

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Nastain Furmiture**

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri Furniture di Trosro Pecangaan Pecangaan Jepara. Nastain Furniture berdiri sejak tahun 2005 yang di rintis oleh bapak Nastain itu sendiri sang pemilik Perusahaan Nastain Furniture. Memulai karir di industri furniture dengan berbekal kerja ikut orang di tahun sekitar 1998 sampai dengan tahun 2004. Beliau saat bekerja tidak patah semangat dan pantang menyerah serta terus belajar untuk agar bisa mendirikan usahanya sendiri di bidang yang sedang di gelutinya. Awal sejak berdirinya Nastain Furniture di tahun 2005, dimulai dengan satu karyawan yaitu adiknya Pak Nastain itu sendiri yang membantu di bagian produksi. Produk yang dihasilkan pertama kali yaitu berupa kursi, meja almari, ranjang tempat tidur serta kebutuhan rumah tangga lainnya dengan berbagai ukuran sesuai permintaan konsumen. Pada awalnya hanya memenuhi permintaan dalam negeri.

Namun saat ini Perusahaan Nastain Furmiture Jepara sudah melebarkan sayap pemasarannya ke luar negeri dan produknya bersaing di pasar Internasional, serta produk yang sudah bisa Custom sesuai permintaan konsumen. Jumlah karyawan menjadi mulai meningkat sejak perusahaan yang didirikannya mulai berkembang. Tetapi di tahun 2022 perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja. Karena banyaknya perusahaan asing yang ada di Jepara serta minat kerja di Industri Furniture juga semakin menurun. Khususnya anak muda yang lebih tertarik lebih bekerja di Perusahaan seperti Garment yang terjamin secara gaji, BPJS, serta kenyamanan lingkungan kerjanya. Bekerja di Industri Furniture tergolong cukup berat karena gaji, beban kerja, serta lingkungan kerja yang tidak sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan. Sampai saat ini Perusaahaan Nastain Furniture Trosro Jepara harus tetap survive dengan banyaknya persaingan usaha yang semakin meningkat, dengan seiring berkembangnya

inovasi-inovasi baru yang dihasilkan Perusahaan Furniture yang ada di Jepara. Demikian mengenai sejarah singkat Perusahaan Nastain Furniture <sup>1</sup>Jepara.

## 2. Deskripsi Bisnis

Nastain 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 Nastain Furniture

Menciptakan produk furniture yang unggulan dan menjadi supplier serta produsen yang berkualitas, inovatif serta mampu menghadapi persaingan pasar dalam negeri maupun Internasional.<sup>3</sup>

## 4. Misi Nastain Furniture

1. Membangun individu yang professional di bidangnya.
2. Memproduksi produk furniture yang berkualitas.
3. Meningkatkan hasil export.
4. Meningkatkan kerjasama dengan buyer dan kesejahteraan karyawan.
5. Membangun loyalitas karyawan.<sup>4</sup>

## 5. Struktur Organisasi

### a. Pemilik perusahaan

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

### b. Bagian Produksi

Bagian Produksi terdiri dari tiga bagian yaitu bagian perakitan, penghalusan atau pengamplasan dan bagian finishing.

1. Bagian perakitan memiliki tanggung jawab sebagai berikut:
  - Menyiapkan bahan-bahan yang diperlukan untuk proses produksi.
  - Merakit kayu sesuai dengan pesanan.
  - Menutupi lubang kayu yang ada.

<sup>1</sup> Dokumentasi, Sejarah Berdirinya Nastain Furniture Troso Jepara, 2023.

<sup>2</sup> Dokumentasi, Deskripsi Bisnis Nastain Furniture Troso Jepara, 2023.

<sup>3</sup> Dokumentasi, Visi Nastain Furniture Troso Jepara, 2023.

<sup>4</sup> Dokumentasi, Misi Nastain Furniture Troso Jepara, 2023.

- Selanjutnya dikirimkan kebagian penghalusan.
2. Bagian penghalusan memiliki tugas menghaluskan kayu atau produk dengan cara diampelas, 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>5</sup>

## B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran angket kuesioner maka diperoleh data tentang karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan dan rata-rata pendapatan responden:

### 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 responden disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	25	62,5%
Perempuan	15	37,5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden paling banyak dalam penelitian ini adalah jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (62,5%), sedangkan jenis kelamin perempuan 15 orang (37,5%), dikarenakan karyawan yang bekerja di Perusahaan Nastain Furniture mayoritas laki-laki di bagian tukang, perakitan dan finishing.

---

<sup>5</sup> Dokumentasi, Struktur Organisasi Nastain Furniture Troso Jepara, 2023.

## 2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden Karyawan Nastain Furniture Troso Pecangaan Jepara sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Jumlah	Presentase
26-40	8	20%
41-50	28	70%
51-70	4	10%
Total	40	100%

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas apat dijelaskan bahwa rata-rata usia responden ber umur 41-50 tahun sebanyak 28 orang (70%) , di karenakan karyawan pada usia tersebut produktif. Ada satu dua karyawan yang usia nya terbilang tidak produktif lagi yaitu ber usia 62 tahun.

## 3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan yang ditempuh responden dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan Responden	Jumlah	Presentase
SD	18	45%
SMP	17	42,5%
SMA	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata pendidikan responden yang bekerja di perusahaan adalah SD dan SMP. Di karenakan pada saat itu bangku pendidikan masih tergolong rendah, serta akses untuk ke sekolah juga cukup sulit, di banding sekarang yang banyak prasarana serta fasilitas pendidikan yang memadai serta biaya yang tergolong bisa di jangkau kalangan menengah ke atas maupun ke bawah. Dari data

tersebut diatas yang terbesar karyawan berpendidikan SD yaitu sebanyak 18 atau 45%. Pada industri ini yang diutamakan skill. Sementara karyawan sejak kecil di Jepara sudah familiar dengan usaha furniture.

**4. Pendapatan Perbulan Responden**

Adapun data mengenai pendapatan perbulan responden sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan**

Pendapatan	Responden	Presentase
Rp. 1.000.000-1.500.0000	15	37,5%
>Rp. 1.500.000	25	62,5%
Total	40	100%

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendapatan Rp. 1000.000-1.500.000 sebanyak 15 orang atau 37,5%. Dan pendapatan >Rp. 1.500.000 sebanyak 25 orang atau 62,5%. Data ini menunjukkan masih cukup terbilang rendah tingkat kesejahteraan karyawan yang bekerja di industri furniture.

**C. Deskripsi Data Penelitian**

Tujuan dari analisis deskriptif jawaban responden ini adalah untuk dapat mengetahui bagaimana butir pertanyaan indikator dapat menjelaskan secara lugas dari masing-masing variabel penelitian. Pencapaian dari tiap-tiap respon responden mengenai pengaruh Gaji, Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebagai berikut:

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

Variabel	Ite m	ST S	%	T S	%	N	%	S	%	S S	%
Gaji	X1.1	1	2,5	17	42,5	2	55	0	0	0	0

	X1.2	0	0	0	0	2	5	3 4	85	4	10
	X1.3	0	0	0	0	0	0	2 9	72, 5	1 1	27, 5
	X1.4	0	0	0	0	1	2, 5	3 8	95	1	2,5
<b>Beban Kerja</b>	X2.1	0	0	0	0	1 0	25	2 3	57, 5	7	17, 5
	X2.2	0	0	0	0	3	7, 5	3 0	75	7	17, 5
	X2.3	0	0	0	0	8	20	2 3	57, 5	9	22, 5
<b>Lingkungan kerja</b>	X3.1	0	0	0	0	0	0	3 3	82, 5	7	17, 5
	X3.2	0	0	0	0	1	2, 5	3 4	85	5	12, 5
	X3.3	0	0	0	0	3	7, 5	2 3	57, 5	1 4	35
<b>Loyalitas karyawan</b>	Y.1	0	0	0	0	0	0	1 4	35	2 6	65
	Y.2	1	2, 5	1	2,5	0	0	1 0	25	2 8	70
	Y.3	0	0	0	0	2	5	7	17, 5	3 1	77, 5
	Y.4	0	0	1	2,5	0	0	7	17, 5	3 2	80
	Y.5	0	0	0	0	2	5	1 4	35	2 4	60
	Y.6	0	0	0	0	0	0	8	20	3 2	80

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai instrumen-instrumen penelitian ini. Data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Gaji**

- a) Pada item 1, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2,5%, tidak setuju sebanyak 42%, netral sebanyak 55% setuju sebanyak 0% dan sangat setuju sebanyak 0%.
- b) Pada item 2, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 5%, setuju sebanyak 85%, dan sangat setuju sebanyak 10%.
- c) Pada item 3, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, Netral sebanyak 0%, sangat setuju sebanyak 72,5% dan sangat setuju sebanyak 27,5%.
- d) Pada item 4, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 2,5%, setuju sebanyak 95%, dan sangat setuju sebanyak 2,5%.

### **2. Beban Kerja**

- a) Pada item 1, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 25%, setuju sebanyak 57,5%, dan sangat setuju sebanyak 17,5%.
- b) Pada item 2, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 7,5%, setuju sebanyak 75%, dan sangat setuju sebanyak 17,5%.
- c) Pada item 3, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 20%, setuju sebanyak 57,5%, dan sangat setuju sebanyak 22,5%.

### **3. Lingkungan Kerja**

- a) Pada item 1, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 0%, setuju sebanyak 82,5%, dan sangat setuju sebanyak 17,5%.
- b) Pada item 2, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral

sebanyak 2,5%, setuju sebanyak 85%, dan sangat setuju sebanyak 12,5%.

- c) Pada item 3, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 7,5%, setuju sebanyak 57,5%, dan sangat setuju sebanyak 35%.

#### 4. Loyalitas Karyawan

- a) Pada item 1, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 0%, setuju sebanyak 35%, dan sangat setuju sebanyak 65%.
- b) Pada item 2, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2,5%, tidak setuju sebanyak 2,5%, netral sebanyak 0%, setuju sebanyak 25%, dan sangat setuju sebanyak 70%.
- c) Pada item 3, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 5%, setuju sebanyak 17,5%, dan sangat setuju sebanyak 77,5%.
- d) Pada item 4, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 2,5%, netral sebanyak 0%, setuju sebanyak 17,5%, dan sangat setuju sebanyak 80%.
- e) Pada item 5, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 5%, setuju sebanyak 35%, dan sangat setuju sebanyak 60%.
- f) Pada item 6, responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 0%, setuju sebanyak 20%, dan sangat setuju sebanyak 80%.

### D. Uji Validitas Dan Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, untuk tingkat validitas dilakukan dengan uji signifikansi bisa diketahui dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Dimana jumlah sampel yaitu 40 dan tingkat alpha 0,05,

maka  $r_{\text{tabel}}$  pada penelitian ini adalah  $(df) = 40 - 2 = 38$ , yaitu 0,312.

Jika  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r_{\text{hitung}}$  positif, maka pertanyaan kuesioner tersebut dikatakan valid. Hasil analisis validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item	Correlation ( $r_{\text{hitung}}$ )	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Gaji (X1)	X1.1	0,630	0,312	Valid
	X1.2	0,391	0,312	Valid
	X1.3	0,676	0,312	Valid
	X1.4	0,380	0,312	Valid
Beban kerja (X2)	X2.1	0,632	0,312	Valid
	X2.2	0,575	0,312	Valid
	X2.3	0,548	0,312	Valid
Lingkungan kerja (X3)	X3.1	0,427	0,312	Valid
	X3.2	0,762	0,312	Valid
	X3.3	0,846	0,312	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0,511	0,312	Valid
	Y.2	0,693	0,312	Valid
	Y.3	0,441	0,312	Valid
	Y.4	0,467	0,312	Valid
	Y.5	0,366	0,312	Valid
	Y.6	0,365	0,312	Valid

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,312 dan bernilai positif. Dengan demikian pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi internal instrumen dengan menggunakan *cronbach alpha* instrument. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ . Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Minimal <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
Gaji (X1)	0,658	0,60	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,671	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,765	0,60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,643	0,60	Reliabel

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa hasil koefisien reliabilitas instrument Gaji yaitu sebesar 0,658, Beban kerja sebesar 0,671, lingkungan kerja sebesar 0,765, Loyalitas karyawan sebesar 0,643 dan masing masing instrumen variabel tersebut memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$ . Dengan demikian keempat instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

## E. Hasil Uji Asumsi Klasik

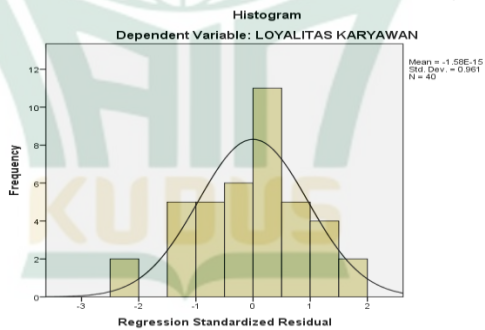
Agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi, maka uji asumsi klasik harus terpenuhi. Berdasarkan hasil pengujian gejala penyimpangan klasik terhadap data peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Uji Normalitas

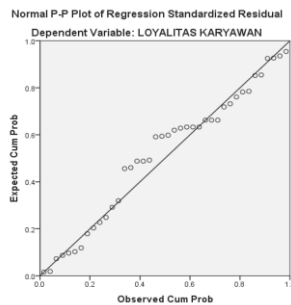
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian ini jika dilihat dari analisis grafik histogram dan grafik normal P-P Plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan distribusi *skewness* kekiri dan tidak normal. Selanjutnya pada grafik normal P-P Plot data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dari itu regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas bisa dilakukan dengan melihat nilai *kurtosis* dan *skewness* dari residual dengan menggunakan uji statistic Non-Parametrik *Kolmogorov-Smirnov* dengan sampel besarnya  $\geq 50$ . Maka bisa dilihat pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**



**Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot**



Dari gambar di atas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah diagonal dan grafik histogramnyapun menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Cara mengetahui normalitas dapat juga di uji melalui *Kolmogorof-Smirnov*. Dari uji SPSS versi 21 diperoleh hasil uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18774971
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.066
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.917
Asymp. Sig. (2-tailed)		.370

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Dilihat tabel 4.8 menghasilkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* yaitu sebanyak 0,917 dengan signifikan 0,370. Oleh karena itu, bisa dinyatakan data yang digunakan dalam analisis ini berdistribusi normal sebab signifikansi uji normalitas  $> 0,05$ .

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam

model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dimana nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10.

**Tabel 4.9**  
**Uji Multikolonieritas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	7.734	4.774		1.620	.114		
1 Gaji	.542	.225	.296	2.406	.021	.969	1.032
Beban Kerja	.901	.189	.586	4.765	.000	.973	1.028
Lingkungan Kerja	.112	.210	.066	.534	.597	.962	1.040

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

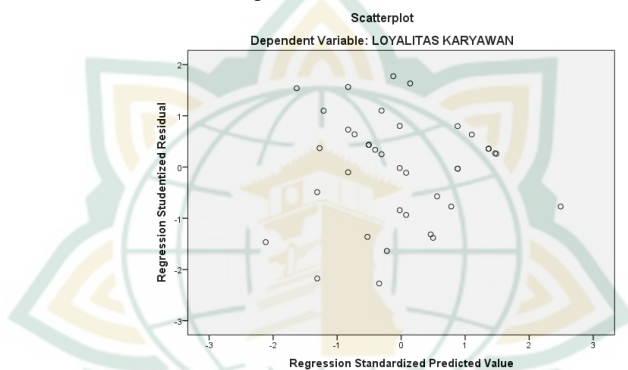
Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan tidak terjadinya multikolonieritas. Dari hasil pengujian multikolonieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variable gaji (X1) besarnya 0,969, beban kerja (X2) besarnya 0,979 dan lingkungan kerja (X3) besarnya 0,962. Untuk VIF variable Gaji (X1) besarnya 1,032, beban kerja (X2) besarnya 1,028, dan lingkungan kerja (X3) besarnya 1,040. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* yang kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF yang lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pengamat satu ke pengamat yang lain. Berikut tampilan scatterplot hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini :

**Gambar 4.3**  
**Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Berdasarkan hal tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memperdiksi pengaruh Gaji, Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan.

## F. Hasil Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Antara Gaji, Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan. Dengan menggunakan bantuan alat olah *statistic SPPS for Windows* versi 21 maka menghasilkan hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.586	2.787		2.363	.024
GAJI	.746	.155	.456	4.825	.000
BEBAN KERJA	-.866	.212	-1.417	-4.092	.000
LINGKUNGAN KERJA	1.694	.295	1.993	5.745	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1=0,746$ ,  $X_2=-0,866$ ,  $X_3=1.694$  dan konstanta sebesar 6,586 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

$$Y = 6,586 + 0,746 \cdot X_1 + -0,866 \cdot X_2 + 1.694 \cdot X_3 + e$$

Dimana:

Y = Loyalitas karyawan

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi variabel Gaji

$b_2$  = Koefisien regresi variabel Beban kerja

$b_3$  = Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja

$X_1$  = Gaji

$X_2$  = Beban kerja

$X_3$  = Lingkungan kerja

e = Standar *error*

Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh Antara Gaji, Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan.

- a. Nilai konstanta sebesar 6,586 memberikan arti bahwa jika jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari Gaji, Beban kerja, dan Lingkungan kerja yang

mempengaruhi Loyalitas karyawan, maka variabel (Y) Loyalitas karyawan akan memperoleh nilai 6,586.

- b. Koefisien regresi Gaji (X1) dari perhitungan linier berganda di dapat nilai coefficient (b1) bernilai positif = 0,746 atau 74,6% ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Gaji sebesar 1%, maka akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 0,746.
- c. Koefisien regresi Beban kerja (X2) dari perhitungan linier berganda di dapat nilai coefficient (b2) bernilai negatif = -0,866 atau -86,6% ini dapat diartikan bahwa setiap penurunan Beban kerja sebesar 1%, maka akan mengalami penurunan pada Loyalitas karyawan sebesar -0,866.
- d. Koefisien regresi Lingkungan kerja (X3) dari perhitungan linier berganda di dapat nilai coefficient (b3) bernilai positif = 1.694 atau 169,4% ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1%, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 1.694.
- e. Persamaan  $Y = 6,586 + 0,746 X1 + - 0,866 X2 + 1,694 X3 + e$  dapat disimpulkan bahwa variabel terbesar yang mempengaruhi keputusan pembelian yaitu Lingkungan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi paling besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel gaji dan beban kerja.

## 2. Uji T

Analisis pengujian individual atau parsial (uji t) diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Dalam mencari t tabel dapat ditentukan dengan rumus  $t = (a/2 : n-k-1)$ ,  $t = (0,025 : 36)$ , ditemukan t tabel yaitu 2,028. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji T**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.t	Keterangan
Gaji (X1)	4,825	2,028	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
Beban kerja (X2)	-4,092	2,028	0,000	Berpengaruh negatif dan signifikan
Lingkungan kerja (X3)	5,745	2,028	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka Gaji memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu sebesar  $4,825 > 2,028$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan, Beban kerja memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $-4,092 < 2,028$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan, Lingkungan kerja memperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $5,745 > 2,028$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### 3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujiannya dengan membandingkan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel. Uji ini juga dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan. Dalam penelitian ini tingkat  $\alpha$  yang digunakan sebesar 5%, dimana variabel X dikatakan berpengaruh simultan terhadap variabel Y jika nilai signifikansinya  $<$  0,05. Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F**

Model	f hitung	f tabel	Sig.
1	25,760	2,86	0,000

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan Uji F pada tabel ANOVA dalam kolom signifikansi 5%, dengan merumuskan  $F = k, n-k$  ( $K =$  Jumlah variabel X,  $n =$  Responden penelitian) maka  $F = 3, 40-3 = 37$  maka dapat diperoleh  $F \text{ tabel} = 2,86$ . bahwa nilai  $F \text{ hitung} >$  nilai  $F \text{ tabel}$  yaitu sebesar  $25,760 > 2,86$ , dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Gaji, Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Loyalitas karyawan.

#### 4. Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau  $R \text{ Squared}$  ( $R^2$ ). Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Koefisien	Nilai
R	0,826
<i>R square</i>	0,682

Sumber: Data premier yang diolah, 2023

Dapat di lihat tabel nilai  $R \text{ square}$  0,682 atau  $0,682 \times 100\% = 68,2\%$  mempunyai arti variabel Gaji (X1), Beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Loyalitas karyawan (Y) sebesar 68,2%. Sedangkan sisanya  $100\% - 68,2\% = 31,8\%$  artinya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## G. Pembahasan dan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Gaji Terhadap Loyalitas karyawan

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>6</sup>

Berdasarkan hipotesis pengujian variabel Gaji (X1) diduga terdapat pengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan di Nastain Furniture. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *statistic* dengan koefisien 0,308 dan hasil uji t yaitu variabel gaji menunjukkan t hitung sebesar 4,825 dengan t tabel 2,028 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Jadi kesimpulannya nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,825 > 2,028$ ). Dengan begitu gaji merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Nastain Furniture Troso Jepara.

Dari hasil penelitian ini dapat di artikan bahwa gaji mempengaruhi loyalitas karyawan, artinya jika gaji naik sebesar satu-satuan maka loyalitas akan meningkatkan sebesar 4,825. Gaji merupakan hal yang sangat sensitif dan penting bagi karyawan. oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan hal tersebut guna menjaga eksistensi perusahaannya.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa gaji mempengaruhi loyalitas karyawan dimana semakin tinggi gaji karyawan Nastain Furniture maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan Nastain Furniture Troso Jepara. Gaji yang didapat karyawan rata-rata di lebih dari Rp. 1.500.000, bahkan ada satu dua orang karyawan yang mendapatkan gaji di atas UMR Jepara. Gaji tersebut khusus karyawan yang sudah lama bekerja di

---

<sup>6</sup> Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 141.

perusahaan dan mempunyai keahlian khusus di bagian pengemalan bahan kayu yang akan diproduksi.<sup>7</sup> Hal ini tentunya dapat meningkatkan loyalitas ke perusahaan semakin tinggi. Memang sudah sebaiknya manajemen Nastain Furniture Troso Jepara menaikkan gaji karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Terutama yang perlu di naikan lagi gajinya yaitu bagian amplas kayu, karena beban kerja dan resikonya cukup tinggi.

## 2. Pengaruh Beban kerja terhadap Loyalitas karyawan

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>8</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 atau tidak membuatnya kewalahan sehingga karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan.<sup>9</sup>

Berdasarkan hipotesis pengujian variabel Beban kerja (X<sub>2</sub>) diduga tidak begitu pengaruh terhadap Loyalitas karyawan (Y). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Nastain Furniture Troso Jepara . Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *statistic* dengan koefisien -0,866 dan hasil uji t yaitu variabel Beban kerja menunjukkan t hitung sebesar -4,092 dengan t tabel 2,028 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Jadi kesimpulannya nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (-4,092 < 2,028). Dengan begitu Beban kerja

<sup>7</sup> Obsevasi, 20 Oktober 2022.

<sup>8</sup> Gibson dan Ivancevich, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Erlangga, 1993), 163.

<sup>9</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.

merupakan variabel bebas yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Nastain Furniture Troso Jepara.

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bila beban kerja turun satu-satuan sebesar -4,092, maka loyalitas kerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja tinggi yang ada di perusahaan, maka loyalitas kerja akan menurun. Berdasarkan pengamatan observasi dilapangan, memang tidak begitu berat pekerjaan untuk bagian pengemalan, perakitan dan finishing. Tetapi yang cukup berat pekerjaannya yaitu bagian amplas kayu. Jika tidak safety memakai masker khusus maka resikonya di kesehatan bahkan mengakibatkan juga di gangguan pernafasan. Karena melihat kondisinya yang sangat berdebu, tetapi masih ada ventilasi udara yang sedikit membantu keluarnya debu yang berterbangan.<sup>10</sup>

### 3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, Dengan demikian karyawan akan selalu melaksanakan tugas dengan baik. Mereka akan merasa adanya kesenangan atau mencintai pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia loyalitas adalah patuh atau setia. Menurut Fandy Tjiptono Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dapat menimbulkan rasa tanggung jawab Kesetiaan dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.<sup>11</sup>

Berdasarkan hipotesis pengujian variabel Lingkungan kerja (X3) diduga terdapat pengaruh terhadap Loyalitas karyawan (Y). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

---

<sup>10</sup> Observasi, 20 Oktober 2022.

<sup>11</sup> Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran* (Yogyakarta: Andi Offset, 2006),

dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Nastain Furniture Troso Jepara. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan *statistic* dengan koefisien 1,694 dan hasil uji t yaitu variabel lingkungan kerja menunjukkan t hitung sebesar 5,745 dengan t tabel 2,028 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah 5% tingkat signifikansi. Jadi kesimpulannya nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,745 > 2,028$ ). Dengan begitu lingkungan kerja merupakan variabel bebas yang benar-benar berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Nastain Furniture Troso Jepara.

Dari hasil uraian di atas disebabkan karena perusahaan sudah mengupayakan lingkungan kerja yang dapat mendukung kenyamanan karyawannya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Rohimah (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja naik satu-satuan, maka tingkat loyalitas karyawan akan naik sebesar 5,745.

Jika karyawan merasa tempat mereka bekerja memiliki bangunan yang menarik, peralatan kerja yang disediakan perusahaan memadai, merasa nyaman dengan fasilitas untuk tempat beristirahat, mendapatkan fasilitas tempat beribadah yang baik, dan tersedianya angkutan umum bagi karyawan di sekitar tempat mereka bekerja, maka karyawan cenderung akan memiliki loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Di perusahaan Nastain furniture kondisinya cukup baik. Dilihat dari ukuran gudang produksi yang cukup luas, tempat ibadah yang layak, toilet yang bersih serta ventilasi udara yang cukup. Tetapi ada bagian lokasi produksi yang cukup berdebu dan kotor, yaitu tempat produksi dibagian pengamplasan kayu. Hal demikian tergolong wajar. Karena setiap industri furniture dibagaian pekerjaan amplas kayu memang berdebu.<sup>12</sup> Dengan adanya juga kerjasama yang baik dalam bekerja dan kekeluargaan yang

---

<sup>12</sup> Observasi, 20 Oktober 2022.

tinggi dalam hubungan kerja maka karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja dalam suatu perusahaan yang mengakibatkan semakin tingginya loyalitas mereka terhadap perusahaan. Rasa menghargai dan hubungan baik dari atasan terhadap karyawan juga merupakan faktor penting yang dapat mendorong loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dengan tingginya tingkat rasa menghargai dari atasan dan hubungan yang baik dari atasan kepada karyawan akan memicu bertambahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.<sup>13</sup>

#### **4. Pengaruh Gaji, Beban kerja, Dan Lingkungan kerja Terhadap Loyalitas karyawan.**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pada tabel Uji F mempunyai signifikansi 5%, diketahui bahwa nilai F hitung  $>$  nilai F tabel yaitu sebesar  $25,760 > 2,86$ , dan mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa gaji, beban kerja dan lingkungan kerja simultan atau memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan di Nastain Furniture Troso Jepara.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa gaji, beban kerja dan lingkungan kerja yang secara bersama-sama diberikan pada Karyawan Nastain Furniture Troso Jepara termasuk kedalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan karyawan yang masih tetap bekerja dan setia pada Nastain Furniture Troso Jepara. Hal ini memberikan masukan baik agar kedepannya perusahaan Nastain Furniture Troso Jepara dapat memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas yang menunjang lainnya agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

---

<sup>13</sup> Verontino, Fernando Geovani, Mei Le. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas karyawan di Industri Kreatif, Universitas Taruma Negara, 2021, Vol. 04 No.1, 239.