

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan CV. Fortuna Soergo Indofurni

Perusahaan CV. Fortuna Soergo Indofurni didirikan pada tahun 2004 oleh Bapak Yohan David. perusahaan ini memproduksi berbagai macam produk furniture terutama dari bahan kayu Jati. Kami adalah produsen dan pengeksportir furnitur taman jati di indonesia. CV. Fortuna Soergo Indofurni Furindo didirikan pada tahun 2004 di bawah legalitas CV. Fortuna Soergo Indofurni, adalah salah satu produsen utama dan Eksportir furnitur taman jati kualitas tinggi. Siap untuk ekspor legalitas ke banyak negara, dari lima benua dalam kata: Timur Tengah, Eropa: Perancis, Inggris, Belgia, Italia, Jerman, Spanyol. Australia, Selandia Baru, AS. Pengalaman di bidang ekspor membuat perusahaan ini terus mengupayakan keunggulan melalui desain yang inovatif, harga yang kompetitif dengan kualitas kayu jati yang bagus, menjadikan bahan jati berkualitas tinggi sebagai bahan utama kami.

Semua produk CV. Fortuna Soergo Indofurni kuat, nyaman dan elegan. jadi tidak ada yang perlu dikhawatirkan saat bersama perusahaan. Produk jangkauan CV. Fortuna Soergo Indofurni adalah bangku taman jati, meja taman jati, kursi taman jati, mebel makan outdoor, jati dalam tempat duduk, dan mebel jati bar.

Di CV. Fortuna Soergo Indofurni, bahan utama furniturnya dari Jati yang dihasilkan dari perkebunan kayu jati hanya ditanam dan dikeringkan sampai 15% atau pengurangan kadar air sebelum pembuatannya. Mengapa CV. Fortuna Soergo Indofurni mengambil langkah ekstra, karena kayu yang baru ditebang memiliki kadar air sekitar 40%. Sehingga perusahaan membiarkan berada di bawah sinar matahari untuk sementara waktu dan mungkin akan kering sampai tingkat kelembaban 25% dengan sendirinya. Jika ingin membuat perabot dari jati dengan kadar air 25% dan meletakkannya di teras atau tempat terbuka, mungkin akan mengering dan pecah. Tapi jika mengambil kayu jati yang sama dan memasukkannya ke oven selama dua atau tiga minggu maka kadar air akan menyusut sampai 15%.

CV. Fortuna Soergo Indofurni juga menyediakan desain yang elegan. Jika konsumen memiliki model tertentu dalam pikiran, kita bisa memproduksinya. Cukup kirim foto dan dimensi dan CV. Fortuna Soergo Indofurni akan memproduksinya secara eksklusif untuk konsumen.

4.1.2. Pelayanan CV. Fortuna Soergo Indofurni

CV. Fortuna Soergo Indofurni berkomitmen untuk bisnis jangka panjang bagi pelanggan kami. Sehingga membrikan layanan terbaiknya, diantaranya yaitu:

1. Jaminan 100% untuk produk yang rusak
2. CV. Fortuna Soergo Indofurni menyediakan logo pelanggan dengan kuningan atau stainless
3. Waktu pengiriman disesuaikan dengan jadwal

4. CV. Fortuna Soergo Indofurni akan memberi konsumen distributor berupa kuningan atau logo perusahaan pemesan.

4.1.3. Lokasi Perusahaan

CV. Fortuna Soergo Indofurni berkantor pusat di Jl Imam Bonjol No. 14, Saripan, Jepara, Jawa Tengah, Indonesia. Email: admin@forsoer.com, serta Telephone +62 291 591 266. Penempatan perusahaan tersebut didasarkan pada beberapa faktor yaitu:

- a. Banyaknya bahan baku kayu Jati dan mahoni yang tersedia di desa Tahunan, serta mudah penggergiannya.
- b. Fasilitas transportasi yang cukup memadai.
- c. Banyaknya tenaga kerja yang terampil.
- d. Tersedianya faktor-faktor lain yang dapat menunjang kemajuan perusahaan.

4.1.4. Tenaga Kerja

Tenaga kerja sebagian besar bersumber dari lingkungan sekitar perusahaan yakni desa Tahunan, sebagian lainnya dari luar daerah diantaranya, Demak, Kudus, Pati dan daerah lainnya. Tenaga kerja yang direkrut berdasar pada pengalaman kerja diantaranya keahlian, motivasi, etos kerja, produktifitas dan loyalitas. Tenaga Kerja pada Perusahaan CV. Fortuna Soergo Indofurni pada saat ini sejumlah kurang lebih 85 orang.

4.1.5. Sistem Pengupahan, Waktu Kerja dan Jaminan Sosial

Dalam memberikan gaji dan upah CV. Fortuna Soergo Indofurni telah mengikuti peraturan pemerintah dengan memberikan gaji dan upah sesuai standar minimum yang diberlakukan. Adapun sistem upah yang dilaksanakan oleh CV. Fortuna Soergo Indofurni yaitu:

1. Upah bulanan: untuk tenaga kerja tetap.
2. Upah harian: untuk tenaga kerja kontrak.
3. Upah borongan: untuk tenaga kerja borongan.

Waktu kerja yang diberlakukan 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu atau 40 (empat puluh) jam dalam satu minggu. Jaminan social terdiri dari Jamsostek dan pelayanan langsung perusahaan.

4.1.6. Bahan Baku

Bahan baku yang digunakan untuk memproduksi bahan mebel *indoor Furniture* adalah kayu jati dengan kualitas pilihan, dari Perhutani dan Kayu Rakyat dari berbagai daerah diantaranya Jawa Tengah (Remabng, Blora, Pati, Boyolali, Tegal, Wonogiri, Pacitan), Jawa Barat dan Banten (Cianjur, Ciamis, Purwakarta, Indramayu, Banten dan Sumedang), Lampung, dan Jawa Timur.

4.2. Penyajian Data Responden

4.2.1. Jenis Kelamin

Penyajian data mengenai identitas jenis kelamin responden di sini adalah untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri para responden. Berikut ini adalah tabel identitas jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
Perempuan	52
Laki-laki	33
Jumlah	85

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tenaga kerja perempuan dan laki-laki perbedaannya jumlahnya sedikit. Tenaga kerja laki-laki biasa kerja sebagai tukang kayu, tukang ukir dan operator mesin, sementara tenaga kerja wanita bekerja sebagai tenaga amplas dan packing.

4.2.2. Usia Responden

Data responden berdasarkan usianya dapat disajikan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.

Usia Responden

Usia	Jumlah (Orang)
< 25 tahun	30
25 sampai dengan 50 tahun	46
>50 tahun	9
Jumlah	85

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan data dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa berdasarkan umur karyawan CV. Fortuna Soergo Indofurni kebanyakan berusia 25-50 tahun. Mereka merupakan karyawan yang profesional, berpengalaman dan sudah mengikuti banyak pelatihan. Pada umur tersebut kebanyakan masyarakat sudah berkeluarga dan fokus pada pekerjaan atau dapat dikatakan umur produktif. Sedangkan karyawan yang berusia 50 tahun keatas memiliki banyak pengalaman di perusahaan dan mereka inilah yang membantu karyawan baru bila ada kesulitan.

4.2.3. Pendidikan Responden

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan tingkat pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (Orang)
SD	12
SLTP	48
SLTA	21
Sarjana	4
Total	85

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Ditunjukkan pada tabel 4.3 bahwa karyawan CV. Fortuna Soergo Indofurni sebagian besar berpendidikan SLTP sebanyak 48 orang. Para pekerja di industry meubel, kebanyakan berpendidikan rendah. Hal ini dikarenakan

perusahaan mementingkan kemauan kerja keras dan keahlian sesuai bidang pekerjaannya. Sementara para sarjana yang berjumlah 4 orang adalah mereka yang berada pada posisi manajemen dan staf, yang membutuhkan keahlian mencatat data dan membuat strategi demi kemajuan perusahaan ke depan.

4.2.4. Masa Kerja Responden

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan masa kerja yang disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Masa Kerja Responden

Jabatan	Jumlah (Orang)
< 5 Tahun	29
5 – 10 Tahun	35
>10 Tahun	21
Total	85

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Ditunjukkan pada tabel 4.4 Kebanyakan karyawan CV. Fortuna Soergo Indofurni telah bekerja selama 5-10 tahun. Sementara yang baru bekerja atau kurang dari 5 tahun ada 29 orang dan yang loyal karena telah bekerja lebih dari 10 tahun ada 21 orang, mereka ini adalah pekerja yang sejak perusahaan didirikan pada tahun 2004 telah bekerja dan memiliki banyak pengalaman.

4.2.5. Pendapatan Responden

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan pendapatannya tiap bulan disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Pendapatan Responden

Pendapatan	Jumlah (Orang)
Kurang dari Rp. 1.500.000,-	11
Rp. 1.500.000 sampai dengan Rp.2.000.000,-	46
Rp.2.000.000 sampai dengan Rp.4.000.000,-	26
Lebih dari Rp. 4.000.000,-	2
Total	85

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Ditunjukkan pada tabel 4.5 Kebanyakan karyawan CV. Fortuna Soergo Indofurni berpendapatan antara Rp.1.500.000,- sampai dengan Rp.2.000.000,- sebagian besar mereka adalah tukang amplas, dan juga tenaga lain yang giat bekerja dan yang lembur akan mendapatkan bonus tambahan diluar gaji. Sementara yang berpendapatan kurang dari Rp. 1.500.000,- merupakan karyawan CV. Fortuna Soergo Indofurni yang diperbantukan tenaganya untuk tukang amplas dan serabutan yang belum professional.

4.3. Deskripsi Variabel

4.3.1. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Robbins (2013). Deskripsi variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan berdasarkan indikator sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Deskripsi Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Para karyawan merasa puas atas epekerjaan saya, karena saya dapat bebas menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja saya sendiri	4	12	29	37	3
2.	Kompensasi yang saya terima dari bekerja dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga	4	10	32	37	2
3.	sikap saya patuh kepada atasan dan selalu semangat kerja karena para karyawan puas dalam bekerja	4	15	29	28	9
4.	Hubungan yang baik di antar rekan sekerja membuat para karyawan nyaman dan aman dalam bekerja	6	5	41	26	7
5.	Keputusan promosi dibuat di perusahaan dilakukan secara adil, sehingga saya puas melaksanakan pekerjaan	2	16	29	32	6

Sumber: Hasil SPSS, 2018.

Dari tabel diatas, menunjukkan sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga mereka banyak yang menjawab setuju atas kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan karyawan tidak ingin melakukan *turn over* atau ingin keluar.

4.3.2. Deskripsi Variabel Kepuasan Gaji

Kepuasan gaji menurut I Nyoman (2015) adalah kesesuaian antara apa yang diharapkan oleh seseorang dengan berapa banyak yang nyata diterima.. Deskripsi variabel kepuasan gaji dapat dijelaskan berdasarkan indikator sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Deskripsi Kepuasan Gaji

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Tingkatan gaji saya cukup, dan hal itu membuat saya puas.	7	7	26	38	7
2	Saya mendapat Jaminan sosial dari perusahaan	3	11	23	39	9
3	Saya mendapat Kenaikan gaji secara periodik	3	19	16	34	13
4	Struktur administrasi penggajian dibuat secara mudah	3	4	34	39	5

Sumber: Hasil SPSS, 2018.

Dari tabel 4.7. diatas, menyatakan banyak karyawan yang telah puas atas gaji yang diperoleh dari perusahaan. Dengan adanya kepuasan gaji diharapkan karyawan tidak melakukan *turn over* atau keluar kerja.

4.3.3. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistim makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain, yang merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu, Robbins (2013). Deskripsi variabel dapat dijelaskan berdasarkan indikator sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Deskripsi Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu berkomitmen dan konsisten menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaan saya.	5	11	24	37	8
2	Saya ikhlas bekerja dan selalu jujur dalam menjalankan semua tugas.	2	14	28	36	5
3	Saya berusaha profesional dan setulus hati dalam bekerja.	4	7	34	32	8
4	Saya selalu berusaha kreatif memberikan yang terbaik untuk sekolah dan peka dengan keadaan yang ada disekitar saya.	7	10	30	31	7
5	Saya selalu disiplin dan teratur dalam bekerja.	3	13	33	30	6

Sumber: Hasil SPSS, 2018.

Dari tabel diatas, menunjukkan sebagian besar karyawan merasa budaya organisasi di perusahaan sudah cukup baik, sehingga mereka banyak yang menjawab setuju atas budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan. Dengan budaya organisasi yang baik diharapkan karyawan tidak ingin melakukan *turn over* atau ingin keluar.

4.3.4. Deskripsi Variabel Keinginan Keluar

Turnover atau keinginan keluar adalah berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Indikator keinginan keluar, Mobley (2013). Deskripsi variabel *turn over* dapat dijelaskan berdasarkan indikator sebagai berikut:

Tabel 4.9.
Deskripsi Variabel Keinginan Keluar

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Kadangkala saya berpikir untuk keluar dari tempat bekerja saat ini	9	44	12	17	3
2	Saya sering berfikir untuk mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan ini yang saya rasa lebih baik	18	16	33	7	11
3	Saya berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	23	34	8	16	4

Sumber: Hasil SPSS, 2018.

Dari tabel 4.9. diatas, menyatakan banyak karyawan yang tidak ingin keluar dari perusahaan. Sehingga banyak dari mereka yang menjawab tidak setuju ketika ditanya tentang niat mereka untuk keluar atau mencari pekerjaan lain. hasil ini menunjukkan bahwa karyawan masih ingin bekerja di perusahaan dan tidak ingin keluar.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1.1. Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. Nilai r tabel pada $N = 85$, didapat dari $N-2 = 85 - 2 = 83$ dan alpha 5% untuk uji dua arah = 0,2133. Hasil uji validitas data kuesioner untuk disajikan pada tabel 4.10.

Tabel 4.10.
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
Kepuasan Kerja(X_1)	X11	0,665	0,2133	Valid
	X12	0,704	0,2133	Valid
	X13	0,695	0,2133	Valid
	X14	0,840	0,2133	Valid
	X15	0,635	0,2133	Valid
Kepuasan Gaji (X_2)	X21	0,827	0,2133	Valid
	X22	0,858	0,2133	Valid
	X23	0,772	0,2133	Valid
	X24	0,738	0,2133	Valid
Budaya Organisasi (X_3)	X31	0,718	0,2133	Valid
	X32	0,726	0,2133	Valid
	X33	0,771	0,2133	Valid
	X34	0,734	0,2133	Valid
	X35	0,711	0,2133	Valid
Keinginan Keluar (Y)	Y1	0,879	0,2133	Valid
	Y2	0,665	0,2133	Valid
	Y3	0,713	0,2133	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4.1.2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,60 (Imam Ghazali, 2012). Hasil perhitungan reliabilitas disajikan pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11.
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Standar Uji	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	0,877	0,60	Reliabel
Kepuasan Gaji (X_2)	0,907	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X_3)	0,889	0,60	Reliabel
Keinginan Keluar (Y)	0,866	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Dari hasil Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel atau andal.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari problem ini apabila memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau sama dengan VIF kurang dari 10.

Tabel 4.12.
Uji VIF

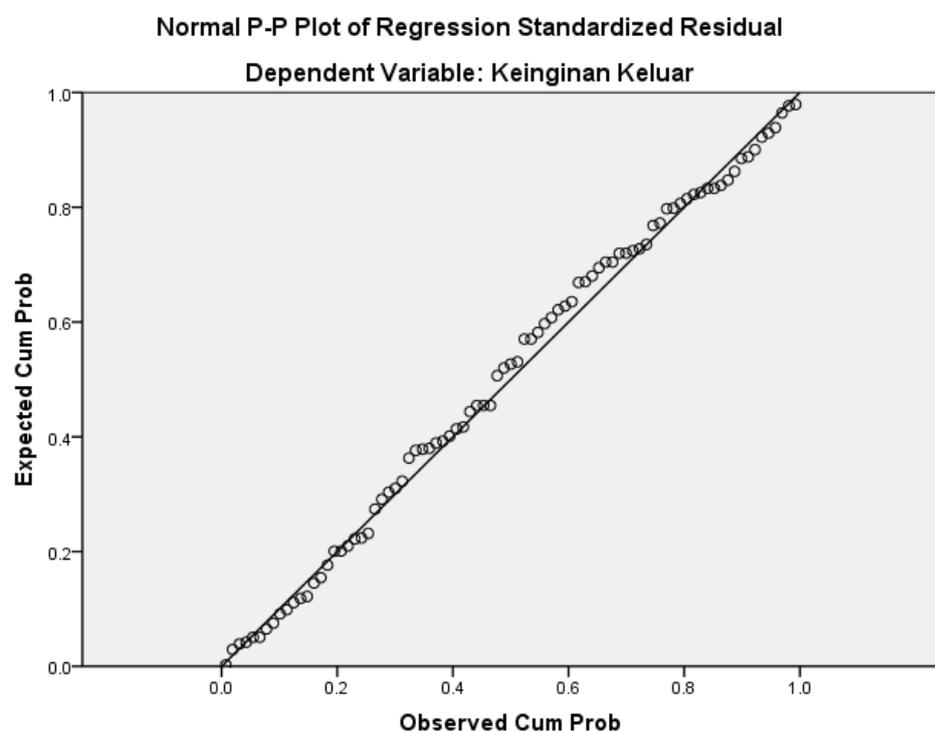
Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Kepuasan Kerja	-.723	-.283	-.196	.093	1.727
Kepuasan Gaji	-.710	-.223	-.152	.252	3.967
Budaya Organisasi	-.608	-.119	-.080	.164	6.098

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Bahwa semua variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10. berdasarkan angka-angka ini dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi penelitian ini lolos dari problem multikolinieritas.

4.4.2.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2014). Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis *histogram* menuju pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil pengujiannya.



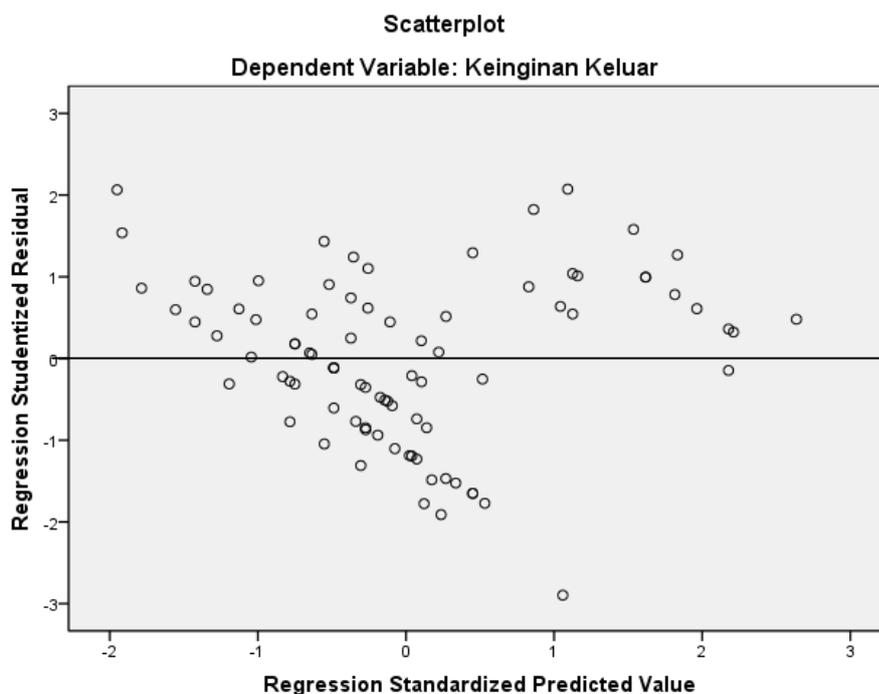
Gambar 4.1. Uji Normalitas

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 18

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa pola data mengikuti garis diagonal sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat diagram *scatterplot* yaitu apabila data membentuk suatu pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas yang serius. Sedangkan model regresi bebas heteroskedastisitas apabila pola pada scatter plot tidak teratur atau menyebar di atas dan di bawah nilai nol. Berikut ini hasil pengujian heteroskedastisitas.



Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot
Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 18.0

4.4.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja, kepuasan gaji dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap variabel keinginan keluar karyawan CV. Fortuna Soergo Indofurni. Hasil perhitungan koefisien regresi dengan SPSS 18, dapat dilihat pada Tabel 4.13

Tabel 4.13
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.550	.992		16.681	.000
Kepuasan Kerja	-.486	.183	-.642	-2.659	.009
Kepuasan Gaji	-.261	.127	-.303	-2.061	.043
Budaya Organisasi	-.149	.138	-.196	-2.079	.024

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan:

$$Y = -0,642X_1 - 0,303X_2 - 0,196X_3 + e$$

$\beta_1 = -0,642$, Nilai koefisien kepuasan kerja (X_1) sebesar $-0,642$ artinya setiap terjadi penurunan kepuasan kerja akan meningkatkan niat keinginan keluar karyawan. Atau dapat diasumsikan setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja akan menurunkan niat keinginan keluar karyawan.

$\beta_2 = -0,303$, Nilai koefisien kepuasan gaji (X_2) sebesar $-0,303$ artinya setiap terjadi penurunan kepuasan gaji akan meningkatkan niat keinginan keluar karyawan. Atau dapat diasumsikan setiap terjadi peningkatan kepuasan gaji akan menurunkan niat keinginan keluar karyawan.

$\beta_3 = -0,196$, Nilai koefisien budaya organisasi (X_3) sebesar $-0,196$ artinya setiap terjadi penurunan budaya organisasi akan meningkatkan niat keinginan keluar karyawan. Atau dapat diasumsikan setiap terjadi perbaikan budaya organisasi akan menurunkan niat keinginan keluar karyawan.

4.4.4. Uji Hipotesis F

Uji hipotesis F digunakan untuk pengujian terhadap pengaruh variabel kepuasan kerja, kepuasan gaji dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel keinginan keluar karyawan CV. Fortuna Soergo Indofurni. Nilai F hitung dari hasil pengolahan data dengan SPSS 18 dapat disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14.
Uji F ANOVA^b

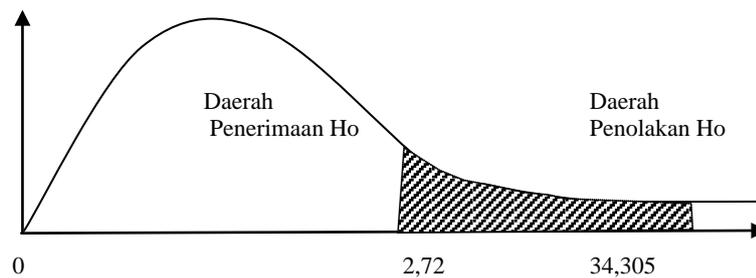
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433.735	3	144.578	34.305	.000 ^a
	Residual	341.370	81	4.214		
	Total	775.106	84			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Nilai F_{hitung} dari tabel ANOVA diketahui sebesar 34,305. Dengan $df = 85 - 3 - 1 = 81$, $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,72$. Dalam analisis ini berarti nilai F_{hitung} ($34,305$) $> F_{tabel}$ ($2,72$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja, kepuasan gaji dan budaya organisasi, secara bersama-sama terhadap variabel keinginan keluar karyawan CV. Fortuna Soergo Indofurni. Untuk gambar uji hipotesis F dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 4.3

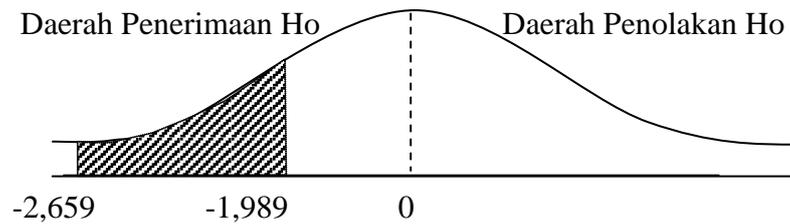
Uji Hipotesis F

4.4.5. Pengujian Hipotesis Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t dapat disajikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (X_1)

Uji t untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni. Dengan memperhatikan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = -2,659$. Dengan sampel (n) = 85 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 85 - 3 - 1 = 81$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,989. Jadi nilai $t_{hitung} = -2,659 < t_{tabel} (1,989)$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni dapat dilihat pada Gambar 4.4.

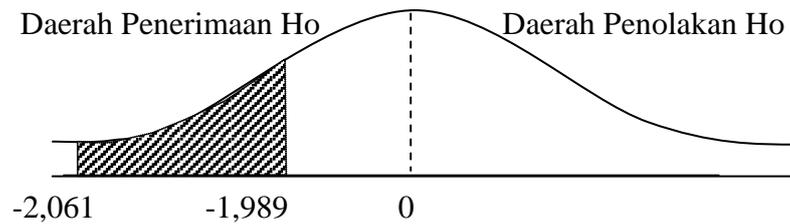


Gambar 4.4
Uji Hipotesis t untuk Kepuasan Kerja

Dari Gambar 4.4 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni.

2. Kepuasan Gaji (X_2)

Uji t untuk pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni. Dengan memperhatikan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = -2,061$. Dengan sampel (n) = 85 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 85 - 3 - 1 = 81$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,989. Jadi nilai $t_{hitung} = -2,061 < t_{tabel} (1,989)$ dan nilai signifikan $0,043 > 0,05$, dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepuasan gaji terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh kepuasan gaji terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni dapat dilihat pada Gambar 4.5.

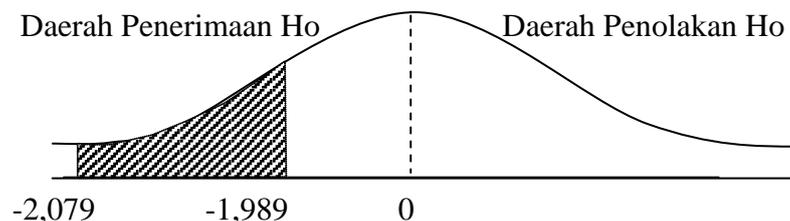


Gambar 45
Uji Hipotesis t untuk Kepuasan Gaji

Dari Gambar 4.5 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepuasan gaji terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni.

3. Budaya Organisasi (X_3)

Uji t untuk pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni. Dengan memperhatikan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = -0,138$. Dengan sampel (n) = 85 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 85 - 3 - 1 = 81$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,989. Jadi nilai $t_{hitung} = -0,138 < t_{tabel} (1,989)$ dan nilai signifikan $0,891 > 0,05$, dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh budaya organisasi terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni dapat dilihat pada Gambar 4.6.



Gambar 4.6
Uji Hipotesis t untuk Budaya Organisasi

Dari Gambar 4.3 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni.

4.4.6. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel kepuasan kerja, kepuasan gaji dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni. Nilai *R Square* terdapat pada Model Summary dari hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 ^a	.560	.543	2.053	2.291

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Keinginan Keluar

Sumber: Data primer yang diolah, 2018.

Dengan melihat Tabel 4.15 diketahui nilai koefisien determinasi adalah $(r^2) = 0,543 \times 100\% = 54,3\%$, hal ini bahwa variabel kepuasan kerja, kepuasan gaji dan budaya organisasi mempengaruhi perubahan terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni sebesar 54,3%. Sedangkan perubahan terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni yang sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar

Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan niat keluarnya seorang karyawan (*turnover intention*) tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penentu untuk meninggalkan pekerjaan (Robbins, 2005).

Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni. Hasil ini juga menjelaskan bahwa setiap terjadi penurunan kepuasan kerja akan meningkatkan niat keinginan keluar karyawan. Atau dapat diasumsikan setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja akan menurunkan niat keinginan keluar karyawan.

Dalam penelitian I Nyoman (2015) menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Agus dan Intan (2016) juga menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sementara penelitian Muhammad dkk

(2014) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa puas atas pekerjaannya, sehingga mereka dapat bebas menentukan tugas-tugas dan jadwal kerja sendiri. Kompensasi yang diterima dari bekerja telah cukup baik, sehingga dapat memenuhi kebutuhan mereka dan keluarga. Karyawan telah patuh kepada atasan dan selalu semangat kerja sehingga mereka puas dalam bekerja. Hubungan yang baik di antara rekan sekerja telah terjalin baik, sehingga membuat karyawan nyaman dan aman dalam bekerja. Keputusan promosi telah dibuat di perusahaan secara adil, sehingga mereka puas melaksanakan pekerjaan.

4.5.2. Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Keinginan Keluar

Ketidakpuasan gaji juga bisa berdampak munculnya *turnover intention* dimana kemudian karyawan tersebut akan memutuskan akan keluar dari organisasi dan mencari alternatif pekerjaan di organisasi yang lain.

Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepuasan gaji terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni. Hasil ini juga menjelaskan bahwa setiap terjadi penurunan kepuasan gaji akan meningkatkan niat keinginan keluar karyawan. Atau dapat diasumsikan setiap terjadi peningkatan kepuasan gaji akan menurunkan niat keinginan keluar karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu: Sudita (2015) yang menyatakan Kepuasan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Demikian juga penelitian Agus dan Intan (2016) yang

menyatakan kepuasan gaji berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaji karyawan agar secara periodik telah ditingkatkan secara cukup, sehingga membuat karyawan puas. Setiap karyawan telah diberi jaminan dari perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja, maka akan ditanggung perusahaan. Struktur administrasi penggajian telah dibuat secara mudah.

4.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keinginan Keluar

Karyawan dengan budaya organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang lebih kecil. Upaya organisasi untuk penutunan perilaku karyawan, pada dasarnya adalah melakukan pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan seefektif mungkin namun dengan mendasarinya pada budaya organisasi yang tepat.

Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap keinginan keluar karyawan CV.Fortuna Soergo Indofurni. Hasil ini juga menjelaskan bahwa setiap terjadi penurunan budaya organisasi akan meningkatkan niat keinginan keluar karyawan. Atau dapat diasumsikan setiap terjadi perbaikan budaya organisasi akan menurunkan niat keinginan keluar karyawan.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Yuliandri, dkk (2015) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Gusmanto (2017) yang

menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi karyawan melalui berkomitmen telah konsisten dijalankan sesuai dengan pekerjaan karyawan. Para karyawan juga telah ikhlas bekerja dan jujur dalam menjalankan semua tugas. Para karyawan telah berbudaya professional dan setulus hati dalam bekerja, kreatif memberikan yang terbaik untuk perusahaan serta teratur dalam bekerja.

