

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengujian Instrumen

4.1.1. Hasil Uji Validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur (Umar, 2008). Peneliti menguji validitas dengan menggunakan *software* program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19.0 dengan pembahasan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Perceived role stress</i>	1	0,899	0,223	Valid
	2	0,630	0,223	Valid
	3	0,915	0,223	Valid
	4	0,702	0,223	Valid
	5	0,912	0,223	Valid
<i>Preferences for role stress</i>	1	0,934	0,223	Valid
	2	0,868	0,223	Valid
	3	0,948	0,223	Valid
	4	0,948	0,223	Valid
	5	0,860	0,223	Valid
Komitmen organisasional	1	0,810	0,223	Valid
	2	0,605	0,223	Valid
	3	0,640	0,223	Valid
	4	0,818	0,223	Valid
	5	0,659	0,223	Valid
	6	0,706	0,223	Valid
	7	0,367	0,223	Valid
<i>Self-esteem</i>	1	0,771	0,223	Valid
	2	0,770	0,223	Valid
	3	0,772	0,223	Valid
	4	0,812	0,223	Valid
	5	0,774	0,223	Valid

Sumber: Pengolahan Data *Primer* (2015)

Pada tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa semua butir pertanyaan kuesioner pada variabel *perceived role stress*, *preferences for role stress*, komitmen organisasional, dan *self-esteem* mempunyai nilai r -hitung $>$ r -tabel dan dinyatakan valid (lampiran III).

4.1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Umar, 2008). Peneliti menguji reliabilitas dengan menggunakan *software* program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19.0 dengan pembahasan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Limit of Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Perceived role stress</i>	0,866	0,60	Reliabel
<i>Preferences for role stress</i>	0,950	0,60	Reliabel
Komitmen organisasional	0,773	0,60	Reliabel
<i>Self-esteem</i>	0,826	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data *Primer* (2015)

Pada tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel *perceived role stress*, *preferences for role stress*, komitmen organisasional, dan *self-esteem* mempunyai nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60 dan dinyatakan reliabel (lampiran III).

4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1. Hasil Analisis Deskriptif

Peneliti menganalisis deskriptif dengan menggunakan *software* program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19.0 dengan pembahasan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik	Keterangan	Persentase (%)
Jenis kelamin	Pria	79,5%
	Wanita	20,5%
Usia	18 – 24 th	12,8%
	25 – 31 th	23,1%
	32 – 38 th	35,9%
	39 – 45 th	9,0%
	> 45 th	17,9%
Pendidikan terakhir	SD – SMA/Sederajat	25,6%
	Diploma (D1 – D3)	42,3%
	Sarjana (S1 – S3)	32,1%
Masa kerja	< 1 th	0%
	1 – 5 th	21,8%
	6 – 10 th	23,1%
	11 – 15 th	26,9%
	16 – 20 th	9,0%
	> 20 th	16,7%

Sumber: Pengolahan Data *Primer* (2015)

Pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden pada penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin pria yaitu sebesar 79,5% dan sisanya 20,5% berjenis kelamin wanita. Berdasarkan usia, responden yang paling banyak pada penelitian ini berusia 32 – 38 tahun yaitu sebesar 35,9%, diikuti oleh responden yang berusia 25 – 31 tahun sebesar 23,1%, kemudian responden dengan usia > 45 tahun sebesar 17,9%, sisanya responden yang berusia 18 – 24 tahun sebesar 12,8%, dan responden yang berusia 39 – 45 tahun sebesar 9%.

Sebagian besar responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan diploma yaitu sebesar 42,3%, diikuti oleh responden dengan tingkat pendidikan sarjana sebesar 32,1%, sisanya responden dengan tingkat pendidikan SD – SMA/Sederajat sebesar 25,6%. Selain itu, responden pada penelitian ini dengan persentase tertinggi sebesar 26,9% telah bekerja selama 11 – 15 tahun, diikuti oleh responden yang bekerja 6 – 10 tahun sebesar 23,1%, sisanya responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebesar 21,8%, responden yang telah bekerja selama > 20 tahun sebesar 16,7%, dan 9% telah bekerja selama 16 – 20 tahun (lampiran IV).

4.2.2. Hasil Analisis *Arithmetic Mean*

Analisis *arithmetic mean* bertujuan untuk mengetahui penilaian sikap responden terhadap *role stress fit*, komitmen organisasional, dan *self-esteem*. Peneliti menganalisis *arithmetic mean* dengan menggunakan *software* program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19.0 dengan pembahasan sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N.n} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

\bar{X} : Nilai rata-rata sikap responden

$\sum X$: Nilai kuantitatif total

N : Jumlah responden

n : Jumlah item pertanyaan

Berdasarkan penjelasan rumus tersebut, maka tingkat *role stress fit* dan *self-esteem* dikategorikan ke dalam interval kelas sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{35-5}{5} = 6$$

5 sampai 11	: Sangat rendah
12 sampai 17	: Rendah
18 sampai 23	: Cukup
24 sampai 29	: Tinggi
30 sampai 35	: Sangat tinggi

Sementara itu, tingkat komitmen organisasional dikategorikan ke dalam interval kelas sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{49-7}{5} = 8,4$$

7 sampai 15,4	: Sangat rendah
15,5 sampai 23,8	: Rendah
23,9 sampai 32,2	: Cukup
32,3 sampai 40,6	: Tinggi
40,7 sampai 49	: Sangat tinggi

Berdasarkan penjelasan interval kelas dari *role stress fit*, komitmen organisasional, dan *self-esteem* maka hasil analisis *arithmetic mean* yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut (lampiran V):

Tabel 4.4
Hasil Analisis Arithmetic Mean

Variabel	Mean	Keterangan
<i>Role Stress Fit</i>	21,5641	Cukup
Komitmen Organisasional	17,7692	Rendah
<i>Self-Esteem</i>	12,8462	Rendah

Sumber: Pengolahan Data *Primer* (2015)

4.2.3. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan metode MRA (*Moderating Regression Analysis*). Peneliti menganalisis regresi MRA dengan menggunakan *software* program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 19.0 dan telah dibahas berdasarkan tiga langkah yaitu menganalisis hipotesis 1, menganalisis hipotesis 2, dan menganalisis uji t dan uji F dengan pembahasan sebagai berikut:

A. Hasil Uji Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis 1 atau pengaruh *role stress fit* terhadap komitmen organisasional yang telah dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut (lampiran VI):

Tabel 4.5
Hasil Uji Hipotesis 1

Variabel	Beta	t-hitung	Probabilitas (p)	Keterangan
Konstan	10,228	4,777	0,000	-
<i>Role Stress Fit</i>	0,386	3,651	0,000	Signifikan
<i>R Square</i>	: 0,149			
F-hitung	: 13,332			
Ha diterima jika	: $(p) \leq 0,05$			

Variabel dependen: Komitmen Organisasional

Sumber: Pengolahan Data *Primer* (2015)

Pada tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa nilai *R square* pada variabel *role stress fit* sebesar 0,149 atau 14,9% menunjukkan bahwa *role stress fit* memberikan pengaruh sebesar 14,9% terhadap perubahan komitmen organisasional. Selain itu, nilai *beta* pada *role stress fit* sebesar 0,386 menunjukkan bahwa *role stress fit* memberikan pengaruh positif terhadap perubahan komitmen organisasional. Sehingga dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *role stress fit* maka akan memberikan pengaruh positif terhadap perubahan komitmen organisasional.

B. Hasil Uji Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis 2 atau *self-esteem* memoderasi pengaruh *role stress fit* terhadap komitmen organisasional yang telah dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut (lampiran VI):

Tabel 4.6
Hasil Uji Hipotesis 2

Variabel	Beta	t-hitung	Probabilitas (p)	Keterangan
Konstan	26,655	4,485	0,000	-
<i>Role Stress Fit</i>	-0,657	-2,168	0,033	Signifikan
<i>Self-Esteem</i>	-0,821	-2,978	0,004	Signifikan
<i>Role Stress Fit*Self-Esteem</i>	1,344	3,736	0,000	Signifikan
<i>Adjusted R Square</i>	: 0,272			
F-hitung	: 10,577			
Ha diterima jika	: (p) ≤ 0,05			

Variabel dependen: Komitmen Organisasional

Sumber: Pengolahan Data *Primer* (2015)

Pada tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa nilai *adjusted R square* pada interaksi antara *role stress fit* dengan *self-esteem* sebesar 0,272 atau 27,2% menunjukkan bahwa interaksi antara *role stress fit* dengan *self-esteem*

memberikan pengaruh sebesar 27,2% terhadap perubahan komitmen organisasional. Selain itu, nilai *beta* pada interaksi antara *role stress fit* dengan *self-esteem* sebesar 1,344 menunjukkan bahwa interaksi antara *role stress fit* dengan *self-esteem* memberikan pengaruh positif terhadap perubahan komitmen organisasional. Sehingga dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-esteem* maka akan memoderasi secara positif (memperkuat) pengaruh *role stress fit* terhadap komitmen organisasional.

C. Hasil Uji t dan Uji F

Hasil uji t dan uji F yang telah dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut (lampiran VI):

Tabel 4.7
Hasil Uji t dan Uji F

Variabel	Beta	t-hitung	Probabilitas (p)	Keterangan
Konstan	7,244	2,318	0,023	-
<i>Role Stress Fit</i>	0,413	3,850	0,000	Signifikan
<i>Self-Esteem</i>	0,140	1,305	0,196	Tidak Signifikan
<i>Adjusted R Square</i> : 0,146				
F-hitung : 7,580				
Ha diterima jika : (p) ≤ 0,05				

Variabel dependen: Komitmen Organisasional

Sumber: Pengolahan Data *Primer* (2015)

Menurut Ghozali (2006) menjelaskan bahwa uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan melihat *p-value* dari masing-masing variabel. Jika *p-value* < 1% maka H_a (hipotesis alternatif) diterima dan hal tersebut menjelaskan bahwa satu variabel independen secara individual

mempengaruhi variabel dependen. Untuk uji t pada pengaruh *role stress fit* terhadap komitmen organisasional telah dibahas pada tabel 4.5 yang menjelaskan bahwa nilai *R square* pada variabel *role stress fit* memberikan pengaruh sebesar 14,9% terhadap perubahan komitmen organisasional.

Sementara itu, uji t pada pengaruh *self-esteem* terhadap komitmen organisasional dapat dilihat dari nilai *R square* pada variabel *self-esteem* sebesar 16,8% yang menunjukkan bahwa *self-esteem* memberikan pengaruh sebesar 16,8% terhadap perubahan komitmen organisasional. Lebih lanjut, *p-value* dari *role stress fit* sebesar $0,000 < 1\%$ yang menunjukkan bahwa *role stress fit* secara individual mempengaruhi komitmen organisasional. Selain itu, *p-value* dari *self-esteem* sebesar 0,196 tidak $< 1\%$ yang menunjukkan bahwa *self-esteem* secara individual tidak mempengaruhi komitmen organisasional.

Menurut Ghozali (2006) menjelaskan bahwa uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan melihat nilai probabilitas (*p*) dari masing-masing variabel. Jika nilai probabilitas ($p \leq 0,05$) maka H_a (hipotesis alternatif) diterima dan hal tersebut menjelaskan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Untuk uji F pada pengaruh *role stress fit* dan *self-esteem* terhadap komitmen organisasional dapat dilihat dari nilai *adjusted R square* sebesar 14,6% yang menunjukkan bahwa *role stress fit* dan *self-esteem* memberikan pengaruh sebesar 14,6% terhadap perubahan komitmen organisasional. Lebih lanjut, nilai

probabilitas (p) dari *role stress fit* sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai probabilitas (p) dari *self-esteem* sebesar 0,196 tidak $\leq 0,05$. Sehingga dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa *role stress fit* dan *self-esteem* tidak secara simultan mempengaruhi komitmen organisasional.

4.3. Pembahasan

Pada penelitian ini *role stress fit* memberikan pengaruh positif sebesar 14,9% terhadap perubahan komitmen organisasional. Keadaan ini menunjukkan bahwa pegawai pelaksana Bea dan Cukai Yogyakarta mengerti ekspektasi atau harapan yang diberikan oleh organisasi, mengerti tanggungjawab terhadap pekerjaan, memiliki tujuan yang jelas dan objektif untuk pekerjaan, jarang mendapatkan perintah yang kurang jelas dari pimpinan, dan percaya diri dalam melaksanakan tugas.

Sehingga dengan demikian hal ini dapat diartikan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi akan terbentuk ketika pegawai tersebut mendapatkan *role stress fit*. Dengan mendapatkan *role stress fit* maka pegawai tersebut akan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, mempunyai keinginan untuk bekerja atas nama organisasi, serta mempunyai motivasi besar untuk tetap tinggal dalam organisasi. Selain itu, hasil pada penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh LeRouge *et al.*, (2006) bahwa *role stress fit* memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Hasil pada penelitian ini juga membuktikan bahwa *self-esteem* memoderasi secara positif (memperkuat) pengaruh *role stress fit* terhadap

komitmen organisasional pada pegawai pelaksana Bea dan Cukai Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari interaksi antara *role stress fit* dengan *self-esteem* yang memberikan pengaruh sebesar 27,2% terhadap perubahan komitmen organisasional. Keadaan ini menunjukkan bahwa pegawai pelaksana Bea dan Cukai Yogyakarta mempunyai penilaian bahwa kehadiran mereka di organisasi tersebut dianggap penting, etos atau semangat kerja mereka sungguh-sungguh diperhatikan oleh organisasi, melaksanakan tugas dengan tepat dan cermat di organisasi, merasa yakin akan masa depan karier mereka, dan mereka merasa berharga di organisasi tersebut.

Sehingga dengan demikian hal ini dapat diartikan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi akan terbentuk ketika pegawai tersebut memiliki *self-esteem* yang tinggi pada saat pegawai tersebut sedang mendapatkan *role stress fit*. Dengan memiliki *self-esteem* yang tinggi maka pegawai tersebut mampu mengendalikan pikiran, perasaan, dan tindakan dengan baik pada saat pegawai tersebut sedang mendapatkan *role stress fit*.

Dengan mampu mengendalikan pikiran, perasaan, dan tindakan dengan baik pada saat pegawai sedang mendapatkan *role stress fit* maka pegawai tersebut akan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, mempunyai keinginan untuk bekerja atas nama organisasi, serta mempunyai motivasi besar untuk tetap tinggal dalam organisasi. Selain itu, hasil pada penelitian ini tidak memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh LeRouge *et al.*, (2006) bahwa *self-esteem* memoderasi secara positif (memperkuat) pengaruh *role stress fit* terhadap komitmen organisasional.