

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Agus Furniture Tahunan Jepara

#### 1. Sejarah Berdirinya

Agus Furniture Tahunan Jepara merupakan salah satu perusahaan mebel yang berdiri sejak Tahun 1994 yang didirikan oleh Bapak Agus Riyadi merupakan pemilik sekaligus pimpinan perusahaan. Agus Furniture ini melayani berbagai macam kebutuhan rumah tangga ataupun perkantoran. Produk yang dihasilkan di perusahaan ini tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri namun produk tersebut juga diekspor ke luar negeri.

Produk-produk yang diproduksi tentunya memiliki kualitas tinggi karena untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Adapun produk-produk yang diproduksi Agus Furniture seperti meja rias, kursi tamu, almari pakaian, dan juga ranjang tidur. Produk yang dihasilkan telah dipasarkan ke berbagai kota yang berada di Jawa dan Bali.<sup>1</sup>

#### 2. Deskripsi Bisnis

Agus Furniture memproduksi berbagai produk furniture untuk memenuhi kebutuhan *export*, diantaranya adalah, meja, kursi, almari dan ranjang tidur yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.<sup>2</sup>

#### 3. Visi dan Misi

##### a. Visi

Menciptakan produk *furniture* yang unggulan dan menjadi *supplier* serta produsen yang berkualitas, inovatif serta mampu menghadapi persaingan pasar global.

##### b. Misi

- 1) Membangun individu yang profesional.
- 2) Memproduksi produk *furniture* yang berkualitas.
- 3) Meningkatkan hasil *export*.

---

<sup>1</sup>Dokumentasi, Sejarah Berdirinya Agus Furniture Tahunan Jepara, 2019.

<sup>2</sup>Dokumentasi, Deskripsi Bisnis Agus Furniture Tahunan Jepara, 2019.

- 4) Meningkatkan kerjasama dengan *buyer* dan kesejahteraan karyawan.<sup>3</sup>

#### 4. Struktur Organisasi

##### a. Pemilik

Memimpin usaha agar menjadi lebih mandiri secara bisnis serta mampu bersaing di pasar lokal dan internasional serta dapat menguasai pasar global.

##### b. Staf

- 1) Menyediakan pemesanan dari bagian marketing dan penyusunan rencana produksi sesuai dengan pesanan marketing.
- 2) Memenuhi permintaan contoh produk dari bagian marketing.
- 3) Menyusun rencana pengadaan bahan baku untuk proses produksi.

##### c. Bagian Produksi

Bagian produksi terdiri dari tiga bagian yaitu bagian perakitan, penghalusan/pengamplasan dan bagian finishing.

- 1) Bagian perakitan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
  - Menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk proses produksi.
  - Merakit kayu sesuai dengan pesanan.
  - Menutupi lubang kayu yang ada.
  - Selanjutnya dikirimkan ke bagian penghalusan.
- 2) Bagian penghalusan memiliki tugas menghaluskan kayu atau produk dengan cara diampas, baru kemudian dikirimkan ke bagian finishing.
- 3) Bagian finishing memiliki tugas dan tanggung jawab yaitu melakukan pengecatan kayu dengan pernis dan melakukan plitur setelah produk dikeringkan, serta mengecek kesesuaian barang dengan pesanan konsumen.<sup>4</sup>

<sup>3</sup>Dokumentasi, Visi dan Misi Agus Furniture Tahunan Jepara, 2019.

<sup>4</sup>Dokumentasi, Struktur Organisasi Agus Furniture Tahunan Jepara, 2019.

## B. Gambaran Umum Responden

Untuk menggambarkan keadaan dan kondisi responden, maka Identitas responden perlu disajikan dalam penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 3 jenis, yaitu:

### 1. Usia Responden

Berikut data mengenai usia responden Karyawan di Agus Furniture Tahunan Jepara adalah sebagai berikut:

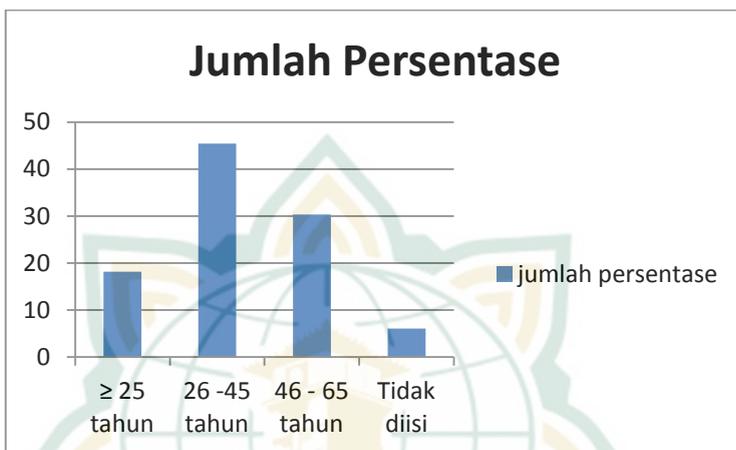
**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Usia Responden**

Usia	Jumlah	Presentase
≥ 25 tahun	6	18,18 %
26 - 45 tahun	15	45,45 %
46 – 65 tahun	10	30,30 %
Tidak diisi	2	6,07 %
Jumlah	33	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, memberikan informasi bahwa mayoritas responden berusia  $\geq 25$  tahun sebanyak 6 orang atau 18,18%, dan yang berusia 26 - 45 tahun sebanyak 15 orang atau 45,45%, yang berusia 46-65 tahun sebanyak 10 orang atau 30,30%, serta yang tidak mengisi sebanyak 2 orang atau 6,07%. Lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari usia yang dapat peneliti peroleh:

**Gambar 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden:**



## 2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden Karyawan di Agus Furniture Tahunan Jepara adalah sebagai berikut:

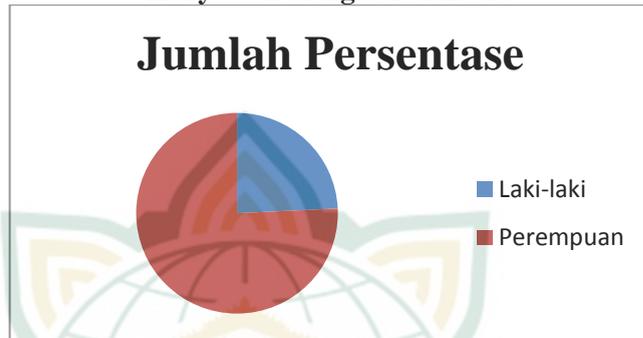
**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	8	24,24%
Perempuan	25	75,76%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan keterangan tabel di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden Karyawan di Agus Furniture Tahunan Jepara yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 25 orang atau 75,76% laki-laki yaitu sebanyak 8 orang atau 24,24%, sedangkan. Lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dilihat dari jenis kelamin yang dapat peneliti peroleh:

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Karyawan di Agus Furniture**



### Tahunan Jepara

### 3. Posisi Jabatan Responden

Adapun data mengenai posisi jabatan sebagai karyawan di Agus Furniture Tahunan Jepara adalah sebagai berikut:

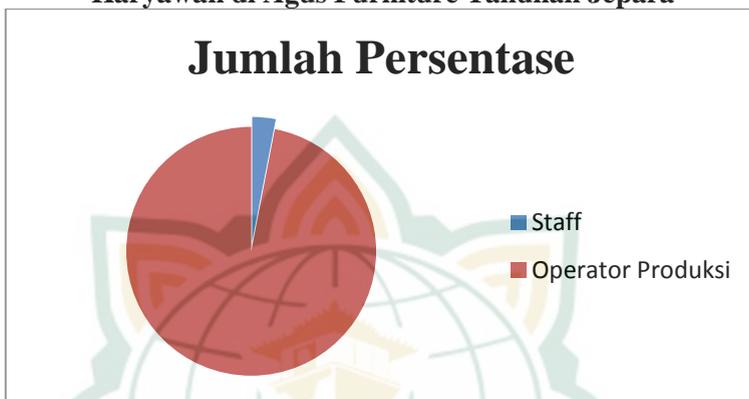
**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Posisi Jabatan**  
**di Agus Furniture Tahunan Jepara**

Jabatan	Jumlah	Presentase
Staf	1	3,03%
Operator Produksi	32	96,97 %
Jumlah	33	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui tentang posisi jabatan para Karyawan di Agus Furniture Tahunan Jepara, yang menunjukkan bahwa responden pada posisi jabatan staf yaitu sebanyak 1 orang atau 3,03%, sedangkan sisanya adalah posisi jabatan operator produksi sebanyak 32 orang atau 96,97%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi deskripsi responden dilihat dari posisi jabatan para Karyawan di Agus Furniture Tahunan Jepara yang dapat peneliti peroleh:

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan**  
**Karyawan di Agus Furniture Tahunan Jepara**



#### 4. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja sebagai karyawan di Agus Furniture Tahunan Jepara adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

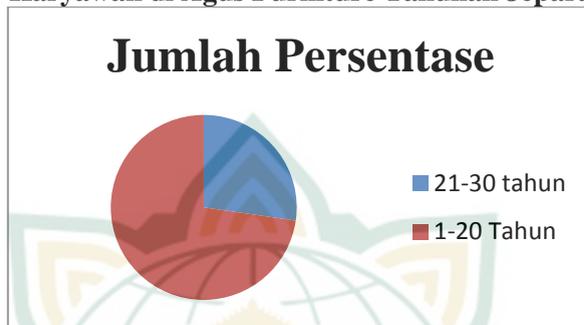
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di**  
**Agus Furniture Tahunan Jepara**

Jabatan	Jumlah	Presentase
1-20 Tahun	24	72,72 %
21-30 Tahun	9	27,28%
Jumlah	33	100 %

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas, dapat diketahui tentang masa kerja para Karyawan di Agus Furniture Tahunan Jepara, yang menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja 1-20 Tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 72,72%, sedangkan sisanya adalah masa kerja 21-30 Tahun sebanyak 9 orang atau 27,28%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi deskripsi responden dilihat dari masa kerjapara Karyawan di Agus Furniture Tahunan Jepara yang dapat peneliti peroleh:

**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
**Karyawan di Agus Furniture Tahunan Jepara**



**C. Deskripsi Angket**

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang gaji dan beban kerja karyawan pada Agus Furniture Tahunan Jepara sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil dari Jawaban Responden**

Variabel	Item	Total TS	%	Total CS	%	Total S	%	Total SS	%
Gaji(X1)	P1	2	6,1	10	30,3	12	36,4	9	27,3
	P2	1	3	13	39,4	14	42,4	5	15,2
	P3	-	-	5	15,2	18	54,5	10	30,3
	P4	-	-	4	12,1	22	66,7	7	21,2
	P5	-	-	7	21,2	16	48,5	10	30,3
	P6	2	6,1	18	54,5	5	15,2	8	24,2
	P7	2	6,1	12	36,4	12	36,4	7	21,2
	P8	2	6,1	11	33,3	13	39,4	7	21,2

Beban Kerja (X2)	P1	-	-	6	18,2	17	51,5	10	30,3
	P2	1	3	11	33,3	8	24,2	13	39,4
	P3	1	3	5	15,2	15	45,5	12	36,4
Loyalitas Karyawan (Y)	P1	-	-	-	-	15	45,5	18	54,5
	P2	-	-	-	-	18	54,5	15	45,5
	P3	-	-	1	3	19	57,6	13	39,4
	P4	-	-	1	3	19	57,6	13	39,4
	P5	-	-	-	-	14	42,4	19	57,6
	P6	-	-	1	3	30	90,9	2	6,1
	P7	-	-	-	-	10	30,3	23	69,7
	P8	-	-	-	-	28	84,8	5	15,2
	P9	-	-	-	-	22	66,7	11	33,3
	P10	-	-	-	-	24	72,7	9	27,3
	P11	-	-	-	-	14	42,4	19	57,6
	P12	-	-	-	-	10	30,3	23	69,7
	P13	-	-	-	-	17	51,5	16	48,5
	P14	-	-	-	-	20	60,6	13	39,4
	P15	-	-	-	-	16	48,5	17	51,5
	P16	-	-	-	-	19	57,6	14	42,4

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

## D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui bahwa suatu pernyataan itu dinyatakan valid atau tidak yaitu jika  $r_{xy} \geq 0,344$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{xy} < 0,344$  maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.<sup>5</sup> Uji coba validitas instrumen yang dilakukan kepada 33 responden didapatkan hasil seperti pada tabel berikut.

#### a. Uji Validitas Instrumen Variabel Gaji

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaji

Butir Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Nilai <i>Correlation</i>	Keterangan
Butir 1	0.734	0,344	Valid
Butir 2	0.470	0,344	Valid
Butir 3	0.572	0,344	Valid
Butir 4	0.567	0,344	Valid
Butir 5	0.669	0,344	Valid
Butir 6	0.537	0,344	Valid
Butir 7	0.805	0,344	Valid
Butir 8	0.775	0,344	Valid

Dari nilai *Corrected Item- Total Correlation* variabel gaji dinyatakan valid karena nilai korelasinya  $> 0,344$  sehingga butir pernyataan digunakan dalam penelitian.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*(Bandung: Alfabeta, 2008), 179.

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 179.

**b. Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja**

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Beban Kerja**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Standar Nilai Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0.720	0,344	Valid
Butir 2	0.704	0,344	Valid
Butir 3	0.757	0,344	Valid

Dari nilai *Corrected Item- Total Correlation* variabel variabel beban kerja dinyatakan valid karena nilai korelasinya  $> 0,344$  sehingga butir pernyataan digunakan dalam penelitian.<sup>7</sup>

**c. Uji Validitas Instrumen Variabel Loyalitas karyawan**

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Loyalitas karyawan**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Standar Nilai Correlation</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0.402	0,344	Valid
Butir 2	0.445	0,344	Valid
Butir 3	0.413	0,344	Valid
Butir 4	0.429	0,344	Valid
Butir 5	0.458	0,344	Valid
Butir 6	0.431	0,344	Valid
Butir 7	0.467	0,344	Valid
Butir 8	0.409	0,344	Valid
Butir 9	0.459	0,344	Valid

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 179.

Butir 10	0.477	0,344	Valid
Butir 11	0.542	0,344	Valid
Butir 12	0.449	0,344	Valid
Butir 13	0.578	0,344	Valid
Butir 14	0.522	0,344	Valid
Butir 15	0.463	0,344	Valid
Butir 16	0.465	0,344	Valid

Dari nilai *Corrected Item- Total Correlation* variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai korelasinya  $> 0,344$  sehingga butir pernyataan digunakan dalam penelitian.<sup>8</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Apabila hasil nilai  $r$  hitung lebih dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Namun sebaliknya, apabila nilai  $r$  hitung kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien Alpha, dimana akan reliabel jika memenuhi nilai Alpha Cronbach's  $> 0,60$ .<sup>9</sup> Hasil uji coba reliabilitas instrumen dirangkum pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Loyalitas Karyawan**

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Gaji	0, 876	Reliabel
2	Beban Kerja	0, 847	Reliabel
3	Loyalitas Karyawan	0, 844	Reliabel

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 179.

<sup>9</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*, 239

## E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak biasa. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut:

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu regresi dikatakan tidak multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.<sup>10</sup> Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas dengan Koefisien**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.063	3.519		8.827	.000		
Gaji	.435	.103	.482	4.238	.000	.946	1.057
Beban Kerja	1.491	.225	.755	6.641	.000	.946	1.057

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel gaji dan beban kerja sebesar (0,946), dan nilai VIF masing-masing variabel gaji dan beban kerja sebesar (1,067). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki

<sup>10</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2001), 92.

*tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan yang lain pada model regresi. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Model pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* (uji DW).<sup>11</sup> Hasil pengujian uji autokorelasi dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.609	2.644	1.775

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaji

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

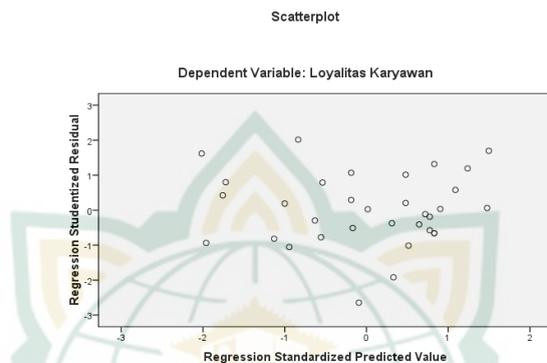
Dari hasil uji autokorelasi tabel di atas, diketahui nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,704. Sedangkan dari tabel *Durbin-Watson* dengan signifikansi 0,05 dan jumlah ( $n$ ) = 33 dan  $k = 2$  di peroleh nilai  $dL$  sebesar 1,321,  $dU$  sebesar 1,577 dan  $4-dU = 2,423$ , maka  $dU < DW < 4-dU$  atau  $1,577 < 1,775 < 2,423$ , sehingga kesimpulannya pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian uji heteroskedastisitas dapat disajikan sebagai berikut:

<sup>11</sup>Duwi Priyatno, *Paham Analisis Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: MediaKom, 2010), 87.

**Gambar 4.5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



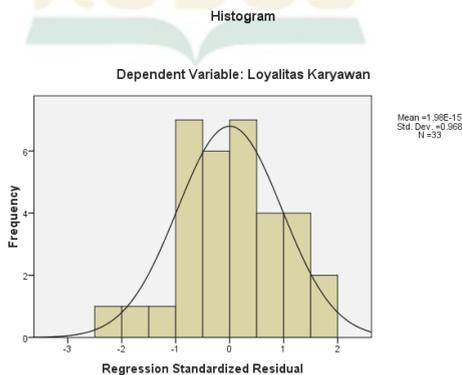
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Dari grafik *scatterplot* diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

**4. Uji Normalitas**

Adapun uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada grafik sebagai berikut:

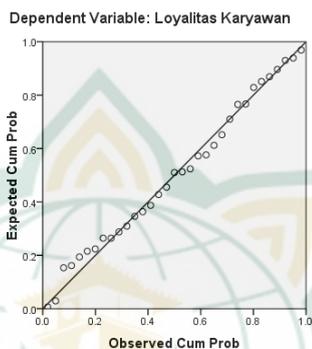
**Gambar 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Histogram**



### Gambar 4.7

#### Hasil Uji Normalitas dengan *Normal Probability Plot*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang Diolah 2019

Dari grafik histogram pada gambar, residual data menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Selain dengan menggunakan histogram, kita juga bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot*, berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data terdistribusi normal.

## F. Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara variabel independen yaitu gaji dan beban kerja dengan variabel terikat yaitu loyalitas Karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara. Dengan menggunakan alat bantu statistik *SPSS for windows* versi 19.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.063	3.519		8.827	.000
	Gaji	.435	.103	.482	4.238	.000
	Beban Kerja	1.491	.225	.755	6.641	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0,435$ ,  $X_2 = 1,491$  dan konstanta sebesar 31,063 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

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

$$Y = 31,063 + 0,435X_1 + 1,491X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (loyalitas karyawan)

$X_1$  = Variabel independen (gaji)

$X_2$  = Variabel independen (beban kerja)

a = Nilai Intercept (konstanta)

$b_1$  = Koefisien regresi gaji dengan loyalitas karyawan

$b_2$  = Koefisien regresi beban kerja dengan loyalitas karyawan

- a. Konstanta sebesar 31,063, artinya jika gaji ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ), nilainya adalah 0 (nol), maka variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai 31,063. Koefisien regresi gaji ( $X_1$ ) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* ( $b_1$ ) = 0,435. Hal ini berarti setiap ada pelatihan ( $X_1$ ) maka loyalitas karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel beban kerja ( $X_2$ ) bernilai konstan.

- b. Koefisien regresi beban kerja ( $X_2$ ) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* ( $b_2$ ) = 1,491. Hal ini berarti setiap ada beban kerja ( $X_2$ ) maka loyalitas karyawan ( $Y$ ) juga akan meningkat dengan anggapan variabel gaji ( $X_1$ ) bernilai konstan.

## 2. Analisis Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistic SPSS 19.0 *for Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.609	2.644

- a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaji

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka Adjusted R Square pada tabel diatas adalah sebesar 0,609. artinya sumbangan pengaruh variabel gaji ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi sebesar 60,9%. Sedangkan sisanya 39,1% dapat dipastikan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

## 3. Analisis Uji Parsial (Uji t)

Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df)  $n-k-1$ . ( $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen). Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (33 - 2 - 1)$  dengan signifikansi 5% adalah 2,042. Apabila nilai  $t_{hitung} > nilai t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.063	3.519		8.827	.000
	Gaji	.435	.103	.482	4.238	.000
	Beban Kerja	1.491	.225	.755	6.641	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

**a. Uji Hipotesis Variabel Gaji**

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini untuk derajat kebebasan  $df (33-2-1) = 30$  dengan signifikansi 5% adalah 2,042. Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh untuk variabel Gaji diperoleh  $t_{hitung} = 4,238$  dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (4,238) > t_{tabel} (2,042)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas Karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.

**b. Uji Hipotesis Variabel beban kerja**

Hasil dari pengujian variabel diperoleh  $t_{hitung} = 6,641$  dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan  $df (33- 2 - 1) = 30$  dengan signifikansi 5% adalah 2,042. Dengan demikian diperoleh  $t_{hitung} (6,641) > t_{tabel} (2,042)$  sehingga menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan beban kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas Karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.

#### 4. Uji F

Pengujian yang digunakan untuk Variabel independen bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Seperti “terdapat pengaruh bersama-sama antara gaji dan beban kerja terhadap loyalitas Karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.”

Uji F ditentukan dengan membandingkan  $f$  hitung dengan  $f$  tabel yaitu  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel. Cara mencari  $f$  tabel yaitu pada derajat kebebasan ( $df$ )  $n-k$ . Sehingga  $t$  tabel diperoleh  $df = (33 - 2)$  dengan signifikansi 5% adalah 3.30. Secara lebih rinci hasil  $t$  hitung dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.15**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.856	2	180.928	25.889	.000 <sup>a</sup>
	Residual	209.660	30	6.989		
	Total	571.515	32			

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaji

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: *Data Primer yang Diolah, 2019*

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 4.14 diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar 25,889 dan  $f$  tabel sebesar 3.30, ini berarti nilai  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel ( $25,889 > 3.30$ ) dengan  $p$  value (sig) sebesar 0.00 (lebih kecil dari 0.05). dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variable gaji dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.

Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) menyatakan gaji (X1) dan beban kerja (X2) secara

simultan berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh Gaji terhadap Loyalitas Karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.

Gaji atau upah merupakan hak karyawan yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas penyelesaian pekerjaan. secara umum gaji atau upah dinyatakan dengan nilai mata uang dimana besaran dan mata uangnya disesuaikan dengan kesepakatan kedua belah pihak.<sup>12</sup>

Diharapkan semua perusahaan dapat menerapkan sistem pemberian gaji atau upah secara baik mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sistem pengelolaan gaji karyawan yang baik secara tidak langsung akan membantu perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia (karyawannya). Sebaliknya, jika penerapan sistem gaji karyawan pada perusahaan buruk, nantinya akan berdampak pada kedisiplinan dan loyalitas karyawan yang kemudian bisa mengganggu operasional produksi perusahaan sehingga mengakibatkan kerugian bahkan kebangkrutan.<sup>13</sup>

Pada tabel coefficientari uji parsial (uji statistik t) menunjukkan nilai koefisien regresi harga variabel gaji sebesar 0,435 dengan tingkat signifikan 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan gaji akan meningkatkan loyalitas karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara tanpa dipengaruhi oleh faktor lain.

Selain itu dari hasil hipotesis yang ternyata  $t_{hitung}$  (4,238)  $t_{tabel}$  (2,042), yang artinya terbukti bahwa menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Sehingga dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaji terhadap loyalitas karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.

---

<sup>12</sup>Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 141.

<sup>13</sup>Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 1997), 39.

Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, dan kawan-kawan dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel gaji mempengaruhi loyalitas karyawan diperoleh hasil sebesar 0,698 atau 69,8% yang berarti bahwa gaji mempengaruhi loyalitas karyawan, artinya jika gaji semakin tinggi maka loyalitas karyawan juga akan meingkat. Gaji merupakan hal yang sangat sensitif dan penting bagi karyawan , oleh karenanya perusahaan harus sangat memperhatikan hal tersebut guna menjaga eksistensi perusahaannya.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa gaji mempengaruhi loyalitas karyawan dimana semakin tinggi gaji karyawan Agus Furniture maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara. Hal yang harus dilakukan manajemen Agus Furniture Tahunan Jepara yaitu sebaiknya menaikkan gaji karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan terutama di bagian amplas kayu, atau pekerjaan amplas tersebut yang awalnya menggunakan tenaga secara manual diganti menggunakan mesin agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan sehingga sesuai dengan gaji yang diberikan kepada karyawan.

## **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara**

Menurut suatu tekanan sebagai refleksi dari tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.<sup>14</sup>

Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Karena beban kerja merupakan salah satu yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan akan merasa nyaman jika pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya

---

<sup>14</sup>Gibson dan Ivancevich, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Erlangga, 1993), 163.

atau tidak membuatnya kewalahan sehingga karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan.<sup>15</sup>

Dalam tabel coefficient pada uji parsial (uji statistik t) menunjukkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 1,491 dengan tingkat signifikan 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini memperlihatkan jika setiap terjadi penambahan beban kerja maka akan menurunkan loyalitas karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara tanpa dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata diperoleh  $t_{hitung} (6,641) > t_{tabel} (2,042)$ , yang berarti menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agustina Heryati dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Menurut Kirmeyer & Dougherty dalam penelitian Agustina Heryati juga menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Hal tersebut akan berdampak terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini menjadi bukti empiris bahwa beban kerja yang diberikan Agus Furniture Tahunan Jepara termasuk kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang tidak memenuhi target kerjanya tetapi masih diberi keringanan untuk memperbaiki kinerjanya. Tetapi perusahaan juga harus memperhatikan dan mempertimbangkan dalam memberikan tugas atau pekerjaan terhadap karyawan harusnya disesuaikan dengan kemampuan, sehingga loyalitas karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara semakin meningkat demi tercapainya tujuan perusahaan.

---

<sup>15</sup> Agustina Heryati, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Ecoment Global*, 2016, Vol. 1 No.2, 59.

### 3. Pengaruh Gaji dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara

Berdasarkan uji F diperoleh nilai F tabel =  $(k ; n-k) f$  tabel  $(2 ; 33-2)$  atau  $(2 ; 31)$  dengan tingkat probabilitas 5% yaitu 3,30. Dengan begitu nilai F hitung  $(25,889) > F$  tabel  $(3,30)$  dengan nilai signifikan 0,00 yang berarti menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaji dan beban kerja (secara bersama-sama) terhadap loyalitas Karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agustina Heryati, dalam penelitian tersebut memaparkan bahwa kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu meliputi upah, gaji, insentif, komisi dan bonus sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu seperti asuransi. Dalam penelitian tersebut kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang berarti dimensi gaji dan beban kerja secara bersama-sama dengan seluruh indikatornya memberikan pengaruh nyata terhadap loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini menjadi bukti empiris bahwa gaji dan beban kerja yang secara bersama-sama diberikan pada Karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara termasuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan karyawan yang masih tetap bekerja dan setia pada Agus Furniture Tahunan Jepara. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya usaha Agus Furniture Tahunan Jepara dapat memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### 4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi teoritis
  - a. Penelitian ini mengandung implikasi agar kedepannya pimpinan Agus Furniture Tahunan Jepara lebih memperhatikan kepuasan dan kesejahteraan karyawan yaitu dengan menaikkan

gaji karyawan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

- b. Penelitian ini mengandung implikasi agar pimpinan Agus Furniture Tahunan Jepara agar memberikan tugas atau beban kerja yang sesuai dengan pekerjaan, karena beban kerja yang baik atau sesuai akan meningkatkan loyalitas karyawan.

## 2. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi pengusaha maupun calon pengusaha dengan memperhatikan kepuasan karyawan terutama dalam masalah gaji dan beban kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

