

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

CV. Satria Jaya merupakan salah satu perusahaan distributor makanan ringan yang berada di daerah Bandung, Jawa Barat. CV. Satria Jaya ini berdiri pada bulan September 2014. Perusahaan ini mendistribusi berbagai makanan mulai dari keripik maicih, keripik cireng sikaya, keripik zanana, dll. Awal berdiri CV. Satria Jaya dimulai dari pemilik yaitu Daniel Cristianto berjualan online sehingga permintaan semakin banyak lalu pemilik mencoba mendistribusikan ke toko oleh-oleh yang ada di Bandung dan hasilnya cukup menguntungkan sehingga pada akhirnya pemilik mendistribusikan ke supermarket ternama seperti Carrefour dan menjadi perusahaan distributor makanan ringan ke kota-kota besar di Pulau Jawa.

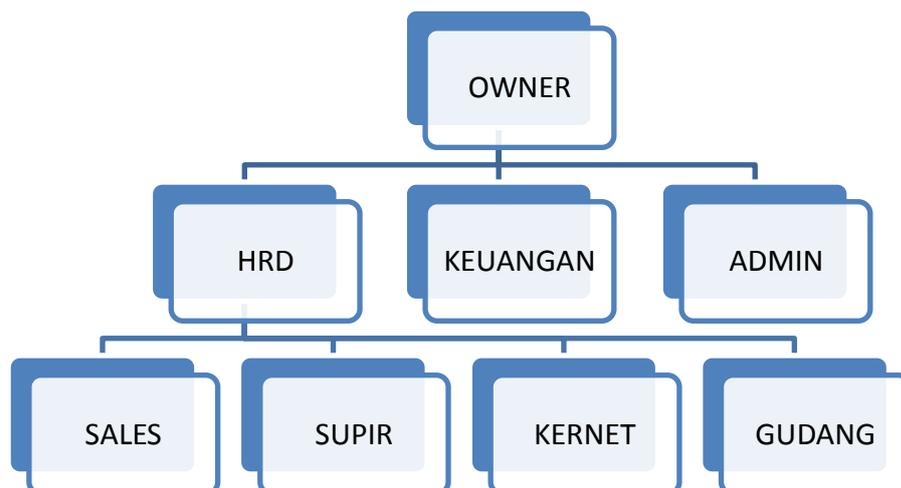
Pada tahun 2014 memulai berjualan online dengan memasang iklan di berbagai media sosial Daniel Cristianto dan memasang iklan di *marketplace* seperti bukalapak dan tokopedia. Target pasarnya dari anak milenial yang menyukai makanan ringan, sehingga dari anak milenial itu bisa mudah tersebar dari mulut ke mulut. Sampai akhirnya target pasar semakin besar ke tempat-tempat wisata kota besar di pulau Jawa.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan di kerjakan.

Adapun di CV. Satria Jaya menggunakan struktur organisasi lini, karena menghubungkan langsung secara vertical antara atasan dengan bawahan sejak dari pimpinan tertinggi sampai dengan jabatan-jabatan yang terendah.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi pada CV. Satria Jaya sebagai berikut:



Sumber: CV. Sataria Jaya

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi CV. Satria Jaya**

## 4.2 Karakteristik Karyawan

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada karyawan sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 25 pernyataan dengan rincian 8 butir pernyataan mengenai komitmen organisasi, 11 butir pernyataan kepuasan gaji, dan 6 pernyataan tentang keinginan berpindah karyawan. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif (regresi berganda) sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 65 karyawan, yaitu seluruh karyawan CV. Satria Jaya. Karakteristik karyawan yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan karyawan yang diteliti meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

### 4.2.1 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	61	93,8
2	Perempuan	4	6,2
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada table 4.1 dapat dilihat sebagian besar karyawan CV. Satria Jaya yang menjadi mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 61 orang atau sebesar 93,8% dari total karyawan. Banyaknya karyawan laki-laki disebabkan oleh pekerjaan yang harus diselesaikan menggunakan tenaga yang

besar oleh CV. Satria Jaya karena harus mengangkat barang yang cukup banyak sehingga lebih membutuhkan banyak tenaga kerja laki-laki dibandingkan perempuan agar pekerjaannya dapat diselesaikan dengan cepat, dikarenakan perusahaan menganggap bahwa laki-laki lebih memiliki tenaga yang lebih kuat dibanding perempuan.

#### 4.2.2 Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	2	3,1
2	SMP	35	53,8
3	SMA	25	38,5
4	D3	3	4,6
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat mayoritas karyawan di CV. Kaya Rasa Food yang menjadi karyawan adalah berpendidikan SMP, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 53,8% dari total karyawan. Dapat dilihat bahwa pendidikan SMP lebih banyak dibandingkan yang lainnya, hal tersebut sebagian besar merupakan karyawan yang berasal dari kalangan keluarga yang berekonomi rendah dan berasal dari lingkungan sekitar tempat produksi.

### 4.2.3 Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Karyawan Berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	27	41,53
2	1-5 Tahun	38	58,47
3	>5 Tahun	0	00,00
	<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dari table 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja untuk karyawan CV. Satria Jaya yang dijadikan karyawan penelitian lama bekerja karyawan 1-5 tahun sebesar 58,47% hal ini dikarenakan perusahaan belum berdiri dengan waktu yang lama dan kuantitas keluar masuk karyawan cukup tinggi.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai komitmen organisasi, kepuasan gaji, dan keinginan berpindah dengan sampel penelitian sebanyak 65 karyawan. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian karyawan terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase sedangkan untuk melihat penilaian karyawan terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai persentase dari hasil skor aktual dan skor ideal yang diperoleh yang disajikan untuk setiap indikator, yang dilengkapi dengan garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variable yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan

karyawan yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Pengklasifikasian Persentase Skor Tanggapan Karyawan**

No	Jumlah Skor (%)	Kriteria
1	20,00 – 36,00	Tidak Baik
2	36,01 – 52,00	Kurang Baik
3	52,01 – 68,00	Cukup Baik
4	68,01 – 84,00	Baik
5	84,01 – 100	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

#### 4.3.1 Deskriptif Komitmen Organisasi Pada CV. Satria Jaya

Komitmen organisasi pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator dengan 8 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan karyawan pada setiap indikatornya masing-masing.

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Nilai – Nilai Yang Dianut Perusahaan melalui Komitmen Afektif**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		5	4	3	2	1				
1	Nilai-nilai yang dianut perusahaan sepaham dengan saya.	F	14	20	19	7	226	325	69,54	Baik
		%	21,5	30,8	29,2	10,8				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.5 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komitmen afektif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebagian besar yaitu 20 orang atau sebesar 30,8% karyawan menjawab setuju bahwa nilai-nilai yang dianut perusahaan sepaham dengan karyawan. Berdasarkan skor aktual

dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 69,54%, dan angka 69,54% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena sikap dan perilaku karyawan sepaham dengan nilai-nilai yang ada pada perusahaan, seperti bekerja dengan baik dalam teamwork dan selalu berfikiran innovative.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Sulitnya Terikat Dengan Organisasi Lain melalui Komitmen Afektif**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		1	2	3	4	5					
2	Saya sulit terikat dengan organisasi lain seperti organisasi di tempat saya bekerja.	F	17	17	17	14	0	158	325	48,62	Kurang Baik
		%	26,2	26,2	26,2	21,5	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.6 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komitmen afektif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab sangat setuju, setuju, dan cukup setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 26,2% karyawan bahwa karyawan senang menghabiskan karir diperusahaan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 48,62%, dan angka 48,62% berada pada interval 36,01% – 52,00% dengan kategori tergolong kurang baik.

Dapat dikatakan kurang baik karena karyawan belum merasa bahwa tempat dimana mereka bekerja telah memberikan kontribusi yang lebih untuk menunjang segala kebutuhan yang karyawan butuhkan.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Perusahaan Memotivasi Karyawan Untuk Berprestasi melalui Komitmen Berkelanjutan**

No	Butir Kuesioner	F	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
			5	4	3	2	1				
3	Perusahaan tempat saya bekerja, membuat saya termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi.	F	18	15	19	13	0	233	325	71,69	Baik
		%	27,7	23,1	29,2	20	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.7 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komitmen berkelanjutan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 19 orang atau sebesar 29,2% karyawan menjawab cukup setuju bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 71,69%, dan angka 71,69% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena perusahaan selalu memberikan motivasi dalam hal apapun kepada karyawannya sehingga karyawan selalu memberikan hasil kerja yang baik dan meningkat.

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Bekerja Untuk Memajukan Perusahaan**  
**melalui Komitmen Berkelanjutan**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		5	4	3	2	1				
4	Saya bekerja untuk memajukan perusahaan.	F	13	15	25	12	224	325	68,92	Baik
		%	20	23,1	38,5	18,5				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.8 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komitmen berkelanjutan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 25 orang atau sebesar 38,5% menjawab cukup setuju bahwa karyawan bekerja untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 68,92%, dan angka 68,92% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena karyawan bekerja ingin perusahaan tempatnya bekerja semakin maju lagi, yang secara tidak langsung akan berdampak baik juga kepada karyawannya.

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Bekerja Untuk Memajukan Perusahaan**  
**melalui Komitmen Berkelanjutan**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
5	Saya bersedia bekerja seoptimal mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan.	F	14	12	23	10	6	213	325	65,54	Cukup Baik
		%	21,5	18,5	35,4	15,4	9,2				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.9 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komitmen berkelanjutan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 23 orang atau sebesar 35,4% menjawab cukup setuju bahwa karyawan bekerja semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 65,54%, dan angka 65,54% berada pada interval 52.01% – 68,00% dengan kategori tergolong cukup baik.

Dapat dikatakan cukup baik karena karyawan cukup mengoptimalkan dalam menyelesaikan pekerjaanya agar tercapainya tujuan dari perusahaan tempat bekerja.

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Bangga Menceritakan Bahwa Tempat Bekerja Adalah Perusahaan Yang Baik melalui Komitmen Normatif**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		5	4	3	2	1				
6	Saya bangga menceritakan kepada orang lain, bahwa tempat saya bekerja adalah perusahaan yang baik.	F	15	16	20	7	220	325	67,69	Cukup Baik
		%	23,1	24,6	30,8	10,8				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.10 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komitmen normatif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 20 orang atau sebesar 30,8% menjawab cukup setuju bahwa karyawan merasa bangga bekerja diperusahaan dan menceritakan kepada orang lain. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 67,69%, dan angka 67,69% berada pada interval 52,01%-68,00% dengan kategori tergolong cukup baik.

Dapat dikatakan cukup baik karena apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan merasa sudah cukup baik sehingga karyawan untuk menceritakan kepada orang lain merasa bangga.

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Perusahaan Yang Baik Untuk Tempat Bekerja melalui Komitmen Normatif**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
7	Menurut saya, inilah perusahaan yang baik untuk tempat bekerja.	F	17	15	23	10	0	234	325	72,00	Baik
		%	26,2	23,1	35,4	15,4	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.11 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komitmen normatif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 23 orang atau sebesar 35,4% menjawab cukup setuju bahwa karyawan merasa perusahaan tempat dia bekerja sudah baik. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 72.00%, dan angka 72,00% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena karyawan melihat masih ada perusahaan yang kurang baik atau kurang bagus dibandingkan perusahaan tempat dia bekerja.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Perusahaan Menginspirasi Untuk Bekerja Dalam Memajukan Perusahaan melalui Komitmen Normatif**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
8	Perusahaan tempat saya bekerja menginspirasi saya untuk bekerja dalam memajukan perusahaan.	F	15	16	24	10	0	231	325	71,08	Baik
		%	23,1	24,6	36,9	15,4	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

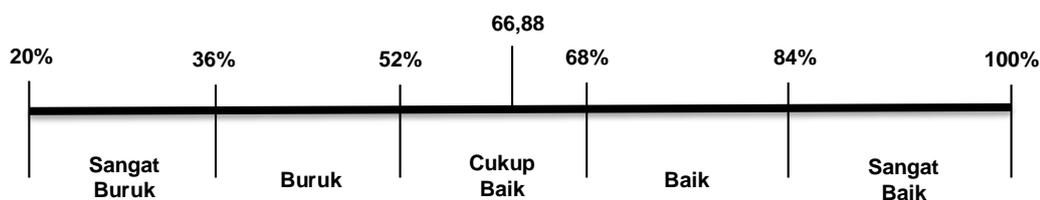
Pada tabel 4.12 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komitmen normatif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 24 orang atau sebesar 36,9% menjawab cukup setuju bahwa perusahaan menginspirasi karyawannya untuk memajukan perusahaan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 71,08%, dan angka 71,08% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena selain memotivasi perusahaan selalu membuat karyawannya terinspirasi agar karyawan tersebut bekerja dengan baik dalam memajukan perusahaan.

**Tabel 4.13**  
**Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Komitmen Organisasi (X1)**

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	384	650	59,08	Cukup Baik
	Komitmen Berkelanjutan	670	975	68,72	Baik
	Komitmen Normatif	685	975	70,26	Baik
<b>Akumulasi</b>		<b>1739</b>	<b>2600</b>	<b>66,88</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: Olah data terlampir, 2019



**Gambar 4.2**  
**Garis Kontinum Variabel Komitmen Organisasi**

Tabel 4.13 dan gambar 4.2 diatas merupakan rekapitulasi jawaban karyawan pada variabel komitmen organisasi yang di ukur menggunakan tiga indikator dengan 8 item pernyataan. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator komitmen normatif sebesar 70,26% sedangkan persentase terendah berada pada indikator komitmen afektif sebesar 59,08%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang dapat pada variabel komitmen organisasi sebesar 66,88%. Nilai tersebut mengacu pada variable kriteria yang tergolong cukup baik, sehingga dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasi di PT. Satria Jaya pada saat ini tergolong cukup baik.

Dapat dikatakan cukup baik karena sebagian karyawan menganggap perusahaan cukup mampu untuk memenuhi segala kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan walaupun tidak sepenuhnya karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, karena setiap karyawan memiliki kebutuhan dasar yang berbeda dan perusahaan masih belum mampu untuk memberikan yang lebih kepada setiap karyawan. Selain itu karyawan sudah merasa bangga bekerja dalam perusahaan tempat mereka bekerja sehingga menganggap bahwa kemajuan perusahaan adalah hal terpenting bagi mereka, dimana Robbins dan Judge (2012:100) mengemukakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

#### **4.3.2 Deskriptif Kepuasan Gaji Pada CV. Satria Jaya**

Tanggapan karyawan mengenai kepuasan gaji terdiri dari 4 indikator dengan 11 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan karyawan pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel kepuasan gaji.

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Ketidakpuasan Dengan Gaji Yang**  
**Diterima melalui Tingkatan Gaji**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		1	2	3	4	5					
9	Saya tidak puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saat ini.	F	11	16	16	12	10	189	325	58,15	Cukup Baik
	%	16,9	24,6	24,6	18,5	15,4					

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.20 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator tingkatan gaji dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan minoritas menjawab setuju dan cukup setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 26,4% bahwa karyawan tidak puas dengan gaji yang diterima. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 58,15%, dan angka 58,15% berada pada interval 52,01% – 68,00% dengan kategori tergolong cukup baik.

Dapat dikatakan cukup baik karena beberapa karyawan masih tidak puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang karyawan lakukan.

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Kepuasan Tunjangan Yang Diberikan**  
**Perusahaan melalui Tingkatan Gaji**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
10	Saya puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada saya.	F	16	20	15	7	7	226	325	69,54	Baik
		%	24,6	30,8	23,1	10,8	10,8				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.21 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator komitmen normatif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 20 orang atau sebesar 30,8% menjawab setuju bahwa karyawan puas dengan tunjangan yang diberikan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 69,54%, dan angka 69,54% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena karyawan puas dengan adanya pemberian tunjangan oleh perusahaan karena karyawan merasa gaji saja tidak cukup,

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Tingkatan Gaji yang Diterima melalui**  
**Tingkatan Gaji**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
11	Tingkatan gaji yang saya terima sudah sesuai	F	11	22	22	10	0	229	325	70,46	Baik
		%	16,9	33,8	33,8	15,4	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.16 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator tingkatan gaji dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas menjawab setuju dan cukup setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 33,8%. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70,46%, dan angka 70,46% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dari karyawan tersebut.

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberian Kompensasi melalui Kompensasi**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
12	Perusahaan telah memberikan kompensasi	F	11	22	20	12	0	227	325	69,85	Baik
		%	16,9	33,8	30,8	18,5	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.17 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kompensasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 22 orang atau sebesar 33,8% menjawab setuju bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi kepada karyawan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 69,85%, dan angka 69,85% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena selama bekerja di perusahaan karyawan diberikan kompensasi oleh perusahaan baik berupa materil atau formil..

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Kesesuaian Kompensasi Yang Diterima melalui Kompensasi**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
13	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai yang diharapkan	F	13	18	18	16	0	223	325	68,62	Baik
		%	20	27,7	27,7	24,6	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.18 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kompensasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas menjawab setuju dan cukup setuju sebanyak 18 orang atau 22,7% bahwa perusahaan sudah memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 68,62%, dan angka 68,62% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena selama bekerja di perusahaan karyawan diberikan kompensasi oleh perusahaan baik berupa materil atau formil dan sudah sesuai degan apa yang diharapkan karyawan.

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Mendapatkan Jaminan Kesehatan dan THR melalui Kompensasi**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		5	4	3	2	1				
14	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan THR dan Jaminan Kesehatan	F	18	17	16	14	234	325	72,00	Baik
		%	27,7	26,2	24,6	21,5				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.19 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kompensasi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 18 orang atau 22,7% menjawab sangat setuju bahwa selama bekerja karyawan mendapatkan THR dan jaminan kesehatan, sedangkan pada tabel diatas tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 72,00%, dan angka 72,00% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena selama bekerja di perusahaan diberikan jaminan kesehatan dengan mendaftarkan BPJS dan setiap tahunnya mendapatkan tunjangan hari raya sesuai lamanya bekerja.

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Mengalami Kenaikan Gaji melalui**  
**Kenaikan Gaji**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
15	Selama bekerja di perusahaan saya mengalami kenaikan gaji.	F	16	17	15	10	7	220	325	67,69	Cukup Baik
		%	24,6	26,2	23,1	15,4	10,8				

Sumber: Olah data Terlampir, 2019

Pada tabel 4.20 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kenaikan gaji dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 17 orang atau 26,2% menjawab setuju bahwa perusahaan memberikan kenaikan gaji kepada karyawan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 67,69%, dan angka 67,69% berada pada interval 52,01% – 68,00% dengan kategori tergolong cukup baik.

Dapat dikatakan cukup baik karena beberpa karyawan mnegalami keniakan gaji selama bekerja di perusahaan, ada beberapa juga yang tidak mengalami kenaikan gaji.

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Mendapatkan Kenaikan Gaji Berdasarkan**  
**Tanggung Jawab melalui Kenaikan Gaji**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
16	Saya mendapatkan kenaikan gaji berdasarkan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.	<b>F</b>	13	18	23	11	0	228	325	70,15	Baik
	<b>%</b>	20	27,7	35,4	16,9	0					

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.21 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kenaikan gaji dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 18 orang atau 22,7% menjawab sangat setuju bahwa karyawan mengalami kenaikan gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70,15%, dan angka 70,15% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena karyawan mengalami kenaikan gaji sesuai dengan tanggung jawab dalam bekerja di perusahaan, ada beberapa juga yang tidak mengalami kenaikan gaji.

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Perlunya Kenaikan Gaji melalui**  
**Kenaikan Gaji**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
			5	4	3	2	1				
17	Dalam bekerja perlu adanya kenaikan gaji	F	15	18	22	10	0	233	325	71,69	Baik
		%	23,1	27,7	33,8	15,4	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.22 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kenaikan gaji dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 18 orang atau 22,7% menjawab sangat setuju bahwa karyawan mengalami kenaikan gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 71,69%, dan angka 71,69% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena karyawan mengalami kenaikan gaji sesuai dengan tanggung jawab dalam bekerja di perusahaan, ada beberapa juga yang tidak mengalami kenaikan gaji.

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberian Slip Gaji melalui Struktur Bekerja dan Administrasi Penggajian**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
18	Selama mendapatkan gaji saya diberikan slip gaji oleh perusahaan.	F	15	24	16	10	0	239	325	73,54	Baik
		%	23,1	36,9	24,6	15,4	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.23 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator struktur bekerja dan administrasi penggajian dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 24 orang atau 36,9% menjawab setuju bahwa karyawan mendapatkan slip gaji. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 73,54%, dan angka 73,54% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena setiap karyawan mendapatkan gaji, diberikan juga slip gajinya kepada karyawan dan ada serah terima gajinya.

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Kesesuaian Penggajian Dengan SOP melalui Struktur Bekerja dan Administrasi Penggajian**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
19	Administrasi penggajian sudah sesuai dengan SOP.	F	13	24	15	13	0	232	325	71,38	Baik
		%	20	36,9	23,1	20	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

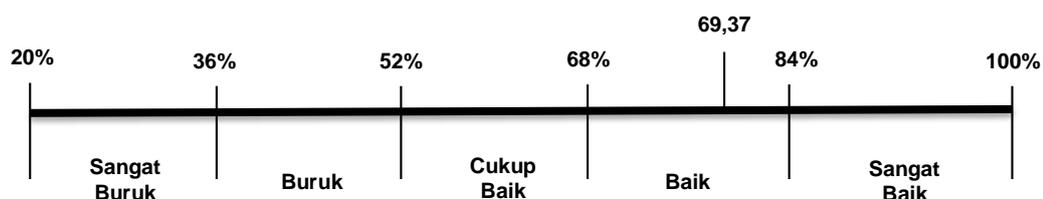
Pada tabel 4.24 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator struktur bekerja dan administrasi penggajian dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 24 orang atau 36,9% menjawab setuju bahwa karyawan mendapatkan slip gaji. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 71,38%, dan angka 71,38% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena perusahaan menerapkan sistem penggajian yang jelas di dalam perusahaan.

**Tabel 4.25**  
**Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Kepuasan Gaji (X2)**

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
Kepuasan Gaji	Tingkatan Gaji	644	975	66,05	Cukup Baik
	Kompensasi	684	975	70,15	Baik
	Kenaikan Gaji	681	975	69,85	Baik
	Struktur dan Administrasi Penggajian	471	650	72,46	Baik
<b>Akumulasi</b>		2480	3575	69,37	<b>Baik</b>

Sumber: Olah data terlampir, 2019



**Gambar 4.3**  
**Garis Kontinum Variabel Kepuasan Gaji**

Tabel 4.25 dan gambar 4.3 diatas merupakan rekapitulasi jawaban karyawan pada variabel kepuasan gaji yang di ukur menggunakan empat indikator dengan 11 item pernyataan. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator struktur dan administrasi penggajian sebesar 72,46% sedangkan persentase terendah berada pada indikator tingkatan gaji sebesar 66,07%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang dapat pada variabel kepuasan gaji sebesar 69,37%. Nilai tersebut mengacu pada variabel kriteria yang tergolong baik, sehingga dapat diketahui bahwa Kepuasan Gaji di PT. Satria Jaya pada saat ini tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena sebagian karyawan menganggap perusahaan mampu untuk memenuhi segala kebutuhan dasar yang diinginkan oleh karyawan walaupun tidak sepenuhnya karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi, karena setiap kebutuhan karyawan berbeda, dan perusahaan belum mampu memberikan gaji sesuai dengan permintaan karyawan. Menurut Heneman dan Schwab (dalam Seger Handoyo, 2013), menjelaskan definisi kepuasan gaji sebagai tingkat persepsi dan perasaan seseorang baik secara positif atau negatif terhadap gaji yang mereka dapatkan dan dapat mempengaruhi individu tersebut dalam bekerja di suatu organisasi. Selain itu karyawan sudah merasa bangga bekerja dalam perusahaan tempat mereka bekerja karena ada beberapa orang yang ingin bekerja di perusahaan ini, dan jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang memberikan gaji atau kompensasi yang lebih rendah, sehingga menganggap bahwa kemajuan perusahaan adalah hal terpenting bagi mereka.

### 4.3.3 Deskriptif Keinginan Berpindah Pada CV. Satria Jaya

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Berfikir Untuk Meninggalkan**  
**Perusahaan melalui Berfikir Untuk Keluar**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		5	4	3	2	1				
20	Saya berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja	F	12	16	20	9	210	325	64,62	Cukup Baik
		%	18,5	24,6	30,8	13,8				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.26 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator berfikir untuk keluar dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 20 orang atau 30,8% menjawab cukup setuju bahwa karyawan banyak berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 64,62%, dan angka 64,62% berada pada interval 52,01% – 68,00% dengan kategori tergolong cukup baik.

Dapat dikatakan cukup baik karena bebrapa karyawan merasa bahwa keinginan karyawan sudah tidak sama dengan keinginan perusahaan dan karyawan sudah merasa tidak nyaman ladi di perusahaan.

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Keluar dari Perusahaan melalui**  
**Berfikir Untuk Keluar**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		5	4	3	2	1				
21	Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini	F	15	16	14	20	221	325	68,00	Baik
		%	23,1	24,6	21,5	30,8				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.27 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator berfikir untuk keluar dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 20 orang atau 30,8% menjawab tidak setuju bahwa karyawan akan keluar dari perusahaan. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 68,00%, dan angka 68,00% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena sebagian karyawan menjawab tidak setuju bahwa karyawan akan keluar karena karyawan masih membutuhkan pekerjaan untuk segala kebuuhan yang harus dipenuhi oleh karyawan.

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Aktif Dalam Mencari Alternatif**  
**Perusahaan Lain melalui Pencarian Alternatif**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
22	Saya aktif mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain	F	13	19	21	12	0	228	325	70,15	Baik
		%	20	29,2	32,3	18,5	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.28 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pencarian alternatif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 21 orang atau 32,3% menjawab cukup setuju bahwa karyawan aktif mencari alternative perusahaan lain. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70,15%, dan angka 70,15% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena sebagian besar karyawan menjawab cukup setuju karena berfikir kurangnya benefit yang diberikan oleh perusahaan dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Akan tetapi ada beberapa karyawan yang menjawab kurang setuju karena mereka merasa sudah cukup dengan apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

**Tabel 4.29**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Akan Meninggalkan Pekerjaan Jika Mendapatkan Bayaran Yang Lebih melalui Pencarian Alternatif**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
23	Jika saya punya tawaran pekerjaan lain yang memberi gaji yang lebih besar, saya akan keluar dari perusahaan.	F	16	16	19	14	0	229	325	70,46	Baik
	%	24,6	24,6	29,2	21,5	0					

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.34 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pencarian alternatif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 19 orang atau 29,2% menjawab cukup setuju bahwa karyawan akan keluar jika ada perusahaan lain menawarkan gaji yang lebih besar. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70,46%, dan angka 70,46% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena beberapa karyawan merasa apa yang telah di berikan kepada perusahaan tidak sebanding dengan gaji yang didapatnya sedangkan pekerjaan yang diberikan tanggung jawabnya cukup tinggi oleh karyawan, sehingga mereka akan mengambil tawaran pekerjaan dan berniat untuk keluarperusahaan. Sedangkan yang menjawab tidak setuju mereka masih berharap bahwa perusahaan maih mampu memberikan gaji yang lebih baik lagi.

**Tabel 4.30**  
**Tanggapan Karyawan Akan Keluar Dari Perusahaan melalui Niat**  
**Untuk Keluar**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
		5	4	3	2	1				
24	Saya mungkin akan keluar apabila ada kesempatan pekerjaan yang lebih baik.	F	13	18	23	11	228	325	70,15	Baik
	%	20	27,7	35,4	16,9	0				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

Pada tabel 4.30 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator niat untuk keluar dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan sebanyak 23 orang atau 35,4% menjawab cukup setuju bahwa karyawan mungkin akan keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70,15%, dan angka 70,15% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong baik.

Dapat dikatakan baik karena bebrapa karyawan menjawab cukup setuju akan keluar dari perusahaan apabila ada perusahaan yang lebih baik karena karyawan melihat perusahaan mampu memberikan benefit yang lebih dibanding di perusahaan ini, sedangkan ada beberapa kartawan juga yang menjawab tidak setuju karena belum tentu perusahaan lain mmapu memberikan benefit yang lebih baik.

**Tabel 4.31**  
**Tanggapan Karyawan Memiliki Niat Untuk Keluar Dari Perusahaan**  
**melalui Niat Untuk Keluar**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria	
		5	4	3	2	1					
25	Saya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan ini	F	17	15	17	8	8	220	325	67,69	Cukup Baik
		%	26,2	23,1	26,2	12,3	12,3				

Sumber: Olah data terlampir, 2019

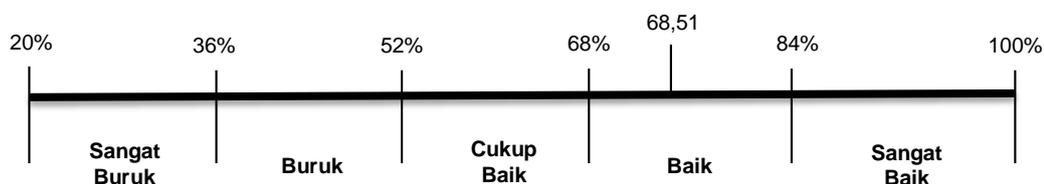
Pada tabel 4.37 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator niat untuk keluar dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas menjawab sangat setuju dan cukup setuju sebanyak 17 orang atau 26,2% bahwa karyawan memiliki niat untuk keluar. Berdasarkan skor aktual dan ideal pada tabel di atas maka diperoleh total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 67,69%, dan angka 67,69% berada pada interval 68,01% – 84,00% dengan kategori tergolong cukup baik.

Dapat dikatakan cukup baik karena beberapa karyawan berniat untuk keluar karena merasa tidak nyaman lagi, benefit yang diberikan oleh perusahaan kurang, dan merasa ada perusahaan yang lebih baik lagi, sedangkan beberapa ada yang tidak setuju dan sangat tidak setuju karena meraka merasa sudah nyaman dan cukup atas benefit yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 4.32**  
**Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Keinginan Berpindah (Y)**

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Keinginan Berpindah	Berfikiran Untuk Keluar	431	650	66,31	Cukup Baik
	Pencarian Alternatif	457	650	70,31	Baik
	Niat Untuk Keluar	448	650	68,92	Baik
<b>Akumulasi</b>		1336	1950	68,51	<b>Baik</b>

Sumber: Olah data terlampir, 2019



**Gambar 4.4**  
**Garis Kontinum Variabel Keinginan Berpindah**

Tabel 4.32 dan gambar 4.4 diatas merupakan rekapitulasi jawaban karyawan pada variabel keinginan berpindah yang di ukur menggunakan tiga indikator dengan 6 item pernyataan. Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator pencarian alternatif sebesar 70,31% sedangkan persentase terendah berada pada indikator berfikir untuk keluar sebesar 66,31%. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang dapat pada variabel keinginan berpindah sebesar 68,51%. Nilai tersebut mengacu pada variabel kriteria yang tergolong baik, itu artinya sebagian besar karyawan selalu berfikir untuk keluar dari perusahaan dan membandingkan dari segi gaji, beban kerja, tanggung jawab, dan lainnya dengan

perusahaan lain untuk menjadikan alternative saat karyawan akan meninggalkan perusahaan.

#### **4.4 Analisis Verifikatif**

Berdasarkan data yang telah terkumpul, selanjutnya akan diuji analisis pengaruh komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji Terhadap Keinginan Berpindah pada CV. Satria Jaya, dengan menggunakan data interval yang merupakan hasil transformasi dari data ordinal yang diperoleh dari kuesioner. Metode transformasi data menggunakan *Method of Succesive*, dengan hasil lengkap disajikan pada lampiran.

##### **4.4.1 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas data, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

###### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov smirnov* dan analisis grafik normal *Probabilty plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat

dideteksi dengan melihat nilai asymp sig pada uji *Kolmogorov smirnov* jika lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan normal.

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan software spss IBM 25.0 :

**Tabel 4.33**  
**Uji Kolmogorov Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardize d Residual
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34452750
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,060
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

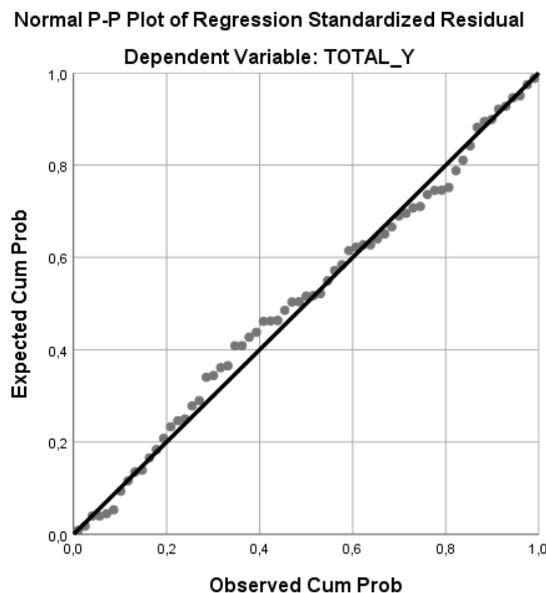
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

Berdasarkan table 4.33 diatas dapat dilihat nilai signifikansi (Asym. Sig. 2-tailed) dari uji Kolmogorov smirnov sebesar 0,200 dan nilainya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang dianalisis berdistribusi normal. Uji normalitas dapat juga dilihat dari sebaran koordinat pada P-P Plot dengan ketentuan data berdistribusi normal jika tidak koordinat yang dihasilkan mengikuti garis diagonal sebagai berikut:



Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

**Gambar 4.5**  
**Uji Normalitas Data dengan P-P Plot**

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas adalah keadaan dimana model regresi ditemukan dengan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variable. Pada model regresi seharusnya tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi yang kuat antara variable independen. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinieritas, yaitu dengan melihat angka *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  *VIF*  $< 10$  maka terjadi multikolinieritas. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

**Tabel 4.34**  
**Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen_Organisasi	,711	1,406
	Kepuasan_gaji	,711	1,406

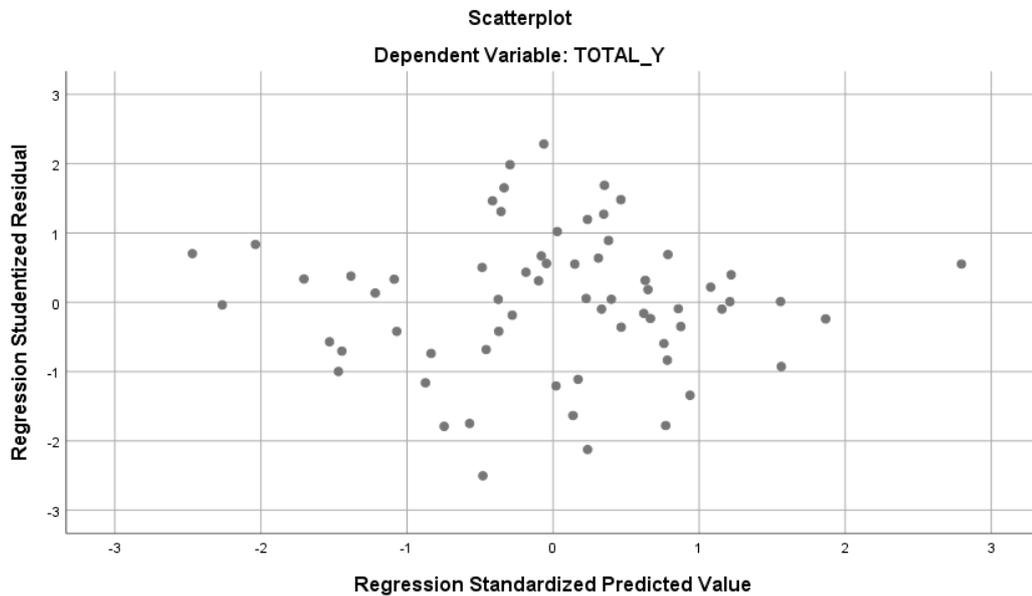
a. Dependent Variabel: Keinginan\_Berpindah

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

Berdasarkan table 4.34 diperoleh nilai *tolerance* untuk seluruh variabel bebas sebesar 0,711 yang artinya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF seluruh variabel bebas sebesar 1,406 yang artinya kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data tersebut.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Rank Spearman yaitu dengan mengkolerasikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual, jika hasil tidak signifikan ( $\text{sig} > 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa *variance* residual bersifat homogen, tetapi jika jadal signifikan ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa *variance* residual bersifat heteroskedastisitas. Dari pengelolaan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:



**Gambar 4.6**

### Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

Dilihat dari gambar 4.6 dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada kedua variabel  $>0,05$  yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

#### 4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien persamaan linier yang mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat.

$$Y = \beta^0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Keinginan Berpindah

X<sub>1</sub> = Komitmen Organisasi

$X_2$  = Kepuasan Gaji

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

Dengan menggunakan software SPSS 25.0, maka akan dapat diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.35**  
**Uji Estimasi Persamaan Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,554	1,509		-1,692	,096
	Komitmen_Organisasi	,379	,067	,472	5,677	,000
	Kepuasan_Gaji	,344	,060	,480	5,779	,000

a. Dependent Variable: Keinginan\_Berpindah

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

Dari tabel 4.35 diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = -2,554 + 0,379x_1 + 0,344x_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$Y = -2,55$  artinya jika komitmen organisasi dan kepuasan gaji bernilai nol atau tidak ada peningkatan, maka keinginan berpindah akan bernilai sebesar 2,554.

$\beta_1 = 0,379$  artinya jika variabel kepuasan gaji tetap dan komitmen organisasi ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1%, maka keinginan berpindah ( $Y$ ) akan

mengalami penurunan sebesar 0,379. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan keinginan berpindah sehingga semakin naik komitmen organisasi maka akan semakin naik keinginan berpindah

$\beta_2 = 0,344$  artinya jika variabel komitmen organisasi (X1) tetap dan Kepuasan Gaji (X2) mengalami kenaikan 1%, maka keinginan berpindah (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,344. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepuasan Gaji dengan Keinginan Berpindah sehingga semakin tinggi kepuasan gaji maka akan semakin tinggi keinginan berpindah.

#### 4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara Komitmen Organisasi, Kepuasan Gaji, dan Keinginan Berpindah. Kegunaannya untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.36**  
**Hasil Korelasi Simultan**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 <sup>a</sup>	,696	,686	2,382042

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Gaji, Komitmen\_Organisasi

b. Dependent Variable: Keinginan\_Berpindah

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

Bedasarkan tabel 4.36 diatas dapat dilihat bahwa R sebesar 0,834 menunjukkan kekuatan hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji secara simultan dengan Keinginan Berpindah. Nilai korelasi sebesar 0,834 termasuk kedalam kriteria hubungan yang lemah karena berada pada interval 0,21-0,40. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah.

#### 4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$  dan variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  (Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah) secara parsial. Rumus Koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$Kd = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100 \%$$

Keterangan :

Beta : Nilai *standardized coefficients*

Zero Order : Korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dengan menggunakan SPSS IBM 25 maka peneliti memperoleh hasil output sebagai berikut :

**Tabel 4.38**  
**Koefisien Determinasi Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-2,554	1,509		-1,692	,096			
	Komitmen_Organisasi	,379	,067	,472	5,677	,000	,729	,585	,398
	Kepuasan_Gaji	,344	,060	,480	5,779	,000	,733	,592	,405

a. Dependent Variable: Keinginan\_Berpindah

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir,2019

Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y = 0,472 \times 0,729 = 0,3441$  atau 34,41%

Pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y = 0,480 \times 0,733 = 0,3518$  atau 35,18%

Berdasarkan tabel 4.38 diatas, diketahui pengaruh paling besar diberikan oleh variabel  $X_2$  (Kepuasan Gaji) sebesar 35,18%, diikuti oleh  $X_1$  (Komitmen Organisasi) sebesar 34,41%.

#### 4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahannya yang sedang diteliti yaitu pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji secara simultan memberikan kontribusi terhadap Keinginan Berpindah. Dengan menggunakan SPSS 25 maka peneliti memperoleh hasil output sebagai berikut:

**Tabel 4.39**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>1</b>	,834 <sup>a</sup>	,696	,686	2,382042

a. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Gaji, Komitmen\_Organisasi

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

Berdasarkan table 4.37, diperoleh bahwa nilai R square 0,696 atau 69,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Keinginan Berpindah sebesar 69,6%. Sedangkan sisanya sebesar 30,4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja, pemberian kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

## 4.5 Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dilakukan pengujian hipotesis parsial untuk membuktikan apakah Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

- a. Jik  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , dengan  $\alpha = 0,025$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima artinya diantara variabel X dan variabel Y terdapat pengaruh signifikan

- b. Jik  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , dengan  $\alpha = 0,025$  maka  $H_0$  ada di daerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak artinya diantara variabel X dan variabel Y tidak terdapat pengaruh signifikan

#### 4.5.1.1 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$  Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada CV. Satria Jaya.

$H_a: \beta_1 \neq 0$  Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada CV. Satria Jaya.

**Tabel 4.40**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T) Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah**

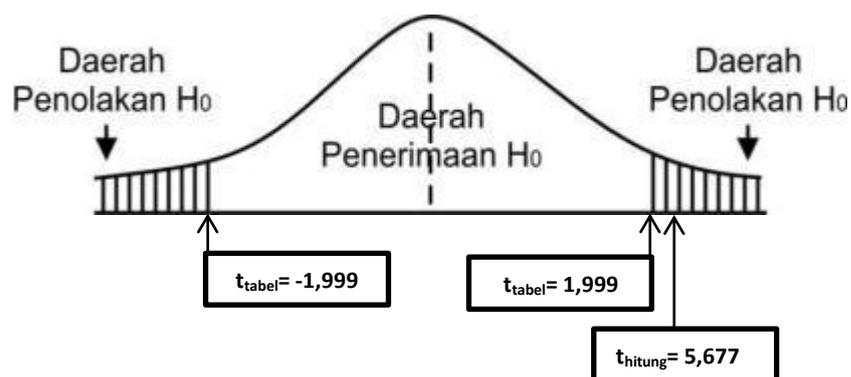
#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<b>1</b> (Constant)	-2,554	1,509		-1,692	,096
Komitmen_Organisasi	,379	,067	,472	5,677	,000
Kepuasan_Gaji	,344	,060	,480	5,779	,000

a. Dependent Variable : Keinginan Berpindah

Berdasarkan tabel 4.40 Diatas maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 5,677 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 dan

untuk mencari  $t_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $(\alpha/2;n-k-1) = (0,05/2;65-2-1) = (0,025 ; 62)$  , maka didapat  $t_{tabel} = 1.999$ . Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,677 > 1,999$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu pada Novita Sidharta (2011) dimana variabel komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan presentase 51%. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



**Gambar 4.7**

**Daerah Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  Secara Parsial antara Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Berpindah**

**4.5.1.2 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Bepindah**

Pengujian hipotesis dengan variabel Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah, adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_2 = 0$  Kepuasan Gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada CV.Satria Jaya

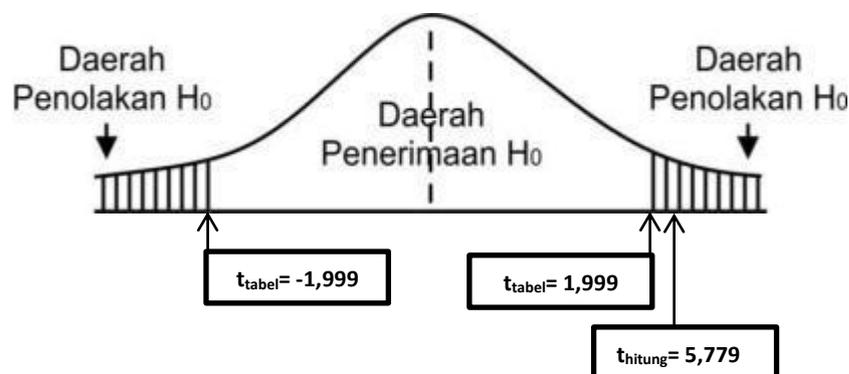
Ha :  $\beta_2 \neq 0$  Kepuasan Gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada CV.Satria Jaya

**Tabel 4.41**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T) Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,554	1,509		-1,692	,096
Komitmen_Organisasi	,379	,067	,472	5,677	,000
Kepuasan_Gaji	,344	,060	,480	5,779	,000

Dependent Variable : Keinginan\_Berpindah

Berdasarkan tabel 4.47 Diatas maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 5,779 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 dan untuk mencari  $t_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $(\alpha/2;n-k-1) = (0,05/2;65-2-1) = (0,025 ; 62)$  , maka didapat  $t_{tabel} = 1.999$ . Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,779 > 1,999$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial Kepuasan Gaji berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu pada Dewa Gede Eka Kresna Putra dan Ida Bagus Ketut Surya (2016) dimana variabel kepuasan gaji secara parsial memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan presentase 27,1%. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



**Gambar 4.8**  
**Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Secara Parsial antara Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah**

#### 4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini menggunakan uji f dimana untuk menguji koefisien regresi secara simultan dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut:

1.  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan
2.  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_a$  diterima artinya tidak terdapat pengaruh signifikan

#### 4.5.2.1 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Simultan dengan Variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah

Dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah dengan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

Ho:  $\beta_1 = \beta_2 = 0$  Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada CV. Satria Jaya.

H:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada CV. Satria Jaya.

Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$

Sehingga dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai statistic F sebbagai berikut:

**Tabel 4.42**  
**Hasil Uji F ANOVA**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804,583	2	402,291	70,899	,000 <sup>b</sup>
	Residual	351,796	62	5,674		
	Total	1156,378	64			

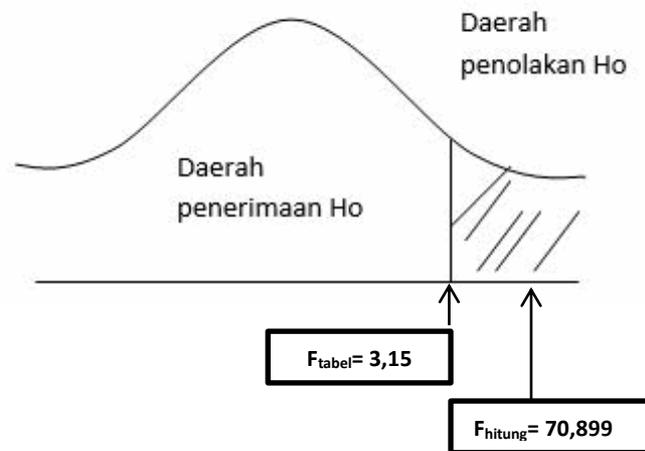
a. Dependent Variabel: Keinginan\_Berpindah

b. Predictors: (Constant), Kepuasan\_Gaji, Komitmen\_Organisasi

Sumber: Olah data SPSS 25.0 terlampir, 2019

Berdasarkan table 4.39 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 70,899 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana  $\alpha = 0,05$   $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = (k ; n-k-1) = (2 ; 65-2-1) = (2 ; 62)$ , maka di dapat  $F_{tabel} = 3,15$ , Dikarenakan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $70,899 > 3,15$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah pada CV. Satria Jaya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu pada Agung Wahyu Handaru (2012) dimana variabel kepuasan gaji dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh secara simultan terhadap intensi turnover dengan presentase 50,8%.

Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut:



**Gambar 4.10**  
**Daerah Penolakan dan Penerimaan  $H_0$  Secara Simultan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Gaji terhadap Keinginan Berpindah**