

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Profil PT Cahaya Sejahtera Indonesia

1. Sejarah PT Cahaya Sejahtera Indonesia

Nama Perusahaan : PT. Cahaya Sejahtera Indonesia
Bidang Usaha : Pelatihan dan Konsultasi Perusahaan
Alamat : Kertajaya Indah Timur Blok P XVII
No.29/ 414 Surabaya, Jawa Timur 60116
Telepon : 08133-4401-689
Email : cahayasejahteraindonesia@gmail.com

PT Cahaya Sejahtera Indonesia adalah perusahaan yang menangani pelatihan resmi dan konsultasi perusahaan dengan pengalaman sejak 2009. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam bidang manajemen maupun laporan teknis. Selain berpengalaman dalam industri pengolahan sumber daya manusia, PT Cahaya Sejahtera Indonesia juga memiliki banyak ahli

dari berbagai bidang yang membantu perusahaan dalam menjawab berbagai permintaan jasa dari klien dengan berbagai masalah. Area pekerjaan dari perusahaan selain dalam bidang pelatihan dan sertifikasi, yaitu melayani konsultasi yang meliputi menganalisis problem nyata, merekomendasikan solusi yang praktis, menyajikan metode dialog interaktif dan pelatih yang berpengalaman dan profesional di bidangnya. Kemampuan PT CSI sudah tidak diragukan lagi dengan berbagai kliennya baik dari perusahaan publik maupun swasta.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

2.1. Visi

Mitra bisnis pilihan bagi semua orang dan inisiatif proses pengembangan di dunia perusahaan institusi dan medis. Dalam mengejar visi kami, kami bertekad untuk :

1. Menyediakan solusi berbasis inovatif pengembangan profesional dan pelatihan
2. Mendukung tujuan pelanggan kami
3. Keunggulan dalam semua usaha kami kami menetapkan standar yang paling benar bagi diri kami sendiri dan berkomitmen untuk memberikan kualitas dan pertumbuhan yang tinggi bagoi pelanggan kami
4. Melebihi harapan pelanggan kami dengan menyediakan sisi tepi pengetahuan dan keahlian yang memungkinkan orang-orang bisnis menyadari potensi maximal mereka
5. Renungkanlah profesionalisme, integritas dan kepercayaan akan nilai untuk membangun hubungan jangka panjang

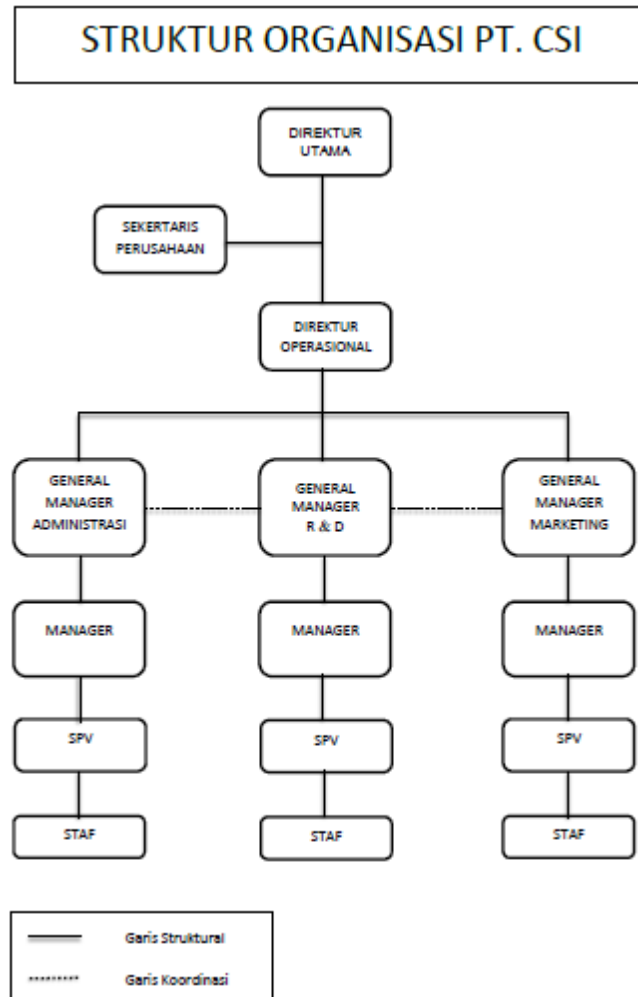
2.2. Misi

1. Untuk merancang dan menyediakan program pengembangan dampak yang tinggi dan berbagai layanan konsultasi yang menyediakan kinerja manusia yang luar biasa dalam organisasi anda
2. Kami menciptakan kemitraan cerdas dengan anda untuk sepenuhnya memahami strategi bisnis yang unik anda. Tujuan, kebutuhan, sasaran dan budaya.
3. Setelah itu, kebutuhan anda akan dipelajari dan sebuah program yang dibuat secara khusus akan dirancang untuk organisasi anda. Tujuan utama dari pelatihan itu adalah untuk membangun dan memertahankan keterampilan dan perilaku yang penting bagi keberhasilan bisnis anda.
4. Perusahaan kami memiliki sertifikasi hukum dari ABH (american board of hypnotherapy), TLTA(time line therapy association) and NFNLP (federasi neuro linguistic programming).

3. Kegiatan Usaha

B. Struktur Organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Cahaya Indonesia



PT Cahaya Sejahtera Indonesia (CSI) memiliki tiga departemen yang bekerjasama untuk menggerakkan proses bisnis perusahaan. Masing-masing departemen berfokus terhadap area-area proses bisnis, seperti: keuangan, administrasi, pengembangan teknologi, pemasaran, dan sumber daya manusia. Kelima area tersebut dikerjakan oleh tiga departemen yang berbeda di dalam

perusahaan, yaitu Departemen Administrasi, Departemen Pemasaran dan Departemen Research and Development. Secara jelasnya berikut adalah penjelasan singkat fungsi dan tugas masing-masing ketiga departemen, antara lain:

1. Departemen Administrasi adalah departemen yang berperan dalam perizinan dan pengelolaan keuangan. Hal tersebut termasuk dengan Surat Keluar/Masuk, Return on Investment (ROI), Laporan Keuangan, dan perizinan perusahaan dan kebutuhan lainnya terkait legalitas perusahaan. departemen administrasi ini mengurus dua hal yaitu administrasi dan keuangan.
2. Departemen Pemasaran adalah departemen yang berperan dalam memastikan pengelolaan konsumen dan pengembangan pasar bisnis. Hal tersebut termasuk dengan setiap penjualan dan pengadaan proyek pelatihan dan sertifikasi, memastikan market share perusahaan, branding, customer engagement, dan pengelolaan pasar digital dan konvensional. Departemen ini juga bertugas sebagai ujung tombak perusahaan dalam memperluas jaringan kerjasama dan pengembangan bisnis perusahaan.
3. Departemen Research and Development yang berperan dalam mengelola sumber daya manusia dan mengembangkan teknologi perusahaan. hal tersebut termasuk man power planing, kompensasi, pengembangan teknologi perusahaan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan recruitment. Departemen ini bertanggung jawab atas dua hal yaitu teknologi atau sistem dan pengelolaan sumber daya manusia.

Ketiga departemen tersebut bekerjasama untuk memastikan keberlangsungan perusahaan, seperti contohnya ketika seorang peserta pelatihan melakukan pendaftaran training. Maka yang melakukan pengawalan dari mulai edukasi pelanggan hingga, follow up, hingga melakukan pembayaran adalah departemen pemasaran. Ketika pembayaran dilakukan maka departemen administrasi melakukan pendataan administrasi dan kelengkapan peserta pelatihan baik berupa legalitas dan perlengkapan pelatihan. Departemen Research and

Development bertugas untuk memastikan bahwa baik pleatihan atau proyek yang diselenggarakan oleh tim PT CSI berjalan dengan semestinya.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh STAF PENJUALAN di divisi sales atau penjualan di PT CSI dengan jumlah 50 orang. Kuesioner yang disebar kepada 50 orang. Kuesioner yang kembali sebanyak 50 kuesioner, sehingga *respon rate* 100%.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada responden dengan karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan seperti pada tabel 4.1 sampai dengan 4.4.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	42	84
2.	Perempuan	8	16
Total		50	100

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa dari 50 responden pegawai dijadikan subyek penelitian, 42 orang atau 84% berjenis kelamin laki-laki dan responden yang berjenis kelamin perempuan ada 8 orang atau 16%. Hasil di atas memberikan informasi bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden laki-laki sebesar 84% atau sebanyak 42 orang dari jumlah keseluruhan sampel yaitu 50 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori (Usia)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	< 30 Tahun	44	88
2.	Antara 30-40 Tahun	6	12
3.	Antara 41 - 50 Tahun	0	0
4.	> 51 Tahun	0	0
Total		50	100

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa usia pegawai < 30 tahun sebanyak 44 orang atau 88%. Usia pegawai antara 30 - 40 tahun sebanyak 6 orang atau 12%. Tidak ada pegawai dengan usia antara 41 - 50 tahun dan > 51 tahun. Hasil di atas memberikan informasi bahwa mayoritas usia pegawai di PT CSI yang menjadi populasi penelitian, yaitu responden yang berumur antara < 30 tahun yaitu sebesar 88% atau sebanyak 44 orang dari jumlah keseluruhan sampel yaitu 50 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Kategori Pendidikan	Fekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	13	26
2.	Diploma (D1/D2/D3)	4	8
3.	Sarjana (S1)	33	66
4.	S2	0	0
5.	S3	0	0
Total		32	100

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa responden mempunyai pendidikan tertinggi SMA/SMK, yaitu sebanyak 13 orang atau 26%. Responden yang memiliki

pendidikan tertinggi Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 4 orang atau 8%. Responden yang memiliki pendidikan tertinggi S1, sebanyak 33 orang atau 56,3%. Hasil di atas memberikan informasi bahwa mayoritas pendidikan tertinggi adalah responden yang berpendidikan S1 yaitu sebesar 66% atau sebanyak 33 orang dari jumlah keseluruhan sampel yaitu 50 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	<3 Tahun	30	60
2.	>3 - 5 Tahun	6	12
3.	> 5 - 15 Tahun	14	28
4.	> 15 - 20 Tahun	0	0
5.	> 20 Tahun	0	0
Total		32	100

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa pegawai dengan lama kerja < 3 tahun sebanyak 30 orang atau 60%. Pegawai dengan lama kerja >3 - 5 tahun sebanyak 6 orang atau 12%. Pegawai dengan lama kerja > 5 - 15 tahun sebanyak 14 orang atau 28%. Tidak ada pegawai dengan lama kerja > 15 - 20 tahun dan lama kerja > 20 tahun. Hasil di atas menginformasikan bahwa masa kerja responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki masa kerja pada jabatan yang sama selama >3 – 5 tahun yaitu sebesar 60% atau sebanyak 30 orang dari jumlah keseluruhan sampel yaitu 50 orang.

Deskripsi jawaban responden merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian. Deskripsi jawaban akan dijelaskan bagian pertama berdasarkan nilai frekuensi dan persentase jawaban responden, selanjutnya pada bagian kedua dijelaskan berdasarkan nilai *mean* atau rerata yang diolah menggunakan *descriptive statistic* dari SPSS versi 18. Nilai rerata tersebut kemudian dikategorikan untuk mengetahui jawaban responden. Penentuan nilai rerata

responden termasuk dalam kategori tertentu berdasarkan metode *Three Box Method* (Ferdinand, 2006:294), maka berikut adalah aturan kategorisasinya:

Keterangan:

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, jumlah kelas adalah 5.

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas, sebagai berikut:

1,33 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori. Sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil, sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kriteria Variabel

Skor	Kriteria
1,00 - 2,33	Rendah
2,34 - 3,67	Sedang
3,68 - 5,00	Tinggi

Berikut adalah tanggapan responden pada variabel berbagi pengetahuan berdasarkan frekuensi jawaban dan nilai rata-rata responden:

Deskripsi jawaban responden merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian. Deskripsi jawaban akan dijelaskan bagian pertama berdasarkan nilai frekuensi dan persentase jawaban responden, selanjutnya pada bagian kedua dijelaskan berdasarkan nilai *mean* atau rerata yang diolah menggunakan *descriptive statistic* dari SPSS versi 18. Nilai rerata tersebut kemudian dikategorikan untuk mengetahui jawaban responden. Penentuan nilai rerata responden termasuk dalam kategori tertentu berdasarkan metode *Three Box Method* (Ferdinand, 2006:294), maka berikut adalah aturan kategorisasinya:

Keterangan:

Nilai tertinggi adalah 5, nilai terendah adalah 1, jumlah kelas adalah 5.

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas, sebagai berikut:

1,33 merupakan jarak interval kelas pada masing-masing kategori. Sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil, sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kriteria Variabel

Skor	Kriteria
1,00 - 2,33	Rendah
2,34 - 3,67	Sedang
3,68 - 5,00	Tinggi

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

Berikut adalah tanggapan responden pada variabel berbagi pengetahuan berdasarkan frekuensi jawaban dan nilai rata-rata responden:

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Keterlekatan Karyawan

No.	Dimensi	Kode	Frekuensi Alternatif Jawaban %					Mean Item	Mean Dimensi	Mean Variabel
			5	4	3	2	1			
1.	Vigor	YV1	2	26	12	10	0	3,40	3,45 (Sedang)	3,50 (Sedang)
		YV2	1	26	17	6	0	3,44		
		YV3	1	30	12	7	0	3,50		
		YV4	2	27	14	7	0	3,48		
		YV5	1	28	12	9	0	3,42		
2.	Dedication	YD1	1	28	19	2	0	3,56	3,56 (Sedang)	
		YD2	6	27	11	6	0	3,66		
		YD3	11	21	7	7	4	3,56		
		YD4	8	23	12	4	3	3,58		
		YD5	2	27	12	8	1	3,42		
2.	Absorption	YA1	5	24	9	11	1	3,42	3,49 (Sedang)	
		YA2	2	27	15	6	0	3,50		
		YA3	2	32	8	8	0	3,56		
		YA4	5	25	10	8	2	3,46		
		YA5	3	26	12	8	1	3,44		
		YA6	6	25	12	5	2	3,56		

Sumber: *Output SPSS*, 2019

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata keterlekatan karyawan (Work Engagement) pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia termasuk dalam kategori sedang, hal tersebut juga ditunjukkan dengan ketiga dimensi dari keterlekatan karyawan antara lain vigor, deddication, dan absorption yang masing-masing memiliki nilai rata-rata yang sedang.

Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Kode	Frekuensi Alternatif Jawaban %					Mean Item	Mean Indikator	Mean Variabel
			5	4	3	2	1			
1.	Pengawasan	LK1	6	29	7	8	0	3,66	3,80 (Tinggi)	3,72 (Tinggi)
		LK2	12	26	9	3	0	3,94		
2	Suasana Kerja	LK3	11	28	8	3	0	3,94	3,94 (Tinggi)	
		LK4	11	28	8	3	0	3,94		
3	Perlakuan yang Manusiawi	LK5	12	24	11	3	0	3,90	3,83 (Tinggi)	
		LK6	10	23	13	3	1	3,76		
4	Perasaan Aman	LK7	4	27	15	4	0	3,62	3,48 (Sedang)	
		LK8	2	18	25	5	0	3,34		
5	Hubungan Sosial yang Serasi	LK9	3	22	20	5	0	3,46	3,51 (Sedang)	
		LK10	1	27	21	1	0	3,56		
6	Perlakuan Adil	LK11	10	25	12	3	0	3,84	3,78 (Tinggi)	
		LK12	1	35	13	1	0	3,72		

Sumber: *Output SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dipersepsikan oleh karyawan tinggi dengan empat indikatornya yang memiliki nilai rata-rata yang tinggi yaitu pengawasan, suasana kerja, perlakuan yang manusiawi, dan perlakuan adil. Sedangkan kedua indikato lainnya memiliki nilai rata-rata sedang yaitu perasaan aman dan hubungan sosial yang serasi

Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Konflik Keluarga

No.	Indikator	Kode	Frekuensi Alternatif Jawaban %					Mean Item	Mean Indikator	Mean Variabel
			5	4	3	2	1			
1.	Tekanan Perkawinan/Keluarga	KK1	1	6	4	29	10	2,18	2,18 (Rendah)	2,39 (Sedang)
		KK2	1	6	4	29	10	2,18		
2	Kurangnya Keterlibatan Sebagai Pasangan/Anggota Keluarga	KK7	1	14	8	25	2	2,74	2,61 (Sedang)	
		KK8	0	6	14	28	2	2,48		
3	Campur Tangan Pekerjaan	KK9	0	6	14	28	2	2,18	2,39 (Sedang)	
		KK10	2	8	11	8	2	2,60		

Sumber: *Output SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata variabel konflik keluarga di karyawan PT. Cahaya Sejahtera Indonesia termasuk dalam kategori sedang seperti kedua indikator yaitu kurangnya keterlibatan sebagai pasangan/anggota keluarga dan campur tangan pekerjaan. Sedangkan tekanan perkawinan/keluarga termasuk dalam rata-rata rendah.

4.3 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah kemampuan instrumen (kuesioner) dalam mengukur objek yang akan diukur. Pengujian validitas dilakukan terhadap masing-masing pernyataan yang membentuk suatu variabel penelitian. Pengukuran validitas pada setiap item pernyataan angket menggunakan korelasi antar skor item dengan skor total yang terbentuk. Jika nilai korelasi yang dihasilkan tiap item pertanyaan dengan memiliki nilai korelasi di atas 0,5 dan signifikansi kurang dari 0,05, maka item pertanyaan tersebut adalah valid. Sebaliknya jika nilai signifikansi dari item

pernyataan tersebut diatas 0,05, maka item pertanyaan tersebut tidak valid atau gugur. Pengujian validitas dilakukan dengan program IBM SPSS 19.

Berikut adalah hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada variabel keterlekatan karyawan (Y) :

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel Keterlekatan Karyawan

Kode Item	Corrected item – Total Correlation	Sig.	Keterangan
Saya merasa bahwa saya penuh dengan energi	0,837	0,000	Valid
Saya merasa kuat dan penuh semangat ketika bekerja	0,838	0,000	Valid
Saya akan terus melanjutkan bekerja pada periode yang panjang	0,856	0,000	Valid
Saya sangat tangguh secara mental dalam bekerja	0,888	0,000	Valid
Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika sesuatu tidak berjalan dengan baik	0,831		
Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan	0,592	0,000	Valid
Saya antusias dengan pekerjaan saya	0,626	0,000	Valid
Pekerjaan saya mampu menginspirasi saya	0,712	0,000	Valid
Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,661	0,000	Valid
Bagi saya, pekerjaan adalah menantang	0,681	0,000	Valid
Waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja	0,870	0,000	Valid
Ketika saya bekerja, saya lupa segala sesuatu di sekitar saya	0,786	0,000	Valid
Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens	0,813	0,000	Valid
Saya sering larut dalam pekerjaan	0,734	0,000	Valid
Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan	0,797	0,000	Valid
Saya sering membawa pekerjaan ketika bepergian	0,660	0,000	Valid

Sumber: *Output SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai *Corrected item – Total Correlation* (r hitung) pada masing-masing item pernyataan variabel keterlekatan karyawan (Y)

memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,5 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan untuk mengukur variabel keterlekatan karyawan (Y) adalah valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Berikut adalah hasil uji validitas pada masing-masing item pernyataan variabel lingkungan kerja (X1) :

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Corrected item – Total Correlation	Sig.	Keterangan
Pekerjaan saya selalu dimonitoring oleh atasan	0,761	0,000	Valid
Kantor mengetahui tujuan saya di luar kantor ketika bekerja	0,886	0,000	Valid
Suasana di kantor membuat saya terdorong bekerja lebih baik lagi	0,823	0,000	Valid
Suasana di kantor membuat saya semangat bekerja	0,894	0,000	Valid
Saya diperlakukan manusiawi oleh perusahaan	0,882	0,000	Valid
Saya merasa dihargai oleh perusahaan	0,804	0,000	Valid
Saya merasa aman ketika bekerja	0,874	0,000	Valid
Saya merasa aman ketika tidak bekerja	0,727	0,000	Valid
Saya memiliki hubungan sosial yang harmonis di lingkungan kantor	0,855	0,000	Valid
Saya memiliki hubungan sosial yang harmonis di lingkungan rumah	0,705	0,000	Valid
Perusahaan memperlakukan saya dengan adil	0,856	0,000	Valid
Penilaian di kantor saya bersifat objektif	0,722	0,000	Valid

Sumber: *Output SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai *Corrected item – Total Correlation* (r hitung) pada masing-masing item pernyataan variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,5 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan untuk mengukur variabel lingkungan kerja (X1) adalah valid dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Berikut adalah hasil uji validitas pada masing-masing item pernyataan variabel Konflik Keluarga (X2) :

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Validitas Pada variabel Konflik Keluarga

Pertanyaan	Corrected item – Total Correlation	Sig.	Keterangan
Pekerjaan rumah yang tidak terselesaikan mengganggu saya	0,784	0,000	Valid
Masalah pekerjaan mempengaruhi urusan keluarga saya di rumah	0,784	0,000	Valid
Tekanan sebagai orang tua menjadi beban saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,172	0,232	Valid
Peran sebagai orang tua membuat saya tidak dapat mencapai hasil yang maksimal ketika bekerja	-0,057	0,694	Valid
Keluarga mengatakan bahwa saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaan	-0,125	0,386	Valid
Persoalan-persoalan pekerjaan di perusahaan mengganggu saya dalam menyelesaikan pekerjaan rumah	0,291	0,040	Valid
Saya mencampurkan urusan pekerjaan dengan urusan keluarga di kantor	0,614	0,000	Valid
Tidak ikut serta pasangan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan rumah mengganggu saya saat bekerja di perusahaan	0,506	0,000	Valid
Urusan pekerjaan mempengaruhi keharmonisan saya dan keluarga	0,784	0,000	Valid
Saya mencampurkan urusan pekerjaan dengan urusan keluarga di rumah	0,659	0,000	Valid

Sumber: *Output SPSS diolah, 2019*

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai *Corrected item – Total Correlation* (r hitung) pada masing-masing item pernyataan variabel Konflik Keluarga (X2) memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, kecuali 4 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai korelasi kurang dari 0,5 dan Signifikansi lebih dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perlu dilakukan uji validitas kembali dan menghapus beberapa item yang terbukti tidak valid. Hasil uji validitas selanjutnya, antara lain:

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Ulang Validitas Pada variabel Konflik Keluarga

Pertanyaan	Corrected item – Total Correlation	Sig.	Keterangan
Pekerjaan rumah yang tidak terselesaikan mengganggu saya	0,898	0,000	Valid
Masalah pekerjaan mempengaruhi urusan keluarga saya di rumah	0,898	0,000	Valid
Saya mencampurkan urusan pekerjaan dengan urusan keluarga di kantor	0,648	0,000	Valid
Tidak ikut serta pasangan/anggota keluarga dalam membantu menyelesaikan pekerjaan rumah mengganggu saya saat bekerja di perusahaan	0,573	0,000	Valid
Urusan pekerjaan mempengaruhi keharmonisan saya dan keluarga	0,898	0,000	Valid
Saya mencampurkan urusan pekerjaan dengan urusan keluarga di rumah	0,720	0,000	Valid

Sumber: *Output SPSS* diolah, 2019

b. Uji Reliabilitas

Menurut Nunnally (1994) dalam Ghazali (2012:48), pengukuran reliabilitas jawaban atas pernyataan dari masing-masing variabel menggunakan dasar nilai *Cronbach's Alpha*. jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 maka indikator yang diberikan kepada responden dikatakan reliabel . Berikut adalah hasil uji reabilitas dari masing-masing variabel :

Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas Pada Masing-masing Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Keterlekatan Karyawan	0,948	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,953	Reliabel
Konflik Keluarga	0,868	Reliabel

Sumber: *Output SPSS diolah, 2019*

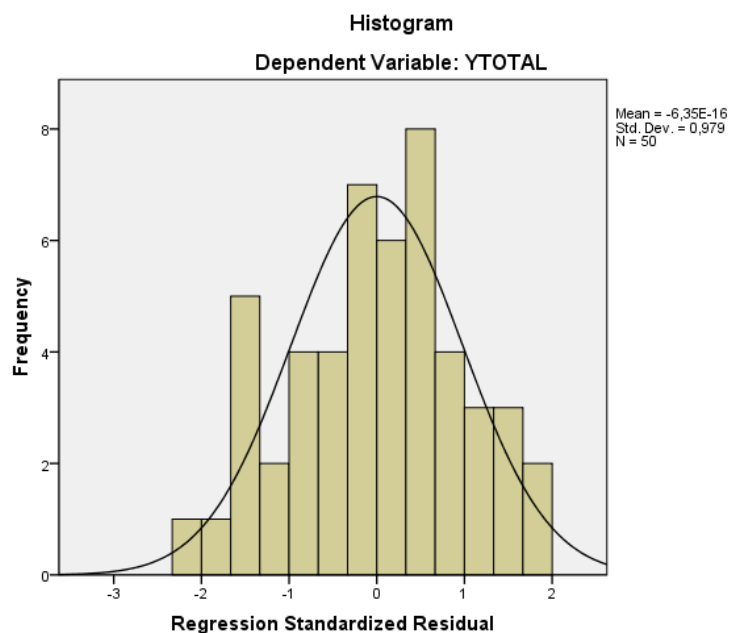
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Cronbach Alpha* di setiap indikator pada masing-masing variabel lingkungan kerja (X_1), konflik keluarga (X_2), dan keterlekatan karyawan (Y) lebih besar dari 0,70. Maka dari itu dapat disimpulkan indikator masing-masing variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.4 Analisis Data

a. Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas penyebaran data dalam penelitian ini dapat dilihat pada dua gambar berikut ini :

Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas

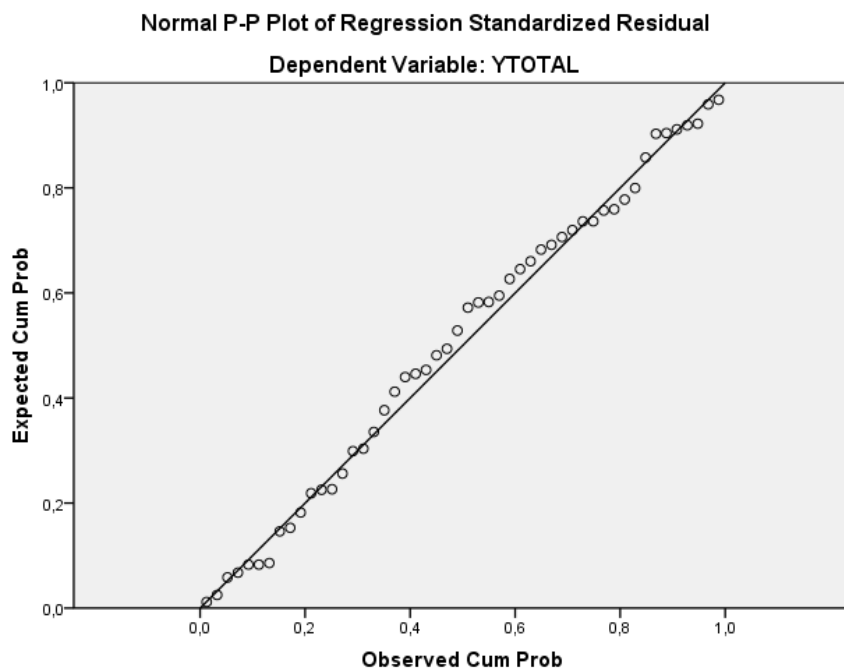


Sumber : *Output SPSS, 2019*

Analisis :

Sebaran data dari suatu variabel dikatakan memiliki distribusi normal apabila grafik histogramnya berbentuk bel atau lonceng. Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebaran data dari lingkungan kerja (X_1) dan konflik keluarga (X_2) sebagai variabel bebas dan variabel keterlekatan karyawan (Y) sebagai variabel terikat mempunyai grafik histogram yang menunjukkan pola distribusi normal (berbentuk bel atau lonceng) yang dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas



Sumber : *Output SPSS, 2019*

Analisis :

Pendeteksian normalitas juga dapat dilihat dari penyebaran titik sumbu diagonal pada grafik. Apabila data mengikuti arah garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa data mengikuti arah garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal, sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Hasil dari uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1Total	,640	1,563
	X2Total	,640	1,563

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : *Output SPSS, 2019*

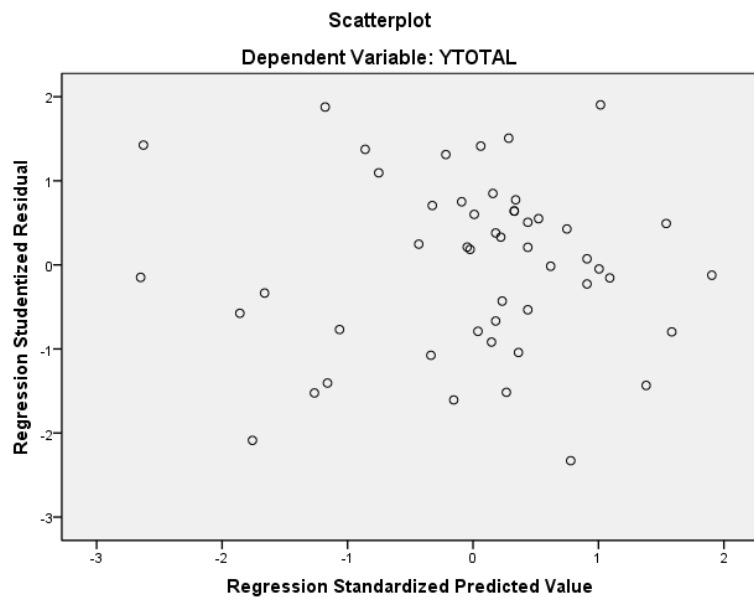
Suatu model regresi dikatakan bebas multikolonieritas apabila mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan angka toleransi mendekati angka 1. Pada tabel 4.15 diatas dapat diketahui nilai VIF dari lingkungan kerja (X_1) dan konflik keluarga (X_2) mempunyai nilai disekitar angka 1

yaitu keduanya bernilai 1,563, sedangkan nilai *tolerance* mendekati nilai 1 yaitu keduanya bernilai sebesar 0,640.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.4 Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber : *Output SPSS, 2019*

Pendeteksian adanya heteroskedastisitas dapat melihat pada hasil output pengujian heteroskedastisitas, apabila tidak terlihat pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar 4.4 terlihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastis.

4.5 Pengujian Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi Linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16 Koefisien Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	30,278	10,146	2,984	,004
	X1Total	,803	,161	4,998	,000
	X2Total	-,710	,279	-2,550	,014

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : *Output SPSS, 2019*

Berdasarkan tabel 4.16 didapat persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = 30,278 + 0,803 X_1 + (-0,710 X_2) + e$$

Dari persamaan diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Koefisien regresi sebesar 30,278 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja (X_1) dan konflik keluarga (X_2), maka nilai keterlekatan karyawan (Y) adalah sebesar 30,278.
- Koefisien X_1 sebesar 0,803 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka nilai keterlekatan karyawan akan meningkat sebesar 0,803 satuan apabila factor yang lain tetap.
- Koefisien X_2 sebesar -0,710 menyatakan bahwa setiap pengurangan variabel konflik keluarga sebesar satu satuan, maka nilai keterlekatan karyawan akan meningkat sebesar 0,710 satuan apabila factor yang lain tetap.

- d) Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien terbesar adalah variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu sebesar 0.803 hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh paling dominan terhadap keterlekatan Karyawan. Sedangkan yang memiliki koefisien beta terkecil adalah variabel Konflik Keluarga (X_2) karena memiliki nilai koefisien sebesar -0,710.

2). Uji t

Berdasarkan tabel 4.16 didapat uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 4,998 pada taraf signifikansi sebesar 0,000 yaitu dibawah 5 % atau 0,05. Berdasarkan probabilitasnya yang memiliki nilai kurang dari 0,05 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel keterlekatan karyawan (Y).
- b) Nilai t hitung variabel konflik keluarga (X_2) adalah sebesar - 2,550 Berdasarkan probabilitasnya yang memiliki nilai kurang dari 0,05 yaitu 0,014, maka dapat disimpulkan variabel konflik keluarga (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel keterlekatan karyawan (Y).

3) Uji F

Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3390,145	2	1695,073	36,549	,000 ^a
	Residual	2179,775	47	46,378		
	Total	5569,920	49			

a. Predictors: (Constant), X2Total, X1Total

b. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber : *Output SPSS, 2019*

Analisis:

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 36,549 dengan tingkat signifikansi 0,00. Nilai signifikansi F yang kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan konflik keluarga (X_2) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel terikat yaitu keterlekatan karyawan (Y).

4) Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Hasil perhitungan koefisien determinasi berganda (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,609	,592	6,810

a. Predictors: (Constant), X2Total, X1Total

b. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber *Output SPSS, 2019*

Analisis :

Pada tabel 4.18 didapat angka R sebesar 0,609 ($>0,5$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterlekatan karyawan (Y) mempunyai korelasi yang cukup kuat dengan variabel lingkungan kerja (X_1) dan konflik keluarga (X_2). Angka R *Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,609. Menurut Ghozali (2012:97), banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* guna memperoleh model regresi yang terbaik karena tidak seperti R *square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Pada penelitian ini yang digunakan adalah angka *Adjusted R Square*.. Angka *Adjusted R Square* adalah 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa 59 % variasi dari variabel keterlekatan karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) dan konflik keluarga (X_2), sedangkan sisanya sebesar 41 % ($100\% - 59\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.6 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

Berikut ini disajikan pembahasan mengenai hasil temuan penelitian atas data empiris sehubungan dengan hipotesis yang diajukan :

1. Pengaruh Lingkungan kerja dan Konflik Keluarga Terhadap Keterlekatan Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan frekuensi data variabel penelitian dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja dinilai tinggi oleh karyawan divisi marketing/sales PT. Cahaya Sejahtera Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata variabel sebesar 3,72. Kondisi ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memang dirasa sesuai oleh karyawan PT. Cahaya Sejahtera Indonesia khususnya divisi marketing khususnya dalam kegiatan penjualan setiap harinya.

Variabel lingkungan kerja (X_1) terdiri atas enam indikator, yaitu pengawasan, suasana kerja, perlakuan yang manusiawi, perasaan aman, hubungan sosial yang serasi, dan perlakuan yang adil. Berdasarkan rata-rata persepsi

menjelaskan bahwa suasana kerja memiliki nilai rata-rata paling tinggi bagi karyawan. hal ini kita ketahui bahwa suasana kerja di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia kompetitif, sehingga biasanya kita tahu beberapa perusahaan memiliki target dan tekanan dalam divisi sales khususnya. Tekanan-tekanan ini dikemas menjadi target yang logis dan realistis bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan suasana yang nyaman. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dalam variabel lingkungan kerja adalah perasaan aman. Perasaan aman ini dipersepsikan oleh karyawan termasuk kategori rendah dalam rata-rata sedang. Hal ini dikarenakan ketika berada di luar karyawan menghadapi beragam konsumen, mengingat produk PT. Cahaya Sejahtera Indonesia merupakan sertifikasi yang menyasar pasar umum dan khusus.

Berdasarkan perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap keterlekatan karyawan (Y) karyawan divisi sales PT. Cahaya Sejahtera Indonesia. Hal ini terlihat pada koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) yang mempunyai tanda positif sebesar 0,803 dan hasil uji signifikansi t sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlekatan karyawan (Y) karyawan divisi sales PT. Cahaya Sejahtera Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memang diperlukan dalam mempengaruhi keterlekatan karyawannya, apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka keterlekatan karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Hasil analisis statistik diatas sesuai dengan hasil penelitian dari Mohd dkk (2016) dan rahmawati (2015) yang mengemukakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan keterlekatan karyawan . penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang sesuai dengan persepsi karyawan dapat meningkatkan kenyamanan mereka dalam bekerja

Konflik keluarga yang terjadi pada karyawan divisi sales di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia diidentifikasi memiliki rata-rata yang sedang, bahkan ada 1

indikator teridentifikasi memiliki rata-rata yang rendah. Variabel konflik keluarga memiliki rata-rata nilai yang sedang. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu kurangnya keterlibatan sebagai pasangan/anggota keluarga dan termasuk kategori sedang. Hal ini logis adanya mengingat pekerjaan sales di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia mengikuti waktu client untuk bernegosiasi dan mengenalkan berbagai macam produk seperti hypnotherapy, NLP, dan Leadership. Hal tersebut tentu saja mengurangi waktu karyawan dengan keluarga.

Sedangkan indikator yang memiliki nilai paling rendah adalah tekanan keluarga. Hal ini telah dikonfirmasi kepada salah satu pekerja yaitu bapak Andre yang mengatakan bahwa sebagian besar keluarga sales sudah tahu bahwa pekerjaan sales itu menuntut waktu yang banyak tetapi juga memberikan imbalan dan bahkan kompensasi yang lebih tinggi dari divisi lainnya.

Berdasarkan perhitungan analisis statistik, dapat diketahui bahwa variabel konflik keluarga (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif signifikan terhadap keterlekatan karyawan (Y) karyawan divisi sales PT. Cahaya Sejahtera Indonesia. Hal ini terlihat pada koefisien regresi variabel konflik keluarga (X_2) yang mempunyai tanda negatif sebesar -0,710 dan hasil uji signifikansi t sebesar 0,014 yang menunjukkan bahwa variabel konflik keluarga (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keterlekatan karyawan (Y) divisi sales PT. Cahaya Sejahtera Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa konflik keluarga merupakan salah satu variabel yang berpengaruh di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia. Hasil penelitian tersebut juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2015) bahwa konflik keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterlekatan karyawan.

Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau H_1 yaitu “lingkungan kerja dan konflik keluarga berpengaruh secara parsial terhadap keterlekatan karyawan karyawan” dapat diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik keluarga Berpengaruh Simultan Terhadap Keterlekatan Karyawan

Berdasarkan frekuensi data hasil penelitian dapat diketahui bahwa konflik keluarga dinilai sedang oleh karyawan divisi sales PT. Cahaya Sejahtera Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata variabel sebesar 2,39. Hal ini menunjukkan bahwa konflik keluarga karyawan merupakan salah satu hal penting cukup berarti bagi karyawan. berdasarkan hasil statistik kita juga dapat mengetahui bahwa baik lingkungan kerja dan konflik keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlekatan karyawan.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa koefisien F 36,549 dan Sig. 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa baik variabel lingkungan kerja dan konflik keluarga memiliki pengaruh signifikan bersama-sama terhadap keterlekatan karyawan. hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh rahmawati bahwa lingkungan kerja dan konflik keluarga berpengaruh simultan terhadap keterlekatan karyawan.

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua atau H2 yaitu “lingkungan kerja dan konflik keluarga memiliki pengaruh yang simultan terhadap keterlekatan karyawan karyawan divisi sales pada PT. Cahaya Sejahtera Indonesia” diterima

3. Variabel Yang Memiliki Pengaruh Paling Dominan diantara Pengaruh Lingkungan Kerja dan Konflik Keluarga Terhadap Keterlekatan Karyawan

Berdasarkan hasil uji dominan dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai sebesar 0,424 dan konflik keluarga (X_2) memiliki nilai sebesar 0,184, nilai ini diambil dari R Square atau kekuatan model. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel dominan di model pengaruh variabel lingkungan kerja dan konflik keluarga terhadap keterlekatan karyawan.

Selain itu jika kita melihat persepsi karyawan terhadap variabel lingkungan kerja yang memiliki rata-rata sebesar 3,72 tinggi dan konflik keluarga yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,39 sedang. Perbedaan persepsi dari konsumen ini pun dapat menjadi bukti tambahan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang dominan di PT. Cahaya Sejahtera Indonesia.

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau H3 yaitu “terdapat variabel dominan antara lingkungan kerja dan konflik keluarga terhadap keterlekatan” dapat diterima.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kita dapat memberikan implikasi pada dunia sumber daya manusia khususnya riset dan pengembangan sumber daya manusia, antara lain:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan di perusahaan, semakin suasana tersebut sesuai dengan karyawan, maka karyawan akan semakin nyaman di perusahaan tersebut dengan pekerjaannya
2. Konflik keluarga berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan di perusahaan, hal ini menjelaskan bahwa konflik keluarga menjadi salah satu variabel yang berpengaruh dan diperhatikan terutama pengaruhnya terhadap keterlekatan karyawan
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada konflik keluarga terhadap keterlekatan karyawan

4.8 Keterbatasan Penelitian

Batasan penelitian ini menjelaskan bahwa penelitian ini hanya meneliti 2 variabel yang berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan. kedepannya diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan berbagai variabel yang dapat berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan khususnya sales.