t^{hitung} lebih besar dari pada t^{tabel} ($3.205 > 2.0395$), Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SPBU Wonoketingal 44.595.07.

Hal ini menguatkan teori dalam buku Henry Simamora salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya. Kepuasan adalah istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Edward lawler menciptakan sebuah model berdasarkan teori ekuitas yang menjelaskan sebab kepuasan dan ketidakpuasan gaji. Menurut lawler perbedaan antara jumlah yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang mereka duga diterima karyawan lain merupakan penyebab langsung kepuasan ataupun ketidakpuasan gaji. Jika mereka merasa bahwa jumlah keduanya adalah setara maka terdapat kepuasan gaji

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Humaeroh dan Heru Susilo dalam jurnal ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya

Terhadap Motivasi Kerja PT.Krakatau Steel” dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan dengan katagori penelitian asosiatif, pada populasi dan sampel yaitu 57 karyawan pada bagian *human capital development dan learning center* hasilnya, kompensasi finansial memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.³

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi sangatlah penting karena setiap orang perlu mencukupi kebutuhan hidup meliputi sandang, papan dan pangan maka dari itu Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan seharusnya perusahaan memberikan gaji yang lebih tinggi atau minimal sesuai dengan upah minimal kabupaten yang ditetapkan pemerintah.

3. Pengaruh Fleksibilitas Jadwal Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan SPBU 44.595.07

Fleksibilitas jadwal kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada SPBU Wonoketingal. Hasil pengujian pada uji signifikansi parsial menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan kompensasi dengan taraf signifikansi 0.000 dan nilai F^{hitung} sebesar 40,772 dan F^{tabel} sebesar 3.30, dengan demikian F^{hitung} lebih besar dari F^{tabel} ($40,772 > 3.30$) maka dapat dikatakan bahwa fleksibilitas kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji di atas, besarnya adjusted R^2 adalah 0.707 atau 70.7%, hal ini berarti sebesar 70.7% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel dependen. Artinya 70.7% variabel

³Humaeroh dan Heru Susilo, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Motivasi Kerja*, Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Oktober, 2015.

kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variansi dari variabel independen fleksibilitas jadwal kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya ($100\% - 70.7\% = 29.3\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa fleksibilitas jadwal kerja dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam upaya mempertahankan hidupnya manusia perlu mencukupi kebutuhan hidupnya baik meliputi sandang, papan, pangan dan kebutuhan psikisnya yakni waktu liburan, waktu untuk keluarga dan lain-lain agar tercipta kepuasan kerja dalam pekerjaan tersebut. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan Spbu 44.595.07 untuk itu perusahaan seharusnya lebih memperhatikan fleksibilitas dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

H. Implikasi Penelitian

Melihat hasil pengujian hipotesis penelitian diatas, maka terdapat implikasi penelitian baik secara teoritik maupun praktik, yaitu:

1. Teoritik

Implikasi teoritik dari penelitian ini yaitu bisa dijadikan sebagai rujukan atau referensi dalam penelitian, untuk penelitian selanjutnya, Hasil penelitian ini juga dapat memberikan sumbangsih pemikiran baik secara teoritik maupun konseptual bagi manajemen SPBU Wonoketingal dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan fleksibilitas jadwal kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

2. Praktik

Dalam penelitian ini memberikan implikasi secara praktis sebagai berikut:

- a. Dengan adanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka dengan otomatis karyawan akan semakin bersemangat dalam menjalankan

tugasnya. Karena mereka akan beranggapan bahwa sebuah perusahaan menghargai atas pekerjaan yang mereka lakukan dengan memberikan berbagai kebijaksanaan yang tidak merugikan bagi karyawannya.

- b. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat memberikan kontribusi baik pada penelitian yang akan datang.

