

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Lokasi Penelitian

PT Pertamina EP adalah perusahaan yang menyelenggarakan kegiatan usaha di sector hulu bidang minyak dan gas bumi, meliputi eksplorasi dan eksplotasi. Di samping itu, Pertamina EP juga melaksanakan kegiatan usaha penunjang lain untuk mendukung bidang kegiatan usaha utama. Wilayah kerja WK Pertamina EP seluas 113, 613.90 kilometer persegi merupakan limpahan dari sebagian besar wilayah kuasa pertambangan Migas PT PERTAMINA (PERSERO). Pola pengelolaan usaha WK seluas itu dilakukan dengan cara dioperasikan sendiri (*own operation*) dan kerja sama dalam bentuk kemitraan, yakni 4 proyek pengembangan migas, 7 area unitisasi dan 39 area kontrak kerjasama kemitraan terdiri dari 24 kontrak *Technical Assistant Contract* (TAC), 15 kontrak kerja hampir di seluruh wilayah Indonesia, dari Sabang sampai Merauke. Di samping pengelolaan WK tersebut, pola pengusahaan usaha yang lain adalah dengan model pengelolaan melalui proyek-proyek, antara lain:

- a. Pondok Makmur *Development Project* di Jawa Barat,
- b. Paku Gajah *Development Project* di Sumatera Selatan,
- c. Jawa Gas *Development Project* di Jawa Tengah,
- d. Matindok Gas *Development Project* di Sulawesi Tengah.

PT Pertamina EP Cepu (PEPC) sebagai salah satu anak perusahaan PT Pertamina (Persero) yang bergerak di bidang eksplorasi dan produksi minyak dan gas bumi yang didirikan pada tanggal 14 September 2005 merupakan anak

perusahaan PT Pertamina (Persero) untuk melakukan kegiatan usaha sektor hulu di Wilayah Kerja Pertambangan (WKP) minyak dan gas bumi di Blok Cepu yang mencakup wilayah Kabupaten Bojonegoro dan Tuban di Provinsi Jawa Timur dan Kabupaten Blora di Provinsi Jawa Tengah. Keberadaan PEPC tidak terlepas dari dikeluarkannya Undang - Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi serta Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 31 Tahun 2003 Tentang Pengalihan Bentuk Pertamina menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), dimana Pertamina tidak lagi memegang Kuasa Pertambangan dan berubah bentuk menjadi PT Pertamina (Persero).

Berdasarkan PP No. 35/2004 Tentang Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi, kontrak-kontrak Pertamina Technical Assistant Contract (TAC) dan Enhanced Oil Recovery (EOR) beralih ke PT Pertamina (Persero) dan wilayah bekas kontrak tersebut tetap merupakan bagian wilayah kerja PT Pertamina (Persero). Dengan demikian TAC Blok Cepu seharusnya menjadi wilayah kerja PT Pertamina (Persero). Namun untuk mempercepat produksi minyak dan gas (migas), Pemerintah menerbitkan PP No. 34/2005 tentang Perubahan atas PP No. 35/2004 mengenai Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi sehingga berdasarkan PP tersebut, Kontrak TAC Blok Cepu dapat diubah ke Kontrak Kerja Sama (KKS) dan tidak otomatis dikembalikan sebagai Wilayah Kerja Pertambangan (WKP) Pertamina. Kantor PT. Pertamina EP Asset 4 berkantor di Jl. Gajah Mada Po Box. 1 , Karangboyo, Cepu, Kabupaten Blora, Jawa Tengah 58112, Indonesia. Secara garis besar PT Pertamina Asset 4 dipimpin oleh Presiden Direktur yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan yang berlangsung

diperusahaan. Agar seluruh kegiatan dapat berlangsung dengan lancar maka, Presiden Direktur dibantu oleh empat direktur yaitu direktur keuangan, pengembangan, operasi dan eksplorasi. Struktur organisasi PT Pertamina EP dapat dilihat pada lampiran 2.

4.2 Gambaran Umum Subjek Penelitian

Sebaran usia responden yang merupakan karyawan PT. Pertamina EP Asset 4 yang berasal dari seluruh fungsi yang ada di perusahaan tersebut. Berikut adalah rangkuman dari beberapa karakteristik responden tersebut :

Jenis Kelamin		
Variasi Pilihan	Jumlah Pilihan Responden	Presentase (%)
Laki-Laki	78	75,7
Perempuan	25	24,3
Total	103	100
Usia		
Variasi Pilihan	Jumlah Pilihan Responden	Presentase (%)
21 – 40 Tahun	66	64,1
41 – 60 Tahun	37	35,9
Total	103	100
Pendidikan Terakhir		
Variasi Pilihan	Jumlah Pilihan Responden	Presentase (%)
D1	1	1
D3	20	19,4
S1	57	55,3
S2	13	12,6
SMA	10	9,7
SMK	2	1,9
Total	103	100
Masa Kerja		
Variasi Pilihan	Jumlah Pilihan Responden	Presentase (%)
1 – 10 Tahun	68	66
11 – 20 Tahun	24	23,3
Diatas 20 Tahun	11	10,7
Total	103	100

Lama Kerja Di Bidang		
Variasi Pilihan	Jumlah Pilihan Responden	Presentase (%)
Dibawah 1 Tahun	33	32
1 – 5 Tahun	65	63,1
Diatas 5 Tahun	5	4,9
Total	103	100

Tabel 11. Hasil Olahan Data Demografi Responden

Sumber : Olahan Data Peneliti (2018)

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis ini berguna untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian dengan dasar data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti yang tidak dimasukkan dalam pengujian hipotesis (Azwar, 1998). Dasar analisisnya adalah mencari nilai maksimum, minimum, mean, dan standar deviasi masing-masing variabel. Skor yang dibutuhkan adalah hipotetik dihitung secara manual dan empirik dengan program aplikasi *SPSS 20.0 For Windows*. Tujuan utama dari adanya skor hipotetik dan empirik adalah membandingkan data yang didapat secara hipotetik dengan data dari lapangan. Berikut adalah perbandingan tersebut :

SKALA KEBAHAGIAAN			
No.	Nilai	Rumus	Hasil
1.	Jumlah Pertanyaan		23
2.	Maksimal	Nilai Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan	$6 \times 23 = 138$
3.	Minimal	Nilai Terendah x Jumlah Item Pertanyaan	$1 \times 23 = 23$
4.	Luas Jarak Sebaran	Nilai Maksimal – Nilai Minimal	$138 - 23 = 115$
5.	Standar Deviasi	$\frac{\text{Luas Jarak Sebaran}}{6}$	$115 / 6 = 19,2$
6.	Mean	$\frac{(\text{Nilai Maksimal} + \text{Nilai Minimal})}{2}$	$(138+23) / 2 = 80,5$

SKALA PERSEPSI KINERJA			
No.	Nilai	Rumus	Hasil
1.	Jumlah Pertanyaan		19
2.	Maksimal	Nilai Tertinggi x Jumlah Item Pertanyaan	$5 \times 19 = 95$
3.	Minimal	Nilai Terendah x Jumlah Item Pertanyaan	$1 \times 19 = 19$
4.	Luas Jarak Sebaran	Nilai Maksimal – Nilai Minimal	$95 - 19 = 76$
5.	Standar Deviasi	$\frac{\text{Luas Jarak Sebaran}}{6}$	$76 / 6 = 12,7$
6.	Mean	$\frac{(\text{Nilai Maksimal} + \text{Nilai Minimal})}{2}$	$(95+19) / 2 = 57$

Tabel 12. Perhitungan Secara Hipotetik

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Kebahagiaan	Nilai Minimum	23	78
	Nilai Maksimum	138	138
	Mean (μ)	80,5	112,38
	Standar Deviasi	19,2	12,193
Persepsi Kinerja	Nilai Minimum	19	59
	Nilai Maksimum	95	95
	Mean (μ)	57	78,52
	Standar Deviasi	12,7	7,272

Tabel 13. Perbandingan Nilai Hipotetik dan Empirik

Setelah mendapatkan skor hipotetik dan empirik analisis deskriptif pada masing-masing variabel dapat dilanjutkan. Analisis ini akan menggolongkan responden kedalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Cara yang digunakan adalah dengan mencari standar deviasi hipotetik dan mean hipotetik. Norma yang digunakan mengacu pada norma dari Azwar (2012) seperti berikut:

RUMUS	KATEGORI
$x < (\mu - 1, 0\sigma)$	RENDAH
$(\mu - 1, 0\sigma) \leq x < (\mu + 1, 0\sigma)$	SEDANG
$(\mu + 1, 0\sigma) \leq x$	TINGGI

Keterangan :

μ : mean hipotetik x : skor subjek

σ : standar deviasi

Tabel 14. Kategorisasi Responden

Berdasarkan rumus berikut, terdapat hasil keputusan pada kedua hasil alat ukur tersebut sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif Kebahagiaan

Rumus	Kategori	Jumlah Subjek	Presentase
$x < (\mu - 1, 0\sigma)$ $< (80,5 - 1,0.19,2)$ $< (80,5-19,2)$ $X < 61,3$	RENDAH	0	0 %
$(\mu - 1, 0\sigma) \leq x < (\mu + 1, 0\sigma)$ $61,3 \leq X < 99,7$	SEDANG	13	12,6 %
$(\mu + 1, 0\sigma) \leq x$ $(80,5 + 1,0.19,2) \leq$ $(57 + 12,7) \leq$ $99,7 \leq X$	TINGGI	90	87,4 %

Tabel 15. Analisis Kategorisasi Variabel Kebahagiaan

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa kebahagiaan subjek penelitian tinggi dengan jumlah 87,4% atau 90 responden dari keseluruhan subjek yang diteliti. Sisanya sebesar 12,6 atau 13 responden dari keseluruhan subjek yang diteliti masuk pada kategori sedang.

b. Analisis Deskriptif Persepsi Kinerja

Rumus	Kategori	Jumlah Subjek	Presentase
$x < (\mu - 1,0\sigma)$ $< (57 - 1,0.12,7)$ $< (57-12,7)$ $X < 44,3$	RENDAH	0	0 %
$(\mu - 1,0\sigma) \leq x < (\mu + 1,0\sigma)$ $44,3 \leq X < 69,7$	SEDANG	10	9,7 %
$(\mu + 1,0\sigma) \leq x$ $(57 + 1,0.12,7) \leq$ $(57 + 12,7) \leq$ $69,7 \leq$	TINGGI	93	90,3 %

Tabel 16. Analisis Kategorisasi Variabel Persepsi Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa kinerja subjek penelitian tinggi dengan jumlah 90,3 % atau 93 responden dari keseluruhan subjek yang diteliti. Sisanya sebesar 9,7 atau 10 responden dari keseluruhan subjek yang diteliti masuk pada kategori sedang.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *SPSS 20.0 for Windows* dengan teknik *Product Momen Pearson*. Hasil dari analisis korelasi antara kebahagiaan dan persepsi kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 4 diperoleh nilai korelasi atau nilai r sebesar 0,537 dengan signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Hasil ini kemudian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel kebahagiaan dan persepsi kinerja dan memberikan gambaran bahwa hipotesis “**terdapat hubungan kebahagiaan terhadap persepsi kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 4**” diterima.

Nilai korelasi *pearson* yang bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel kebahagiaan dan persepsi kinerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kebahagiaan karyawan maka akan semakin tinggi pula persepsi kinerjanya. Besarnya kontribusi dari kebahagiaan terhadap persepsi kinerja karyawan adalah sebesar 0,288 atau sebesar 28,8 %. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa 28,8 % variasi dari persepsi kinerja dijelaskan oleh kebahagiaan.

4.5 Pembahasan

Hasil analisis *Product Momen Pearson* menunjukkan nilai korelasi yang positif dan signifikan antara kebahagiaan dan persepsi karyawan PT. Pertamina EP Asset 4. Nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,537 yang memiliki arti hubungan kebahagiaan dengan persepsi kinerja berhubungan cukup kuat dengan nilai signifikasinya 0,000 p ($<0,05$). Nilai korelasi *pearson* yang bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel kebahagiaan dan persepsi kinerja, artinya semakin tinggi kebahagiaan karyawan maka akan semakin tinggi pula persepsi kinerjanya. Besarnya kontribusi dari kebahagiaan terhadap persepsi kinerja karyawan adalah sebesar 0,288 atau sebesar 28,8 %. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa 28,8 % variasi dari persepsi kinerja dijelaskan oleh kebahagiaan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Karundeng (2016) yang menemukan bahwa hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,802 dengan nilai sig 0,000 ($p<0,05$) yang artinya ada hubungan positif antara

kebahagiaan (*happiness*) di tempat kerja dengan kinerja agent di perusahaan asuransi PT.S Cabang Jember. Hasil penelitiannya juga menemukan bahwa *happiness* terbukti memberikan sumbangan efektif terhadap kinerja agent asuransi di PT. S Cabang Jember sebesar 64,4%. Secara deskriptif diperoleh hasil bahwa tingkat kebahagiaan agent di PT.S Cabang Jember tergolong sedang hingga tinggi dan sebagian besar agent memiliki tingkat kebahagiaan yang tinggi yaitu sebanyak 58% dan sebagian besar agent asuransi di PT.S Cabang Jember memiliki tingkat kinerja yang tinggi yaitu sebesar 68% (Karundeng, 2016).

Menurut Carr (2004) kebahagiaan dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas dan umur panjang. Produktivitas sendiri hadir karena dipengaruhi oleh kualitas dari kinerja pegawai (Triasmoro, 2012). Artinya semakin seseorang bahagia dia akan memiliki produktivitas tinggi atau kualitas kinerjanya baik, karena mampu membuat sebuah masukan menjadi hasil yang baik dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil analisis deskriptif dari kedua variabel. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa subjek penelitian didominasi oleh subjek yang masuk pada kategori kebahagiaan yang tinggi. Dari 103 subjek, sebesar 87,4% atau 90 responden dari keseluruhan subjek yang diteliti masuk pada kategori tinggi, sisanya sebesar 12,6 atau 13 responden dari keseluruhan subjek yang diteliti masuk pada kategori sedang. Hasil analisis deskriptif pada variabel kebahagiaan ini kemudian juga tidak jauh dari hasil analisis deskriptif persepsi kinerja. Pada aspek persepsi kinerja sendiri subjek penelitian yang masuk pada kategori tinggi berjumlah 90,3 % atau 93 responden dari keseluruhan subjek yang diteliti, sisanya sebesar 9,7 atau 10 responden dari keseluruhan subjek yang diteliti

masuk pada kategori sedang. Hasil analisis tersebut kemudian membuktikan bahwa banyaknya subjek yang masuk kedalam kebahagiaan kategori tinggi diikuti dengan banyaknya subjek yang masuk kedalam kategori persepsi kinerja tinggi. Selain itu menurut Gupta dalam Prasetyo (2013) dalam penelitiannya tentang *importance of being happy at work* menemukan bahwa individu yang merasa bahagia akan cenderung lebih produktif atau memiliki kinerja tinggi, serta mampu menghasilkan sebuah ide-ide yang inovatif. Berdasarkan hal ini pegawai yang bahagia acuan utamanya adalah semakin individu merasa bahagia dalam bekerja semakin produktif dalam bekerja.

Keadaan internal pada pegawai memang sangat mengambil pengaruh pada kualitas kinerja. Faktor internal pegawai dipengaruhi oleh keadaan alami ketika seseorang lahir dan ketika dia berkembang (Wirawan, 2009). Perlu diketahui juga faktor internal yang mempengaruhi produktivitas seseorang adalah variabel personal (Dale dalam Dewi, 2012). Kebahagiaan sendiri merupakan perasaan yang dapat dirasakan oleh individu itu sendiri yang kemudian dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaannya atau lebih tepatnya kualitas dari kinerja, karena individu yang bahagia akan menganggap aktivitas pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Hal ini sesuai dengan definisi kebahagiaan ketika individu atau personal merasakan emosi positif dan mampu melakukan aktivitas positif yang disukai (Seligman, 2002). Ketika karyawan merasakan kebahagiaan pekerjaan yang dia lakukan tentu saja akan merasa menyenangkan dan kemudian akan mempengaruhi produktivitas atau kualitas kinerja. Hasil penelitian ini

memperkuat asumsi peneliti bahwa faktor kebahagiaan memiliki posisi yang penting untuk mempengaruhi kinerja.

4.6 Keterbatasan Penelitian

- a. Peneliti menggunakan teknik sampling non-probabilitas karena tidak semua karyawan mau mengisi kuesioner yang peneliti sebarakan terlebih pada bagian manajerial. Selain itu sibuknya jam kerja dan kepastian karyawan di kantor juga tidak ada sehingga peneliti harus menggunakan *accidental sampling*, dimana ketika peneliti melakukan pemilihan sampling dilakukan secara acak tergantung siapa yang ditemui oleh peneliti (Silalahi, 2009). Seperti yang diketahui metode ini sangat kasar digunakan dan bahkan tidak mungkin mengestimasi parameter populasi atau membuat generalisasi dari sampel yang diperoleh (Silalahi, 2009).
- b. Penelitian ini juga menggunakan pengukuran penilaian kinerja secara subjektif. Pengukuran kinerja yang efektif sendiri seharusnya menggunakan penilaian secara objektif, karena ukuran objektif dapat dinilai secara langsung karena sudah memiliki satuan tertentu, sedangkan pada penilaian secara subjektif memang lebih sulit karena proses evaluasi sulit diukur (Rahardi, 2010).