

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1. Profil PT. Doohwan Design Indonesia

Percetakan sablon di jaman sekarang sangatlah diperlukan oleh sebagian besar kalangan. Percetakan atau printing ini sudah menjadi trendi berbagai tempat dan memproduksi banyak produk yang juga sangat bermanfaat untuk masyarakat luas. Contoh produk yang dihasilkan oleh percetakan sablon adalah seperti gambar pada atau tulisan pada kaos atau tas, bendera, spanduk, umbul-umbul dan lain-lain. Salah satunya yang paling tren adalah tas. Barang kebutuhan primer ini sangatlah banyak jenis gambarannya yang merupakan hasil percetakan sablon.

PT. Doohwan Design Indonesia merupakan industri garmen di bidang jasa sablon atau printing. PT. Doohwan Design Indonesia didirikan oleh orang korea pada tahun 2012. Dulunya PT. Doohwan Design Indonesia bernama kanaan. Awal berdiri perusahaan ini berada di Jalan Raya Jepara-Kudus KM 21 Mayong. Sebelum pemiliknya adalah Mr. Ryu Min berganti pemilik yaitu Mr. Shoung An sehingga PT. Doohwan Design Indonesia di pindah lokasi ke Desa Banyuputih Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara.

PT. Doohwan Design Indonesia mengerjakan proses *printing* atau sablon secara manual dengan menggunakan alat-alat sablon seperti *screen*, raket, bahan material dan tinta atau pasta yang bermutu dan dikerjakan oleh

pekerja yang berpengalaman di bidangnya, dengan kapasitas produksi kurang lebih 10000 pcs/perhari. PT. Doohwan Design Indonesia mengerjakan produksinya dengan berbagai teknik, variasi dan jenis sablon sesuai keinginan *customer* seperti separasi, *glow in the dark*, *foaming*, *foil* dan lain-lain dengan menggunakan pasta *rubber*.

PT. Doohwan Design Indonesia bekerja sama dengan pabrik-pabrik yang memproduksi tas-tas seperti PT. Kanindo Makmur Jaya, PT. Pungkook Indonesia, PT. KGI Solo dan lain-lain. PT. Doohwan Design Indonesia juga mengekspor hasil produknya ke berbagai negara seperti Vietnam, Korea, Amerika. Produk yang dihasilkan dalam printing adalah merk-merk yang terkemuka seperti nike, adidas, converse, vans, jansport, rebook, under armour, jordan air dan lain-lain.

1.1.2. Visi dan Misi PT. Doohwan Design Indonesia

1.1.2.1. Visi

Menjadi perusahaan terbaik dalam industri *Printing* serta mewujudkan tempat kerja yang aman dan nyaman serta berwawasan lingkungan.

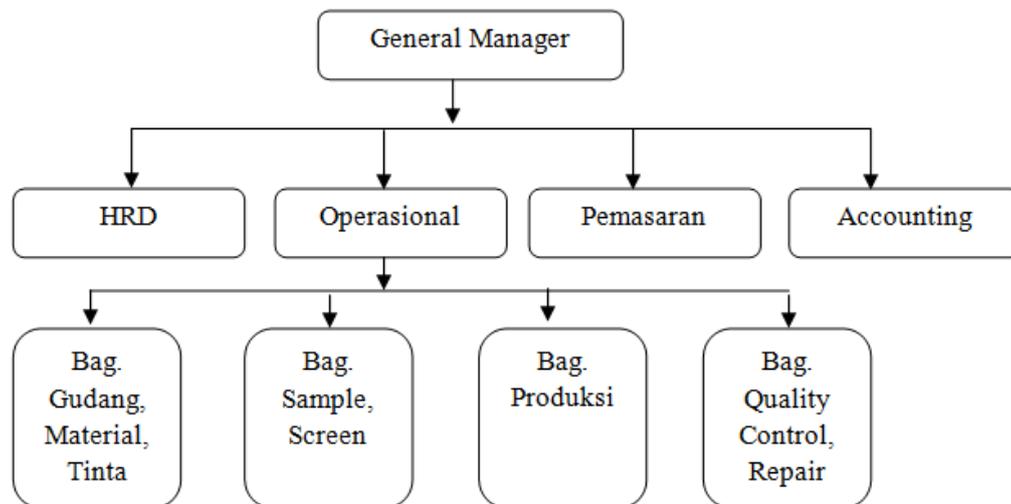
1.1.2.2. Misi

Misi perusahaan PT. Doohwan Design Indonesia yaitu :

- a. Memberikan pelayanan terbaik kepada *customer*.
- b. Menggunakan cara kerja secara aman yang dapat menjadi pemacu peningkatan atau efisiensi dan produktivitas.
- c. Selalu inovatif dalam membuat produk.

1.1.3. Struktur Organisasi PT. Doohwan Design Indonesia

Struktur organisasi pada perusahaan PT. Doohwan Design Indonesia sebagai berikut ini :



Gambar 1
Struktur Organisasi PT. Doohwan Design Indonesia

Job description pada PT. Doohwan Design Indonesia adalah sebagai berikut:

1. General Manager

Bertanggung jawab terhadap kemajuan PT. Doohwan Design Indonesia, mengawasi operasional staff dalam menjalankan pekerjaanya, membuat keputusan dalam berbagai perencanaan.

2. HRD

Bertanggung jawab merekrut, mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, membuat sistem HRD yang efektif dan efisien, bertanggung jawab yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.

3. Pemasaran

Bertanggung jawab atas order yang di dapatkan oleh perusahaan, mempromosikan produk kepada konsumen, merencanakan distribusi produk, pelayanan konsumen.

4. Accounting

Tanggung jawab memastikan adanya laporan keuangan perusahaan siap atau tersedia dan mendistribusi kepada pihak manajemen dengan cepat dan baik, memastikan pembukuan keuangan di perusahaan juga tersedia dan bisa terlaksana dengan lancar sesuai dengan target, rekonsiliasi, dan juga penyesuaian data financial.

5. Operasional

Bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan, mengawasi produksi barang, mengembangkan operasi dalam jangka pendek atau panjang.

- a. bagian gudang : membuat perencanaan pengadaan baran dan distribusi
- b. bagian material : mencatat distribusi material untuk produksi
- c. bagian tinta : menyediakan tinta dan pasta untuk proses produksi
- d. bagian sample : mengembangkan produk sebagai tahap mendapatkan persetujuan dari customer.
- e. bagian screen : menyiapkan pola atau film gambar printing untuk produksi.
- f. bagian produksi : menghasilkan barang produksi sesuai target yang di tetapkan.

- g. bagian Quality Control : bertanggung jawab untuk memperoleh kualitas dalam produk perusahaan
- h. bagian repair : bertanggung jawab memperbaiki hasil produksi yang kurang bagus.

1.2. Deskripsi Responden

Data deskripsi ini menggambarkan tentang keadaan yang berkaitan dengan responden. Kemudian responden yang ada di penelitian ini sejumlah 88 responden PT. Doohwan Design Indonesia. Tabel 4 dibawah ini merupakan rincian yang berkenaan dengan pengiriman dan pengembalian kuesioner serta tingkat pengembalian dan total kuesioner yang diolah.

Tabel 1
Tabel Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	88
Kuesioner yang kembali	88
Kuesioner yang digunakan	88
Kuesioner yang tidak kembali	0
Tingkat pengembalian kuesioner	88%
Total Kuesioner yang diolah	88

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 88. Sehingga jumlah kuesioner akan diolah sebanyak 88 kuesioner.

1.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Responden berdasarkan jenis kelamin bisa dilihat di tabel 5 berikut:

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	50	56,8 %
Perempuan	38	43,2%
Total	88	100,0

Sumber: Data Primer (diolah)

Jadi dilihat di tabel tersebut dapat diketahui bahwa jenis kelamin yang paling dominan yaitu kelompok jenis kelamin laki-laki (L) sejumlah 50 responden atau sebesar 56,8%. Kelompok jenis kelamin perempuan (P) sejumlah 38 responden atau sebesar 43,2%. Hal ini disebabkan karena jumlah karyawan yang ada di PT. Doohwan Design Indonesia paling banyak adalah laki-laki.

1.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia bisa dilihat di tabel 6 berikut ini:

Tabel 3
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent
17-20	19	21,6
21-23	30	34,1
24-26	25	28,4
27-dst	14	15,9
Total	88	100,0

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari total 88 kuisisioner yang diolah, usia yang paling banyak yaitu usia 21-23 tahun, yaitu sebesar 34,1%, kemudian sebanyak 28,4% dengan usia 24-26, ditambah dengan 21,6% dengan usia 17-20 dan sedangkan yang terakhir 15,9% yakni usia 27 dan seterusnya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang paling

dominan yaitu umur 21-23 sebanyak 30 dikarenakan jumlah karyawan untuk usia tersebut paling banyak diantara umur yang lainnya.

1.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan Pendidikan bisa dilihat di tabel 7 berikut:

Tabel 4
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pekerjaan	Frequency	Percent
SMP	20	22,7
SMA/SMK	55	62,5
Sarjana	13	14,8
Total	88	100,0

Sumber: Data Primer (diolah)

Jadi dengan tabel tersebut bisa disimpulkan diketahui bahwa pendidikan yang paling mendominasi yaitu kelompok SMA/SMK sebanyak 55 responden atau sebesar 62,5%. Kelompok SMP sebanyak 20 responden atau sebesar 22,7 %. Kelompok Sarjana sebanyak 13 responden atau sebesar 14,8%. Hal ini menunjukkan SMA/SMK yang mendominasi karena syarat untuk jadi karyawan PT. Doohwan Design Indonesia adalah ijazah minimal SMA selain mempunyai pengalaman.

1.3. Deskripsi Variabel

1.3.1. Variabel Kompensasi (X1)

Variabel Kompensasi pada penelitian ini diukur menggunakan 4 item pertanyaan. Yang masing-masing pertanyaan menggunakan skor antara 1-5. Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan Komitmen organisasi yang dipaparkan dalam tabel 8 berikut:

Tabel 5
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Pertanyaan	Tanggapan Responden				
	SS	S	N	TS	STS
P.1	22 (25%)	53 (60%)	6 (7%)	7 (8%)	0
P.2	21 (24%)	48 (55%)	16 (18%)	3 (3%)	0
P.3	18 (20%)	48 (55%)	18 (20%)	4 (5%)	0
P.4	16 (18%)	39 (44%)	22 (25%)	10 (12%)	1 (1%)

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 8 diambil kesimpulan jawaban dominan dalam item pertanyaan 1 adalah sebesar 53 (60%) dengan jawaban Setuju, pertanyaan 2 jawaban dominan adalah 48 (55%) dengan jawaban setuju, untuk pertanyaan 3 jawaban dominan adalah sebesar 48 (55%) dengan jawaban setuju dan untuk pertanyaan 4 jawaban dominan adalah sebesar 39 (44%) dengan jawaban setuju. Jadi dengan data tersebut bisa disimpulkan jawaban responden untuk pertanyaan variabel kompensasi terhadap Komitmen di PT. Doohwan Design Indonesia yang banyak adalah butir setuju yang dipengaruhi oleh upah/ gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas sehingga jawaban dominan responden yaitu setuju .

1.3.2. Variabel Karakteristik Kerja (X2)

Variabel karakteristik kerja pada penelitian ini diukur menggunakan 5 item pertanyaan. Yang masing-masing pertanyaan menggunakan skor antara 1-5. Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dipaparkan dalam tabel 9 berikut:

Tabel 6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Kerja

Pertanyaan n	Tanggapan Responden				
	SS	S	N	TS	STS
P2.1	21 (24%)	49 (56%)	15 (17%)	3 (3%)	0
P2.2	18 (20%)	50 (57%)	16 (18%)	4 (4%)	0
P2.3	14 (15,9%)	41 (46,6%)	24 (27,2%)	8 (9,1%)	1 (1,2%)
P2.4	9 (10,2%)	43 (48,9%)	28 (31,8%)	8 (9,1%)	0
P2.5	10 (11,4%)	47 (53,5%)	24 (27,2%)	7 (7,9%)	0

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 9 diambil kesimpulan jawaban dominan dalam item pertanyaan 1 adalah sebesar 49 (56%) dengan jawaban Setuju, untuk pertanyaan 2 jawaban dominan adalah 50 (57%) dengan jawaban setuju, untuk pertanyaan 3

jawaban dominan adalah sebesar 41 (46,6%) dengan jawaban setuju , untuk pertanyaan 4 jawaban dominan adalah sebesar 43 (48,9%), dengan jawaban setuju dan pertanyaan 5 jawaban dominan yaitu 43 (48,9%), dengan jawaban setuju. Jadi dengan data tersebut bisa disimpulkan jawaban responden untuk pertanyaan variabel karakteristik kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia yang banyak adalah butir setuju yang juga dipengaruhi oleh keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi serta umpan balik jawaban dominan responden yaitu setuju .

1.3.3. Variabel Stres Kerja (X3)

Variabel stres kerja pada penelitian ini diukur menggunakan 4 item pertanyaan. Yang masing-masing pertanyaan menggunakan skor antara 1-5. Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen organisasi yang dipaparkan dalam tabel 10 berikut:

Tabel 7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja

Pertanyaan	Tanggapan Responden				
	SS	S	N	TS	STS
P3.1	21 (23,9%)	48 (54,5%)	16 (18,2,%)	3 (3,4%)	0
P3.2	18 (20,5%)	48 (54,5%)	18 (20,5%)	4 (4,5%)	0
P3.3	16 (18,2%)	39 (44,2%)	22 (25%)	10 (11,4%)	1 (1,2%)

P4.4	12 (13,6%)	45 (51,2%)	23 (26,1%)	8 (9,1%)	0
------	---------------	---------------	---------------	-------------	---

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 10 diambil kesimpulan jawaban dominan dalam item pertanyaan 1 adalah sebesar 48 (54,5%) dengan jawaban Setuju, untuk pertanyaan 2 jawaban dominan adalah 48 (54,5%) dengan jawaban setuju, untuk pertanyaan 3 jawaban dominan adalah sebesar 39 (44,2%) dengan jawaban setuju dan untuk pertanyaan 4 jawaban dominan adalah sebesar 45 (51,2%), jadi Jadi dengan data tersebut bisa disimpulkan jawaban responden untuk pertanyaan variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia yang banyak yakni butir setuju yang juga dipengaruhi oleh tuntutan peran, tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi serta struktur organisasi sehingga jawaban dominan responden yaitu setuju.

1.3.4. Variabel Komitmen organisasi (Y)

Variabel komitmen organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan 4 item pertanyaan. Yang masing-masing pertanyaan menggunakan skor antara 1-5. Hasil jawaban responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan Komitmen organisasi dipaparkan dalam tabel 11 berikut:

Tabel 8
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Pertanyaan	Tanggapan Responden				
	SS	S	N	TS	STS
Y.1	26	51	5	6	0

	(29,5%)	(58%)	(5,7%)	(6,8%)	
Y.2	21 (23,9%)	49 (55,7%)	15 (17%)	16 (3,4%)	0
Y.3	17 (19,4%)	52 (59,1%)	15 (17%)	4 (4,5%)	0

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 11 diambil kesimpulan jawaban dominan dalam item pertanyaan 1 adalah sebesar 51 (58%) dengan jawaban Setuju, untuk pertanyaan 2 jawaban dominan adalah 49 (55,7%) dengan jawaban setuju, untuk pertanyaan 3 jawaban dominan adalah sebesar 52 (59,1%) dengan jawaban setuju. Jadi dengan data tersebut bisa disimpulkan jawaban responden untuk pertanyaan dependen yang banyak yakni butir setuju untuk berkomitmen organisasi pada PT. Doohwan Design Indonesia.

1.4. Analisis Data

1.4.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dipergunakan dalam mengukur valid tidaknya kuesioner tergantung dalam pencapaian tujuan saat dilakukan sebuah pengukuran, dapat diukur dengan membandingkan r_{tabel} dengan nilai r_{hitung} untuk *Degree of freedom* (Df) = $n - 2$, dalam hal tersebut n merupakan jumlah sampel. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan juga nilainya positif maka pertanyaan maupun indikator itu bisa dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Pada penelitian yang digunakan sampel (n) berjumlah 88 dan besarnya (Df) $88 - 2 = 86$ dengan α 0,05 dan di dapat r_{tabel} 0,213. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada tampilan *output Chroncbach Alpha* pada

kolom *Corrected Item– Total Correlation*. Hasil analisis Uji validitas dalam penelitian ini bisa dilihat di tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	$><$	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X1)	K.1	0,685	>>	0,213	Valid
	K.2	0,784		0,213	Valid
	K.3	0,722		0,213	Valid
	K.4	0,663		0,213	Valid
Karakteristik Kerja (X2)	KK.1	0,650	>	0,213	Valid
	KK.2	0,719		0,213	Valid
	KK.3	0,686		0,213	Valid
	KK.4	0,418		0,213	Valid
	KK.5	0,710		0,213	Valid
Stres Kerja (X3)	SK.1	0,706	>	0,213	Valid
	SK.2	0,695		0,213	Valid
	SK.3	0,765		0,213	Valid
	K.4	0,765		0,213	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	KO.1	0,714	>	0,213	Valid
	KO.2	0,865		0,213	Valid
	KO.3	0,765		0,213	Valid

Sumber: *Output SPSS (2019)*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan masing-masing pada tiap-tiap indikator pertanyaan penelitian yang digunakan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,213. Maka dapat disimpulkan dari seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai analisis dalam penelitian ini.

1.4.2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan pengukur suatu kuesioner yakni sebuah indikator dalam suatu variabel. Dapat dikatakan reliable jika jawaban dari

responden terhadap pertanyaan konsisten dan stabil. Suatu variabel dapat menjadi reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil analisis dari uji reabilitas dilihat di tabel 13 berikut ini.

Tabel 10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	><	Nilai Standar	keterangan
Kompensasi (X1)	0,667	>	0,60	<i>Reliable</i>
Karakteristik Kerja (X2)	0,630	>	0,60	<i>Relieble</i>
Stres Kerja(X3)	0,713	>	0,60	<i>Relieble</i>
Komitmen Organisasi(Y)	0,677	>	0,60	<i>Relieble</i>

Sumber : *Output SPSS (2019)*

Berdasarkan hasil dari tabel 13 uji Reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang berada di dalam kuesioner Reliabel.

1.4.3. Uji Asumsi Klasik

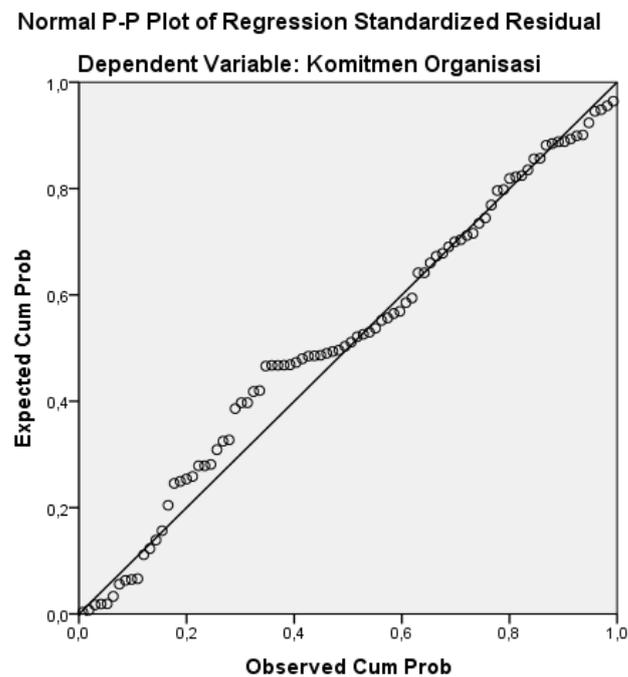
1.4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalias digunakan untuk menguji apakah adanya variabel pengganggu pada model regresi atau disebut dengan residual memiliki hasil normal. 2 cara yang di gunakan didalam penelitian ini yakni dalam mendeteksi apakah residual memiliki hasil normal maupun tidak yakni dengan analisis grafik

1. Analisis Grafik

Cara pertama melihat normalitas residual yakni melihat bagaimana grafik normal probability jadi membandingkan pada distribusi yang mendekati distribusi normal dengan data observasi. Selain melalui grafik histogram

untuk melihat uji normalitas, juga dapat melihat pada normal *Probability plot*, jadi perbandingan antara distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Pada distribusi normal terbentuknya suatu garis lurus satu diagonal dan plotting pada data residual yang mau dibandingkan dengan satu garis diagonal tersebut. Terlihat dalam hasil pengujian normalitas yang sudah diuji dengan program SPSS 20 pada gambar 5 Sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Normal Probability Plot

Sumber: *Output SPSS (2019)*

Dilihat gambar grafik normal probability plot bisa disimpulkan adanya titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan juga titik-titik itu mengikuti arah garis diagonal, dengan begitu model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov test*. Jika nilai signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal, dan jika pada nilai signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka data akan menunjukkan berdistribusi normal. Berikut tabel 14 uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dari penelitian ini sebagai berikut:

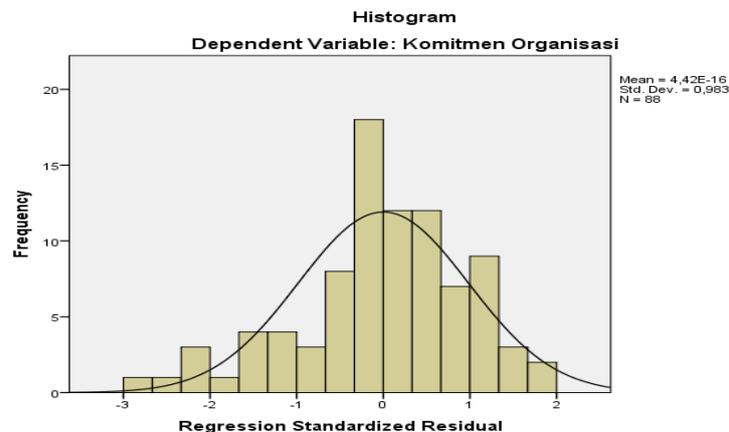
Tabel 11
Kolmogorov smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,74757177
	Absolute	,125
Most Extreme Differences	Positive	,051
	Negative	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,170
Asymp. Sig. (2-tailed)		,130

Sumber: *Output SPSS (2019)*

Dilihat pada tabel diatas bisa diketahui bahwa besarnya nilai *test Kolmogorov-Smirnov* adalah 1,170 dan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,130 > 0,05$. Hal tersebut menyatakan H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal. Sehingga model regresi ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

3. Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 3
Grafik Histogram

Berdasarkan grafik histogram uji normalitas data residual tersebut, dapat dilihat bahwa data yang digunakan membentuk kurva lonceng (kurva simetris), dengan demikian dapat dinyatakan data residual adalah berdistribusi normal. Model regresi pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) telah memenuhi persyaratan normalitas data.

1.4.3.2. Uji Multikolonieritas

Untuk menguji apakah antar variabel independen ditemukan adanya korelasi dalam model regresi merupakan tujuan dari pengujian multikolonieritas. Model regresi yang bagus sebaiknya antara variabel independen tidak terjadi korelasi. di Hasil uji multikolonieritas sebagaimana tampak pada tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 12
Tabel Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	,993	1,007
Karakteristik Kerja	,819	1,220
Stres Kerja	,815	1,228

Sumber: *Output SPSS (2019)*

Berdasarkan Tabel 15, nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen kompensasi, karakteristik kerja, dan stres kerja lebih dari 0,10 serta nilai VIF pada masing-masing variabel independen tidak lebih dari 10 (sepuluh). Maka bisa diambil kesimpulan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen (bebas) dalam model regresi.

1.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terdapat atau adanya indikasi terjadi perbedaan variance dari residual pada pengamatan ke pengamatan lain secara tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini terdapat dua cara agar terdeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:

1. Uji Glejser

Meregresikan adalah cara yang dilakukan pengujian glejser yakni antara independen dengan nilai *absolute* residual. Maka jika nilai yakni antara variabel independen dengan *absolute* residual lebih dari sama dengan $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikan kurang

dari sama dengan $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastistas. Maka hasil dari uji glejser pada tabel 16 sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,246	,272		,906	,368
Kompensasi	,001	,027	,014	,052	,959
Karakteristik Kerja	-,002	,010	-,017	-,156	,876
Stres Kerja	,004	,026	,040	,143	,887

a. Dependent Variable: ABS_RES1

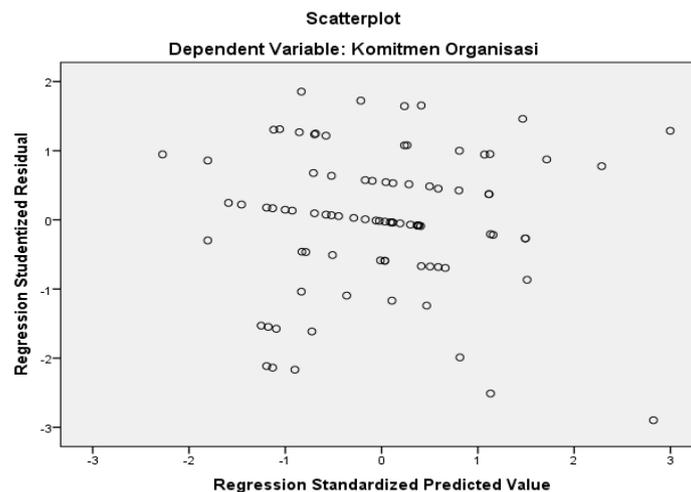
Sumber: Data diolah (2019)

Maka berdasarkan pada uji Glejser pada tabel diatas diperoleh dengan hasil nilai signifikan dan variabel independen kompensasi sebesar 0,959 lebih besar dari $> 0,05$. Variabel karakteristik kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,876 lebih besar dari $> 0,05$. Dan variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,887 lebih besar dari $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yakni kompensasi, karakteristik kerja, dan stres kerja menunjukkan tidak ada satupun yang signifikan secara statistik yang mempengaruhi variabel dependen yakni komitmen organisasi nilai *absolut* Ut dan dinyatakan tidak terjadi heteroskedastistas pada model regresi.

2. Analisis Grafik

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastistas dapat dilihat grafik plotnya antara nilai yang diprediksi kaitanya dengan variabel terikat yakni residual SRESID dengan ZPRED. Adanya deteksi atau tidaknya heteroskedastistas dilakukan dengan cara melihat melalui pola di grafik

Scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana bahwa sumbu Y yakni Y yang sudah diprediksi dan pada sumbu X adalah residual yang sudah *di-*



studentized. Maka hasil dari uji heteroskedastitas menggunakan analisis grafik plot yang ditunjukkan melalui gambar 7 sebagai berikut:

Gambar 4
Grafik *Scatterplot* Heteroskedastisitas
Sumber: *Output* SPSS (2019)

Dari grafik *Scatterplot* bisa diketahui dengan adanya titik-titik menyebar secara acak atau membentuk pola yang teratur dari angka 0 sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dikatakan tidak memiliki heteroskedastitas pada model regresi, sehingga layak untuk dipakai sebagai prediksi variabel dependen yang berdasarkan pada masukan variabel independen.

1.4.3.4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi yakni sebagai korelasi antara observasi-observasi yang diukur, dasarnya dari deret waktu, dalam model regresi atau dengan kata lain yaitu *error* dari observasi yang satu dipengaruhi oleh *error* dari observasi yang sebelumnya. Akibatnya terjadi autokorelasi dalam model regresi, maka koefisien

regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien. Artinya koefisien regresi menjadi tidak stabil dan tingkat kesalahannya menjadi sangat besar. Pengujian ada atau tidaknya autokorelasi dari data residual terlebih dahulu, menghitung nilai statistik D-W (Durbin-Watson). Hasil perhitungan pada uji autokorelasi dalam tabel 17 sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,797 ^a	,635	,621	1,090	1,993

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Karakteristik Kerja, Kompensasi
Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan data pada tabel 17 nilai D-W yaitu 1,587, N= 88 dan K= 3 dapat diketahui nilai DL 1,5836 dan Du 1,7243 sehingga bisa disimpulkan bahwa $1,5836 < 1,993 < 4 - 1,7243$, maka tidak terjadi autokorelasi positif ataupun negatif.

1.4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bahwa besarnya pengaruh variabel kompensasi, karakteristik kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil perhitungan pada analisis regresi linear berganda pada tabel 18 sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,782	1,735		5,063	,000
Kompensasi	,166	,051	,217	3,279	,002
Karakteristik Kerja	,305	,051	,435	5,970	,000
Stres Kerja	-,334	,054	-,455	-6,227	,000

Sumber : *Output Spss* (2019)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat persamaan pada regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 8,782 + 0,166X_1 + 0,305X_2 - 0,334X_3 + e$$

Dari koefisien regresi masing-masing variabel dapat dijelaskan dibawah ini:

$a = 8,782$ nilai konstanta menunjukkan bahwa jika variabel bebas kompensasi(X_1), karakteristik kerja(X_2), dan stres kerja (X_3) nilainya 0 (nol), maka komitmen organisasi adalah sebesar 8,782.

$\beta^1 = 0,166$, variabel kompensasi bernilai positif maka hal ini menunjukkan jika kompensasi meningkat komitmen organisasi juga akan meningkat sebesar 0,166.

$\beta_2 = 0,305$, variabel karakteristik kerja bernilai positif maka hal ini menunjukkan jika karakteristik kerja meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,305.

$\beta_3 = -0,334$, variabel stres kerja bernilai negatif maka hal ini menunjukkan jika stres kerja menurun komitmen organisasi akan meningkat sebesar $-0,334$.

1.4.5. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk melihat apakah variabel kompensasi (X_1), karakteristik kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni komitmen organisasi (Y). Uji-F dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, df_1 (jumlah variabel-1) yaitu $4-1=3$, dan df_2 ($n-k-1$) yaitu $88-3-1=84$. (n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen). Maka diperoleh hasil F_{tabel} sebesar $2,71$. Untuk nilai F_{hitung} dapat dilihat pada kolom F statistik berikut.

Tabel 16
Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	173,158	3	57,719	48,611	,000 ^b
Residual	99,740	84	1,187		
Total	272,898	87			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi, Karakteristik Kerja

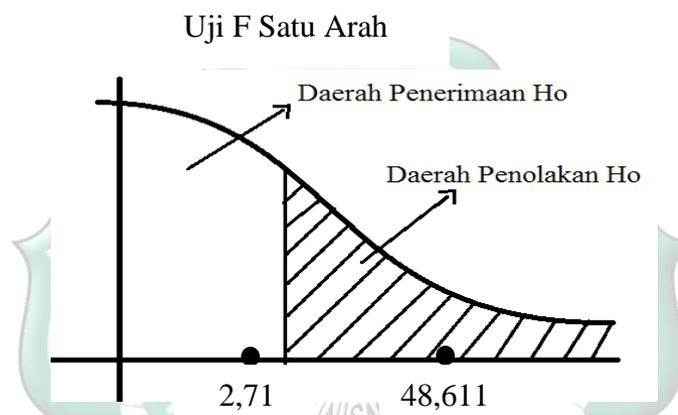
Sumber : *Output SPSS (2019)*

Penulisan hipotesis didalam penelitian ini sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara kompesasi, karakteristik kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia.

Ha: Terdapat pengaruh secara simultan antara kompesasi, karakteristik kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia.

Maka dari tabel tersebut dapat diketahui dengan nilai F hitung sebesar 48,611 dengan nilai F tabel 2,71. Jadi nilai F hitung lebih besar dibandingkan dari nilai F tabel yaitu $48,611 > 2,71$ dan untuk nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, karakteristik kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Gambar hasil dari Uji F bisa dilihat di gambar 8 Dibawah ini:



Gambar 5 Daerah Penerimaan Uji F

1.4.6. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antar masing-masing variabel independen yakni kompensasi, karakteristik kerja, dan stres kerja terhadap variabel dependen yakni komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Hasil *output* SPSS perhitungan t_{hitung} ditunjukkan dalam tabel 20 sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,782	1,735		5,063	,000
Kompensasi	,166	,051	,217	3,279	,002
Karakteristik Kerja	,305	,051	,435	5,970	,000
Stres Kerja	-,334	,054	-,455	-6,227	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

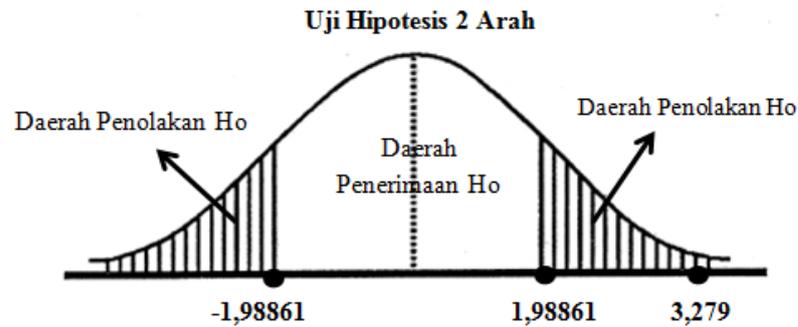
Sumber : *Output Spss (2019)*

Untuk mengetahui t_{tabel} bisa dicari dengan menggunakan rumus $df=n-k$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikansi= 0,025 jadi $df= 88-4= 84$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1.98861.

Hasil analisis uji statistik t dalam tabel diatas akan dijelaskan dibawah ini:

1.4.6.1. Kompensasi

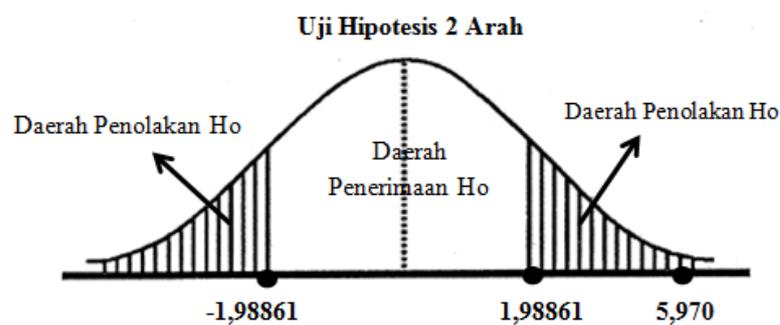
Tabel diatas diketahui nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi sebesar 3,279. Jadi nilai $t_{\text{hitung}} 3,279 > t_{\text{tabel}} 1.98861$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,025$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat diambil kesimpulan mengenai variabel kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Berikut adalah gambar 9 Uji parsial antara variabel kompensasi terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia.



Gambar 6 Kurva Hipotesis 1

1.4.6.2. Karakteristik Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t_{hitung} dari variabel karakteristik kerja sebesar 5,970. Jadi nilai $t_{hitung} 5,970 > t_{table} 1,98861$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,025$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dapat diambil kesimpulan mengenai variabel karakteristik kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Berikut adalah gambar 10 Uji parsial antara variabel karakteristik kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia.

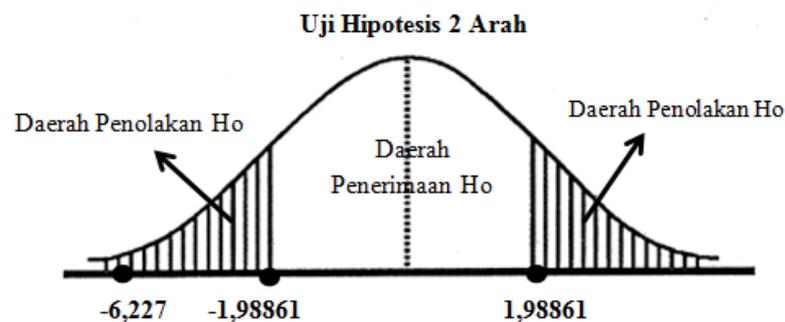


Gambar 7 Kurva Hipotesis 2

1.4.6.3. Stres Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai t_{hitung} dari variabel stres kerja sebesar -6,227. Jadi nilai $t_{hitung} -6,227 > t_{tabel} 1,98861$ dan nilai signifikansi 0,000

$< 0,025$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat diambil kesimpulan mengenai variabel stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Berikut adalah gambar 11 uji parsial antara variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia.



Gambar 8 Kurva Hipotesis 3

1.4.7. Koefisien Determinasi

R^2 atau koefisien determinasi adalah tentang seberapa jauh mengukur secara terpisah adanya dampak variabel bebas yaitu kompensasi, karakteristik kerja, dan stres kerja terhadap variabel terikat, yaitu komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Setelah melakukan uji regresi linier berganda maka diperoleh *output* seperti tabel 21 berikut:

Tabel 18
Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,797 ^a	,635	,621	1,090	,482

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi, Karakteristik Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: *Output* SPSS (2019)

Tabel 21 menunjukkan nilai dari koefisien determinasi yakni sebesar 0,621. Hal ini menunjukkan nilai 62% variasi dari komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui model regresi ini. Sedangkan pada sisanya yaitu sebesar 38% akan dijelaskan dari variabel lain dari penelitian ini seperti dipengaruhi kepuasan kerja, pengembangan karir, beban kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

1.5. Pembahasan

1.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi di PT.

Doohwan Design Indonesia

Hasil dari regresi linier berganda menunjukkan ternyata kompensasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis, dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,279 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,98861. Sedangkan nilai signifikansi komitmen organisasi sebesar 0,002 dan hasil tersebut lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,025. Jadi dalam penelitian ini menerima hipotesis pertama (H_{a1}) yang menyatakan mengenai kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Pada kuisioner, jawaban responden untuk pertanyaan variabel kompensasi terhadap komitmen yang banyak yakni butir setuju yang dipengaruhi oleh upah/ gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas sehingga jawaban dominan responden yaitu setuju. Artinya menunjukkan semakin tinggi kompensasi yaitu gaji yang sesuai harapan, pemberian insentif berkala, pemberian tunjangan hari tua dan pensiun, fasilitas yang memadai maka semakin tinggi komitmen organisasi di PT.

Doohwan Design Jepara dan akan semakin tinggi juga komitmen karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota di organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten sama dengan penelitian Arifin dkk (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi hasil yang berbeda dengan penelitian ini adalah dengan penelitian Sari & Riana (2016) dan Handaru dkk (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

1.5.2. Pengaruh Karakteristik Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di PT.

Doohwan Design Indonesia

Hasil dari pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa karakteristik kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis, dimana nilai t_{hitung} sebesar 5,970 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,98861. Sedangkan nilai signifikansi karakteristik kerja sebesar 0,000 dan hasil tersebut lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,025. Jadi dalam penelitian ini menerima hipotesis kedua (H_{a2}) menyatakan mengenai karakteristik kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Pada kuisioner, jawaban responden untuk pertanyaan variabel karakteristik kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia yang banyak yakni butir setuju yang juga dipengaruhi oleh keanekaragaman ketrampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi serta umpan balik jawaban dominan responden yaitu setuju. Artinya menunjukkan semakin tinggi tingkat karakteristik pekerjaan yaitu dengan

memberikan pekerjaan yang bervariasi, identitas tugas yang jelas, pemberian kebebasan dalam pelaksanaan kerja serta umpan balik yang memadai, maka semakin tinggi juga tingkat komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia.

Hasil penelitian ini konsisten sama dengan penelitian Putri & Martono (2015) yang menyatakan bahwa karakteristik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi hasil yang berbeda dengan penelitian ini adalah dengan penelitian Sancaya (2017) dan Handaru dkk (2013) yang menyatakan bahwa karakteristik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

1.5.3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia

Hasil dari pengujian regresi linier berganda menunjukkan mengenai stres kerja mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis, dimana nilai t_{hitung} sebesar $-6,227$ lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar $1,98861$. Sedangkan nilai signifikansi stres kerja sebesar $0,000$ dan hasil tersebut lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi $0,025$. Jadi dalam penelitian ini menerima hipotesis ke tiga (H_{a3}) yang menyatakan mengenai stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia. Pada kuisioner, jawaban responden untuk pertanyaan variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia yang banyak yakni butir setuju yang juga dipengaruhi oleh tuntutan peran, tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi serta

struktur organisasi sehingga jawaban dominan responden yaitu setuju. Artinya menunjukkan semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan yaitu beban pekerjaan yang tidak terlalu berat, tekanan yang dirasakan saat melakukan pekerjaan, tidak ada konflik yang terjadi dengan diri sendiri sehingga bekerja selalu konsentrasi, serta informasi yang jelas mengenai tanggung jawab dan wewenang yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi di PT. Doohwan Design Indonesia.

Hasil penelitian ini konsisten sama dengan penelitian Putri & Martono (2015) yang menyatakan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk hasil yang berbeda dengan penelitian ini adalah dengan penelitian Taufik (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

