

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Buya Barokah Kudus Divisi Percetakan

1. Sejarah Berdirinya PT. Buya Barokah Kudus Divisi Percetakan

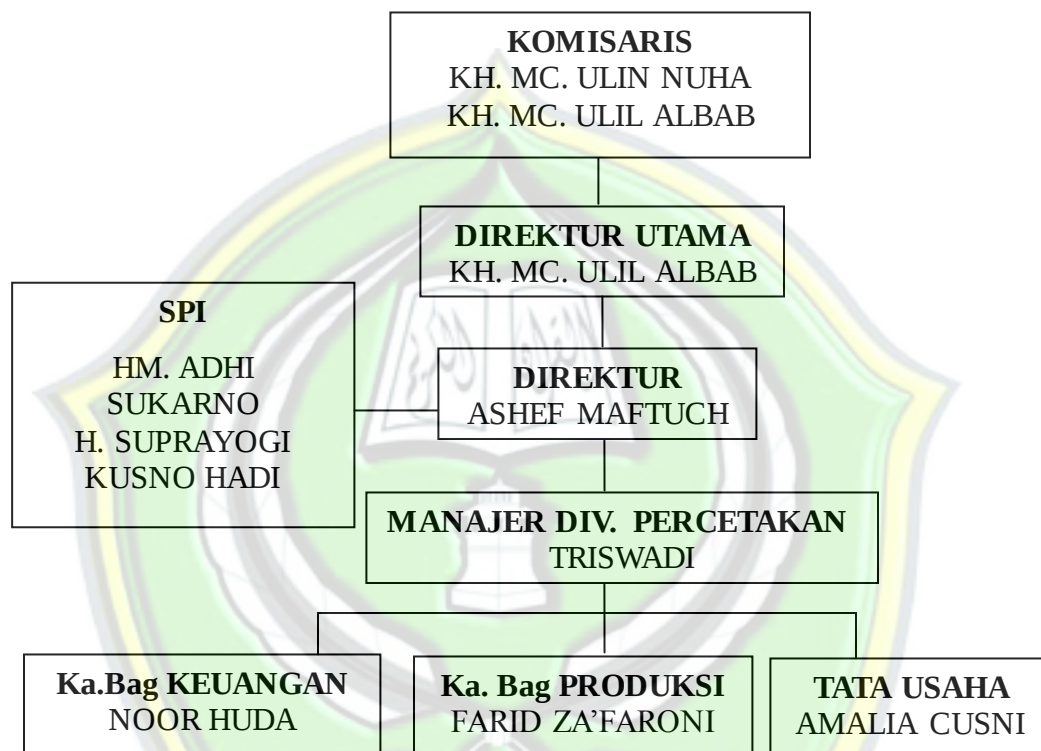
PT. Buya Barokah divisi percetakan berdiri pada tahun 2002, merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang lahir dibawah naungan Yayasan Arwaniyah yang bertempat Jl. KH. M. Arwani Kelurahan Kajeksan No.24. Perusahaan ini bergerak dalam bidang percetakan yang menyuplai beberapa kitab untuk keperluan pengajaran pondok pesantren. Selain itu, PT. Buya Barokah juga menerbitkan Al-Qur'an dan juga menerima pesanan untuk membuat suatu produk yang berbahan dasar kertas dari masyarakat, seperti buku Yasin, majalah sekolah, undangan dan lain-lain. PT. Buya Barokah mempunyai filosofi hadir untuk pengembangan dakwah, dengan mencetak buku atau kitab untuk menunjang keberhasilan dakwah di pondok pesantren. Ini tak lepas dari predikat kota Kudus yang dijuluki sebagai kota santri, dimana banyak sekali pondok pesantren yang berdiri di kota Kudus.¹

¹ Observasi, PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus, Dikutip Tanggal 10 Agustus 2016

2. Struktur organisasi PT. Buya Barokah Divisi Percetakan

Adapun struktur organisasi PT. Buya Barokah divisi percetakan digambarkan sebagai berikut :²

Gambar. 4.1
Struktur Perusahaan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan



3. Proses Produksi di PT. Buya Barokah Divisi Percetakan

Proses produksi yang berlangsung di PT. Buya Barokah Divisi Percetakan adalah:³

a. Tahap Pra-Cetak

Tahap pra-cetak meliputi:

- 1) Persiapan kertas,

² Dokumentasi, PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus, Dikutip Tanggal 10 Agustus 2016

³ Observasi, PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus, Dikutip Tanggal 10 Agustus 2016

- 2) Setting komputer yaitu format yang akan dibuat pada barang cetakan seperti ukuran, naskah, serta desain grafisnya ditentukan pada tahap ini.
- 3) Rekam pelat, hasil settingan dari proses sebelumnya yang telah diprint tadi direkam di pelat kertas atau pelat alumunium sehingga naskah cetakan pun terdapat di atasnya, dan pelat cetak inilah yang akan dipasang di mesin cetak.

b. Tahap Pencetakan

Tahap selanjutnya adalah pencetakan dengan cara meletakkan pelat cetak, tinta dan kertas di tempatnya. Setelah semuanya telah tertata di posisinya maka mesin dijalankan.

c. Tahap Finishnig

Tahap terakhir yaitu tahap finishing, yang meliputi:

- 1) Proses potong dengan tujuan membagi hasil cetakan menjadi beberapa bagian dan juga merapikannya.
- 2) Mengurutkan halaman dan menjilidnya.
- 3) Dirapikan atau dipotong bagian-bagian pinggir buku.

Dalam satu hari PT. Buya Barokah beroperasi mulai pukul 07.00-15.00 WIB dapat memproduksi kurang lebih 7000 buku dengan 30 orang karyawan.

4. Proses Pemasaran Produk PT. Buya Barokah Divisi Percetakan

Setelah barang diproduksi maka langkah selanjutnya adalah pemasaran barang. Dalam hal memasarkan produk agar dapat tercapainya target yang dituju maka dapat difokuskan kepada siapa produk tersebut dijual. PT. Buya Barokah lebih memfokuskan pada segmen pasar untuk kalangan santri yang mondok di sekitar Kudus. Adapun untuk pemasarannya ada 2 cara, yaitu:

- a. 80% dipasarkan kepada distributor.
- b. 20% dipasarkan kepada masyarakat.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan peneliti secara langsung melaksanakan observasi untuk memperoleh data-data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Perolehan data-data dan informasi dilakukan dengan penyebaran angket kepada responden yaitu karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan secara langsung. Namun demikian, sebelum peneliti menyebarkan angket secara langsung kepada responden, terlebih dahulu melakukan pra riset kepada lembaga yang terkait guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan untuk mendapatkan ijin dari lembaga yang peneliti teliti. Pengumpulan data secara langsung dengan menemui responden bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon data responden dalam penelitian ini.

2. Deskripsi Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Dalam menjalankan usaha percetakan, PT. Buya Barokah Divisi Percetakan mempunyai karyawan dengan jenis kelamin laki-laki serta perempuan. Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	28	94%
2	Perempuan	2	6%
Jumlah		30	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 30 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 28

karyawan atau (94%) dan yang berjenis kelamin perempuan 2 karyawan atau (6%).

b. Usia

Usia karyawan merupakan salah satu hal yang diperhatikan oleh PT. Buya Barokah Divisi Percetakan dalam memilih karyawan. Data mengenai rentang usia responden, yaitu karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

NO	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	≤20	1	3%
2	21-30	21	70%
3	31-40	5	17%
4	>40	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia 21-30 tahun, yaitu sebanyak 21 karyawan (70%), diikuti yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 karyawan (17%), lalu berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 3 karyawan (10%), dan yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak karyawan 1 (3%).

c. Pendidikan

Karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan mempunyai tingkat pendidikan yang beragam. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	1	3%
3	SMA	24	80%
4	Diploma/S1/S2/S3	5	17%
Jumlah		30	100%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa karyawan yang diambil sebagai responden sebagian besar mempunyai latar belakang SMA, yaitu sebanyak 24 karyawan (80%), yang mempunyai latar belakang diploma/ S1/S2/S3 sebesar 5 karyawan (17%) yang mempunyai latar belakang SMP sebesar 1 karyawan (3%), dan yang mempunyai latar belakang pendidikan SD sebesar 0 karyawan (0%).

d. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama waktu bekerja responden, dalam hal ini karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 2 Tahun	5	17%
2	2 s/d 3 Tahun	6	20%
3	3 s/d 4 Tahun	11	37%
4	> 4 Tahun	8	26%
Jumlah		30	100%

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan telah bekerja selama 3 s/d 4 tahun, yaitu sebesar 11 karyawan (37%), diikuti yang bekerja lebih dari 4 tahun sebesar 8 karyawan (26%), yang bekerja selama 2 s/d 3 tahun sebesar 6 karyawan (20%), dan yang telah bekerja kurang dari 2 tahun sebesar 5 karyawan (17%).

3. Deskripsi Angket

a. Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai kompensasi yang ada pada karyawan di PT. Buya Barokah Divisi Percetakan, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

Dari hasil penelitian, bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju, dengan rata-rata prosentase sebesar 46,25 % dan diikuti dengan tanggapan ragu-ragu dengan rata-rata prosentase sebesar 38% terhadap item-item kompensasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan menginginkan kompensasi yang layak atas pekerjaan yang dilakukan.

b. Variabel Lingkungan kerja(X2)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai lingkungan kerja yang ada pada karyawan di PT. Buya Barokah Divisi Percetakan, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju, dengan rata-rata prosentase sebesar 50,42% dan diikuti dengan tanggapan ragu-ragu, dengan rata-rata prosentase sebesar 34% terhadap item-item lingkungan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan menginginkan lingkungan yang baik dalam menjalankan pekerjaan.

c. Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabulasi jawaban responden mengenai loyalitas karyawan yang ada pada karyawan di PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dengan rata-rata prosentase sebesar 42,50% dan diikuti tanggapan ragu-ragu dengan rata-rata prosentase sebesar 36% terhadap item-item loyalitas karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan memiliki sikap loyalitas yang baik terhadap perusahaan.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reabilitas instrument, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 16. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya $df = 30-2 = 28$ dengan $\alpha 0,05$ didapat r tabel 0.374, jika r hitung (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. dari hasil perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel/ Indikator	r hitung	Keterangan
Kompensasi		
X1.1	0.636	Valid
X1.2	0.823	Valid
X1.3	0.827	Valid
X1.4	0.825	Valid
X1.5	0.631	Valid
X1.6	0.557	Valid
X1.7	0.542	Valid
X1.8	0.571	Valid
Lingkungan kerja		
X2.1	0.396	Valid
X2.2	0.671	Valid
X2.3	0.524	Valid
X2.4	0.877	Valid
X2.5	0.803	Valid
X2.6	0.709	Valid
X2.7	0.912	Valid
X2.8	0.743	Valid
Loyalitas karyawan		
Y1	0.638	Valid
Y2	0.610	Valid
Y3	0.797	Valid
Y4	0.726	Valid
Y5	0.643	Valid
Y6	0.657	Valid

Y7	0.731	Valid
Y8	0.801	Valid

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih dari r tabel ($r_{hitung} > 0,374$) yang berarti bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,767	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,776	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,771	Reliabel

Sumber data: data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,06$. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2, Y) dapat dikatakan *reliabel*.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1 sebesar 0,928, X2 sebesar 0,928, dan VIF masing-masing sebesar 1,077 dan 1,077. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi

dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$.

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Warton atas residual persamaan regresi diperoleh angka $d-W$ sebesar 2.364 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka $d-W$ sebesar 2.364 tersebut dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikansi 0,05 $n= 30$ dan $k= 2$. Dari tabel d -statistik Durbin Watson diperoleh nilai $d_l = 1,283$ dan $d_u = 1,566$. Apabila dimasukkan kedalam rumus maka $d_u < d < 4-d_u$ atau $1,566 < 2,364 < 2,434$ maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi pada model regresi.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah populasi data bersifat normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data bersifat normal atau tidak, maka digunakan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Normalitas data dapat dilihat pada Gambar Uji Normalitas.

Berdasarkan Output data Uji Normalitas, menunjukkan bahwa dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual bersifat normal karena memenuhi syarat normalitas.

Sedangkan berdasarkan Output data Uji Normalitas, menunjukkan bahwa dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa distribusi data berbentuk lonceng (*bell shaped*), yakni distribusi data tersebut tidak

mempunyai juling ke kiri atau ke kanan dan keruncingan ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual bersifat normal karena memenuhi syarat normalitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Asumsinya adalah :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu TI, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Output *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu TI, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi loyalitas karyawan berdasarkan pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja.

E. Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah

dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	3.261	5.509		.559		
Kompensasi	.405	.165	.378	.021	.928	1.077
Lingkungankerja	.447	.164	.421	.011	.928	1.077

a. Dependent Variable: loyalitaskaryawan

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2016

Dari hasil di atas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,261 + 0,405X_1 + 0,447X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Loyalitas karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan kerja Karyawan

a = Konstanta

e = Variabel independent lain di luar model regresi

Persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

a. Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan nilai yang positif sebesar 3,261 artinya jika kompensasi dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 maka loyalitas karyawan nilainya adalah 3,261.

- b. Koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0,405 menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan searah (positif) artinya jika kompensasi meningkat 1% maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,405. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel kompensasi akan menurunkan loyalitas karyawan sebesar 0,405.
- c. Koefisien lingkungan kerja karyawan (X_2) sebesar 0,447 menunjukkan besarnya pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan searah (positif) artinya jika lingkungan kerja karyawan meningkat 1% maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,447. Apabila terjadi penurunan sebesar 1% maka, variabel lingkungan kerja karyawan akan menurunkan loyalitas karyawan sebesar 0,447.
- d. Persamaan $Y = 3,261 + 0,405X_1 + 0,447X_2 + e$ dapat disimpulkan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja, hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel independent lainnya.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji signifikansi parameter individual ini yang terdapat dalam hasil perhitungan statistik ditunjukkan dengan t hitung. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan loyalitas karyawan karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Tabel 4.8
Hasil Uji t Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	3.261	5.509		.559		
Kompensasi	.405	.165	.378	.021	.928	1.077
Lingkungkankerja	.447	.164	.421	.011	.928	1.077

a. Dependent Variable: loyalitaskaryawan

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2016

a. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan karyawan

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 30-2-1 = 27$. Diperoleh t tabel= 2,052. Hasil pengujian statistik kompensasi terhadap loyalitas karyawan karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,451 dengan tingkat signifikansi 0,021. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung > t tabel (2,451 > 2,052) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan” diterima.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 30-2-1 = 27$. Diperoleh t tabel= 2,052. Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,732 dengan tingkat signifikansi 0,011. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung > t tabel (2,732 > 2,052), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini

menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 “Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan” diterima.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan parameter simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Hasil uji signifikan dan parameter simultan dilakukan dengan uji statistik F.

Kesimpulan diambil dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak (ada pengaruh)

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima (tidak ada pengaruh)

Tabel 4.9

Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.291	2	142.646	9.184	.001 ^b
	Residual	419.375	27	15.532		
	Total	704.667	29			

a. Dependent Variable: loyalitaskaryawan

b. Predictors: (Constant), lingkungankerja, kompensasi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa besarnya F_{hitung} sebesar 9.184 dan nilai F_{tabel} 3,340 dengan tingkat signifikansi 0,01. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menandakan bahwa ada pengaruh, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Loyalitas Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.10

Koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.636 ^a	.405	.361	3.94112	2.364

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2016

Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat menggunakan nilai pada kolom R. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = 0,636^a$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja, memiliki hubungan terhadap variabel terikat loyalitas karyawan. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari hasil tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa besarnya Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,361. Hal ini berarti pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Buya Barokah Divisi Percetakan sebesar 36,1%, sedangkan

sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Hasil pengujian statistik kompensasi terhadap loyalitas karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,451 dengan tingkat signifikansi 0,021. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($2,451 > 2,052$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 “Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan” diterima. Artinya, dengan semakin puasnya karyawan terhadap kompensasi yang diterima, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan. Sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi yang diterimanya belum memuaskan, maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Dari penjelasan di atas, kompensasi ternyata mempunyai pengaruh bagi loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang efektif. Jika keefektifan kompensasi ditingkatkan, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Upaya yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan bonus pada karyawan yang menunjukkan prestasi yang patut dihargai. Hal ini akan menimbulkan serta meningkatkan gairah kerja karyawan, sehingga mereka lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Ini sesuai dengan syarat kompensasi yang efektif, yaitu bisa menjamin semangat dan kegairahan kerja. Pemberian bonus semacam ini akan membuat karyawan bekerja lebih keras, sehingga ada peningkatan kinerja bagi organisasi. Pemberian bonus juga baik dilakukan saat kondisi keuangan perusahaan dalam

keadaan baik, misalnya setelah mendapat keuntungan yang cukup besar. Pemberian bonus saat ini bisa menimbulkan rasa ikut memiliki perusahaan, karena mereka juga turut merasa senang pada keberhasilan dan kemajuan perusahaan, sehingga loyalitas juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadana Safitri yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan PT. Putra Lautan Kumala Lines Samarinda, menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Putra Lautan Kumala Lines Samarinda.⁴

2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja karyawan terhadap loyalitas karyawan karyawan. Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2,052$. Hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan nilai $t_{\text{hitung}} = 2,732$ dengan tingkat signifikansi 0,011. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,732 > 2,052$), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan karyawan” diterima, artinya, semakin baiknya lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus. Sebaliknya, jika karyawan merasa lingkungan kerja belum baik, maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Penerimaan hipotesis kedua ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja memang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan

⁴ Rahmadana Safitri, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda*, Ejournal Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 3, 2015

kerja disini, bukan hanya faktor fisik, seperti bangunan gedung, peralatan maupun fasilitas, tapi juga menyangkut hubungan psikologis dengan sesama karyawan dan juga atasan. Kenyamanan karyawan saat berada di lingkungan kerja tentu akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Penciptaan suasana kerja yang menyenangkan tentu akan membuat karyawan merasa betah bekerja. Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan yang lain, saling tegur sapa, saling menolong saat ada kesulitan tentu akan sangat menyenangkan. Terlebih lagi jika hubungan karyawan dengan atasannya juga baik. Atasan sebaiknya mengenal para bawahannya, minimal mengetahui namanya, sehingga, saat berpapasan dengan bawahan bias menyapa dengan menyebut namanya. Dengan begitu bawahan merasa diperhatikan keberadaannya. Hal ini tentu akan menimbulkan rasa hormat dari bawahan. Atasan juga sebaiknya memberikan dorongan pada bawahannya untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini menunjukkan atasan peduli pada kinerja bawahan, dan ini tentu akan lebih meningkatkan hubungan antara atasan dengan karyawan yang menjadi bawahannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Andromike Maineldi, Susi Hendriani dan Iwan Nauli Daulay yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu, di dapat hasil bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut.⁵

⁵ Andromike Maineldi, Susi Hendriani, Iwan Nauli Daulay, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu*. JOM FEKON Vol. 1, No. 2, 2014

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus

Dari hasil uji F yaitu untuk variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) menunjukkan besarnya F_{hitung} sebesar 9.184 dan nilai F_{tabel} 3,340 dengan tingkat signifikansi 0,01. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menandakan bahwa ada pengaruh, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Loyalitas Karyawan atau dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan, artinya semakin baik kompensasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus.

Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa, variabel kompensasi dan lingkungan kerja, secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan, oleh karena itu, variabel tersebut perlu lebih diperhatikan keefektifannya. Melalui peningkatan keefektifan kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, diharapkan loyalitas karyawan PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andromike Maineldi, Susi Hendriani dan Iwan Nauli Daulay yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu, menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu.⁶

G. Implikasi Penelitian

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

⁶ *Ibid*

1. Teoritik

Implikasi teoritik dari penelitian ini adalah sebagai dukungan empiris adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andromike Maineldi, Susi Hendriani dan Iwan Nauli Daulay yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu.”⁷ Loyalitas karyawan sangat bergantung seberapa baik kompensasi yang diterima oleh karyawan. Lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena dilihat dari perannya, lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan, lingkungan kerja yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan berjalan baik pula.

2. Praktik

Implikasi praktik dari penelitian ini yaitu bermanfaat bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada manajemen PT. Buya Barokah Divisi Percetakan Kudus, sehingga proses produksi tidak terganggu dikarenakan rendahnya loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

⁷ *Ibid*