

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum CV. Kayu Teak

4.1.1. Profil CV. Kayu Teak

CV. Kayu Teak berdiri pada tahun 2010, merupakan perusahaan ekspor yang bergerak di bidang produksi *furniture outdoor*. CV. Kayu Teak, dulu sebelum ada CV. Kayu Teak tempat tersebut di gunakan untuk gudang kapuk tetapi sudah lama di tinggal oleh pemiliknya. Pada tahun 2010 bangunan tersebut dibeli, dan saat ini menjadi pemilik maupun general manager adalah Bpk. Drs. Suratman dan sekarang dialihkan menjadi gudang kayu dan triplek. CV. Kayu Teak berkomitmen untuk menyediakan *furniture* kayu jati dari kayu jati tertinggi, maka dari itu perusahaan hanya menerima kayu jati kelas A dari perkebunan yang dikelola pemerintah dalam produksi mebel.

Semua kayu jati yang digunakan dalam *furniture* adalah dalam keadaan kering sebelum produksi, produk dirancang menggunakan tanggam dan duri baja untuk mengunci kayu, perangkat keras yang diperlukan adalah kuningan dengan kualitas tertinggi dan menggunakan baja tahan karat lalu setelah selesai, dipoles dengan kertas abrasif halus.

Dalam perkembangan mengalami jatuh bangun dalam perjalanan bisnis, CV. Kayu Teak berjalan pada bisnis garden furniture dan triplek dengan distribusi ekspor ke negara China, Turki, Republik Ceko, Amerika, Kroasia dan Jerman

dengan produk barcode dan furniture dengan no dan tanggal S-LK = BRIK-VLK-

0128, Tanggal 3 April 2016 dengan menggunakan standar 1. Peraturan Menteri lingkungan Hidup dan Kehutanan No.P.30/Menlhk/Setjen/PHPL.3/3/2016. 2. Peraturan Direktur Jendral pengelolaan Hutan Produksi Lestari No. P.14/PHPL/SET/4/2016, CV. Kayu Teak beralamat Jl. Jepara – Bangsri Km.15, No.40 Dukuh Krasak Desa Bangsri Kec. Bangsri, Kab. Jepara.

4.1.2. Lokasi Perusahaan

- a. Kantor pusat

Alamat: Jl. Jepara – Bangsri Km.15, No.40 Dukuh Krasak Desa Bangsri
Kec. Bangsri, Kab. Jepara.

Website: kayuteak.com

- b. Gudang

Alamat: Jl. Jepara – Bangsri Km.15, No.40 Dukuh Krasak Desa Bangsri
Kec. Bangsri, Kab. Jepara.

4.1.3. Visi dan Misi

- a. Visi

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

- b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

- 2) Menggunakan teknologi secara aman yang dapat menjadi pemacu peningkatan atau efisiensi dan produktivitas.
- 3) Selalu inovatif dalam membuat produk.

4.1.4 Struktur Organisasi CV. Kayu Teak



Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi CV. Kayu Teak

4.1.5. Tugas Pokok dan Fungsi

a. Manager

Tugas dan tanggung jawab manager ialah memberi arahan serta informasi penting berkaitan dengan perusahaan. Selain itu juga manager bertugas mengambil keputusan penting untuk kemajuan perusahaan.

b. Bagian Keuangan

Bagian keuangan yaitu bertanggung jawab untuk mengolah mengenai penjualan barang yang sudah dijual dalam melakukan keperluan yang dibutuhkan satu perusahaan dan mengontrol gaji upah untuk setiap karyawan. Tugasnya melakukan pembuatan neraca keuangan dengan berkala.

c. Staff Operasional

Staff Operasional bertanggung jawab pada manajer sistem produksi untuk lakukan sistem pembuatan komponen – komponen meja, kursi serta perabot rumah tangga lainnya.

d. Bagian Produksi

- 1) Mengatur waktu pekerjaan agar sesuai dengan waktu pengiriman.
- 2) Mengatur posisi pengawas kualitas di masing-masing titik pekerjaan.
- 3) Memberikan harga produksi untuk kepentingan marketing dalam membuat harga jual.
- 4) Merencanakan dan mengatur jadwal produksi untuk semua jenis produk.
- 5) Mengatur pengalokasian sumber daya produksi seperti jam kerja mesin, jam kerjaoperator, pengiriman bahan baku yang berhubungan dengan proses produksi.
- 6) Melakukan pengawasan dan pengendalian produksi agar hasil produksi sesuai dengan spesifikasi dan standart mutu yang telah ditetapkan.

- 7) Merencanakan perawatan mesin-mesin agar dapat beroperasi dengan lancar.
- 8) Membuat laporan produksi secara berkala mengenai pemakaian bahan baku.
- 9) Bertanggung jawab terhadap kelancaran proses produksi mulai dari penerimaan bahan baku sampai proses produksi hingga menjadi produk akhir.

e. Bagian Pemasaran

Peranan sisi pemasaran pada umumnya yaitu untuk pasarkan hasil beberapa produk meja, kursi dan perabot rumah tangga yang sudah di produksi untuk beberapa customer serta memiliki diantaranya mengidentifikasi serta mengerti hasrat pelanggan dalam segmen pasar.

f. Bagian Pematongan dan Perakitan

Peranan pada pematongan umumnya yaitu memotong kayu sesuai dengan ukuran yang akan dibentuk seperti meja, kursi dan perabot lainnya, agar tidak ada kelebihan atau kekurangan kayu saat akan dipergunakan dan bagian Perakitan merakit sesuai dengan ketepatan alat bantu, mulai dari persiapan ukuran paku yang digunakan agar sesuai dan tidak ada ukuran yang salah dalam penggunaannya.

g. Bagian Finishing

Bagian pekerja yang bertugas untuk mempercantik mebel melalui proses laminating (sheet) dan dipoles dengan kertas abrasif halus.

h. Bagian Triplek

Bagian yang bertugas untuk mengontrol kualitas produk triplek mulai dari proses cutting sampai dengan finishing.

i. Bagian Keamanan

Bagian yang bertugas sebagai pengaman dalam maupun luar perusahaan.

4.2 Deskripsi Responden

Sebelum masuk ketahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden, dengan tujuan untuk menampilkan informasi relevan yang tergantung dalam data tersebut. Deskriptif demografis reponden dengan memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menunjukkan presentasi pendidikan terakhir, jenis kelamin, lama bekerja dan gaji karyawan di CV. Kayu Teak. Berikut merupakan rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang di tampilkan.

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1	SMP	25	40%
2	SMA/SMK	35	56%
3	Gada Pratama/Madya	2	4%
Jumlah		62	100%

Sumber: data primer diolah, 2018

Latar belakang pendidikan karyawan didominasi karyawan berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 56%, dikarenakan notabane gaji dari karyawan berpendidikan SMA tidaklah tinggi dan banyak sekali lulusan SMA/SMK yang ingin langsung bekerja

Tabel 4.2
Diskriptif Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1	Laki-Laki	36	58%
2	perempuan	26	42%
Jumlah		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini, karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan karyawan perempuan, dengan presentasi 58% berbanding dengan 42%. Lebih dominan karyawan laki-laki dikarenakan pekerjaan terbanyak menggunakan tenaga dalam proses pembuatan produk dan karyawan perempuan lebih di fokuskan pada bagian finising.

Tabel 4.3
Diskriptif Responden Berdasarkan Lama bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1	< 2 tahun	8	13%
2	2 - 3 tahun	15	24%
3	> 3 tahun	39	63%
Jumlah		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Lama masa bekerja karyawan CV. Kayu Teak didominasi > 3 tahun sebanyak 39 karyawan atau 63%, di karenakan organisasi selalu memaksimalkan perkembangan pembangunan maupun prosuksi dengan sistem yang baik dan karyawan betah dalam bekerja

Tabel 4.4
Diskriptif Resonden Berdasarkan Gaji Karyawan

NO	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1	< Rp.800.000	27	8%

2	Rp.800.000 - Rp.1.200.000	14	37%
3	Rp.1.200.000 - Rp.1.600.000	27	52%
4	> Rp. 1.600.000	2	3%
Jumlah		62	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Besarnya gaji karyawan berbeda tergantung lama dan pendidikan bisa dilihat dalam tabel gaji dengan besaran Rp.1.200.000 - Rp.1.600.000 sebesar 52% atau 27 karyawan, 27 karyawan tersebut mendapat gaji tersebut dikarenakan lama bekerja di organisasi tersebut.

4.3 Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan skor tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan skor terendah 1.

4.3.1 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi (X_1)

Indikator-indikator dari variabel komitmen organisasi (X_1) terbagi atas tiga indikator yaitu : 1. *Affective commitment*., 2. *Continuance commitment*, 3. *Normative commitment*. Adapun hasilnya adalah

Tabel 4.5
Distribusi Frakuensi Variabel X_1

Item Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X1.1	29	47%	30	48%	3	5%	0	0%	0	0%
X1.2	27	44%	32	52%	3	5%	0	0%	0	0%
X1.3	12	19%	33	53%	15	24%	2	3%	0	0%

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

1. Saya mempunyai ikatan emosional dengan tempat kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel komitmen organisasi untuk item pernyataan X1.1 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan

pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48% responden. Artinya responden setuju bahwa responden mempunyai ikatan emosional dengan organisasi.

2. Saya bekerja disini karena membutuhkan uang

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel komitmen organisasi untuk item pernyataan X1.2 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52% responden. Artinya responden setuju bahwa responden bekerja disana membutuhkan uang.

3. Saya bekerja disini karena belum menemukan pekerjaan lain

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel komitmen organisasi untuk item pernyataan X1.3 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 53% responden. Artinya responden setuju bahwa responden bekerja disini karena belum menemukan pekerjaan lain.

4.3.2 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Iklim Organisasi (X₂)

Indikator-indikator dari variabel iklim organisasi (X₂) terbagi atas tujuh indikator, yaitu: 1. Tujuan, 2. Optimalisasi Kekuasaan, 3. Sumber Daya, 4. Moral, 5. Inovatif, 6. Adaptasi, dan 7. Pemecahan Masalah. Adapun hasilnya, adalah :

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X2.1	14	23%	29	47%	17	27%	2	3%	0	0%
X2.2	6	10%	14	23%	8	13%	16	26%	18	29%
X2.3	15	24%	27	44%	19	31%	0	0%	0	0%

X2.4	14	23%	29	47%	17	27%	2	3%	0	0%
X2.5	14	22%	34	55%	14	22%	0	0%	0	0%
X2.6	14	23%	32	52%	15	24%	0	0%	0	0%
X2.7	6	10%	14	23%	8	13%	16	26%	18	29%

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel X₂

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

1. Saya selalu dituntut untuk mencari ide-ide yang baru

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel iklim organisasi untuk item pernyataan X2.1 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 47% responden. Artinya responden setuju bahwa responden selalu dituntut untuk mencari ide-ide yang baru.

2. Saya menggunakan kekuasaan di dapat dari organisasi secara efektif

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel iklim organisasi untuk item pernyataan X2.2 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat tidak setuju” yaitu sebesar 29% responden. Artinya responden sangat tidak setuju bahwa responden mendapat kekuasaan dari organisasi di gunakan secara efektif.

3. Sumber daya di kelola baik oleh organisasi

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel iklim organisasi untuk item pernyataan X2.3 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak

memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 44% responden. Artinya responden setuju bahwa organisasi mengelola sumber daya dengan baik.

4. Saya bekerja dengan moril yang baik

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel iklim organisasi untuk item pernyataan X2.4 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 47% responden. Artinya responden setuju bahwa responden bekerja dengan moril yang baik.

5. Saya selalu kreatif dan inovasi dalam melihat segala hal

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel iklim organisasi untuk item pernyataan X2.5 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 55% responden. Artinya responden setuju bahwa responden selalu kreatif dan inovasi dalam melihat segala hal.

6. Saya mendapatkan tekanan lingkungan yang kuat

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel iklim organisasi untuk item pernyataan X2.6 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52% responden. Artinya responden setuju bahwa responden mendapat tekanan lingkungan yang kuat.

7. Menyelesaikan masalah dalam organisasi selalu diatasi dengan cepat

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel iklim organisasi untuk item pernyataan X2.7 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak

memberikan pernyataan “sangat tidak setuju” yaitu sebesar 29% responden. Artinya responden sangat tidak setuju bahwa organisasi menyelesaikan masalah dengan cepat.

4.3.3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X₃)

Indikator-indikator dari variabel kompensasi (X₃) terbagi atas empat indikator, yaitu 1. Upah dan gaji, 2. Insentif, 3. Tunjangan dan 4. Fasilitas. Adapun hasilnya, adalah :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel X₃

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X3.1	26	42%	32	52%	4	6%	0	0%	0	0%
X3.2	16	26%	35	56%	9	14%	2	3%	0	0%
X3.3	29	47%	33	53%	0	0%	0	0%	0	0%
X3.4	24	39%	18	29%	20	32%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

1. Organisasi memberikan gaji yang pantas

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kompensasi untuk item pernyataan X3.1 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52% responden. Artinya bahwa responden setuju organisasi memberikan gaji yang pantas.

2. Organisasi memberikan tambahan di luar gaji

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kompensasi untuk item pernyataan X3.2 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak

memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 56 responden. Artinya bahwa responden setuju organisasi memberikan tambahan di luar gaji.

3. Organisasi memberikan asuransi

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kompensasi untuk item pernyataan X3.3 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 53% responden. Artinya bahwa responden setuju organisasi memberikan asuransi

4. Organisasi memberikan fasilitas seperti tempat parkir

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kompensasi untuk item pernyataan X3.4 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 39% responden. Artinya bahwa responden sangat setuju organisasi memberikan fasilitas seperti tempat parkir.

4.3.4. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

(Y)

Indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja karyawan (Y) terbagi atas delapan indikator, yaitu: 1) Kesetiaan, 2) Kemampuan, 3) Kejujuran, 4) Kreatifitas, 5) kepemimpinan, 6) Tingkat gaji, 7) Kompensasi tidak langsung dan 8) Lingkungan kerja.

Tabel 4. 8
Distribusi Frekuensi Variabel Y

Item Pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
Y1.1	28	45%	30	48%	4	6%	0	0%	0	0%
Y1.2	14	22%	29	47%	17	27%	2	3%	0	0%

Y1.3	24	38%	30	48%	8	13%	0	0%	0	0%
Y1.4	14	23%	34	55%	14	23%	0	0%	0	0%
Y1.5	26	42%	32	52%	4	6%	0	0%	0	0%
Y1.6	26	42%	32	52%	4	6%	0	0%	0	0%
Y1.7	16	26%	35	56%	9	14%	2	3%	0	0%
Y1.8	14	22%	29	47%	17	27%	2	3%	0	0%

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

1. Saya setia dengan organisasi ini

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel kompensasi untuk item pernyataan Y1.1 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48% responden. Artinya bahwa responden setuju bersedia setia dengan organisasi tersebut.

2. Saya mengeluarkan kemampuan terbaik saya saat bekerja

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel kompensasi untuk item pernyataan Y1.2 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 47% responden. Artinya bahwa responden setuju untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya saat bekerja.

3. Saya jujur dalam melaksanakan tugas-tugas saya

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel kompensasi untuk item pernyataan Y1.3 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 48% responden. Artinya bahwa responden setuju jujur dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

4. Saya mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan tugas

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel kompensasi untuk item pernyataan Y1.4 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 55% responden. Artinya bahwa responden setuju selalu mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan tugasnya.

5. Pemimpin saya mempunyai pribadi yang kuat

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel kompensasi untuk item pernyataan Y1.5 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52% responden. Artinya bahwa responden setuju pemimpinnya mempunyai pribadi yang kuat.

6. Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel kompensasi untuk item pernyataan Y1.6 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52% responden. Artinya bahwa responden setuju mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya.

7. Saya mendapatkan balas jasa yang layak dari perusahaan

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel kompensasi untuk item pernyataan Y1.7 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 56% responden. Artinya bahwa responden setuju telah mendapatkan balas jasa yang layak dari perusahaan.

8. Lingkungan kerja saya nyaman

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel kompensasi untuk item pernyataan Y1.1 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 47% responden. Artinya bahwa responden setuju bekerja dengan lingkungan yang nyaman.

4.4 Analisis data

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut ini statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.9
Hasil Penghitungan Statistik Deskriptif Data

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
X1	62	12.75	1.223
X2	62	16.93	1.329
X3	62	24.82	4.396
Y	62	33.17	3.054

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel komitmen organisasi (X1) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 12.75 dan standar deviasi sebesar 1.223. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel komitmen organisasi diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel iklim organisasi (X2) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 16.93 dan standar deviasi sebesar 1.329. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel iklim organisasi diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel kompensasi (X3) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 24.82 dan standar deviasi sebesar 4.396. Nilai standar deviasi didapatkan lebih lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kompensasi diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel kepuasan kerja karyawan (Y) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 33.17 dan standar deviasi sebesar 3.054. Nilai standar deviasi didapatkan lebih lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kepuasan kerja karyawan diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

4.4.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji moment *product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *corrected item-total correlation*.

Penelitian ini menggunakan semua sampel sejumlah (n) = 62 maka besarnya $df = 62 - 3 = 59$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.254. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.10

Hasil

Uji

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X1.1	0.735	0.254	Valid
X1.2	0.708	0.254	Valid
X1.3	0.571	0.254	Valid

Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen komitmen organisasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $> r_{tabel}$ (0.254).

Tabel 4. 11

Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X2.1	0.772	0.254	Valid
X2.2	0.707	0.254	Valid
X2.3	0.362	0.254	Valid
X2.4	0.772	0.254	Valid
X2.5	0.655	0.254	Valid

X2.6	0.709	0.254	Valid
X2.7	0.707	0.254	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen iklim organisasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $> r_{tabel}$ (0.254).

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X3.1	0.274	0.254	Valid
X3.2	0.575	0.254	Valid
X3.3	0.414	0.254	Valid
X3.4	0.630	0.254	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kompensasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $> r_{tabel}$ (0.254).

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y1.1	0.350	0.254	Valid
Y1.2	0.768	0.254	Valid
Y1.3	0.359	0.254	Valid
Y1.4	0.665	0.254	Valid
Y1.5	0.464	0.254	Valid
Y1.6	0.464	0.254	Valid
Y1.7	0.508	0.254	Valid
Y1.8	0.768	0.254	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Berdasarkan pada tabel atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen kepuasan kerja karyawan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r_{hitung}) setiap item pernyataan $> r_{tabel}$ (0.254).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan membandingkan koefisien alpha (*cronbach's alpha*). Suatu koesioner dikatan reliabel apabila mempunyai alpha lebih dari 0, 6 (Sekaran, 2006).

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X1)	0.750	Reliabel
Iklim Organisasi (X2)	0.760	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.606	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.729	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian, nilainya > 0.60 , yaitu 0.750 untuk variabel komitmen organisasi, 0.760 untuk variabel Iklim Organisasi (X2), 0.606 untuk variabel kompensasi (X3) dan 0.729 untuk variabel intensi kepuasan kerja karyawan (Y), yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Disimpulkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel penelitian memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier harus terpenuhi beberapa pengujian prasyarat analisis atau asumsi klasik, antara lain multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas dan auto korelasi.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Kriteria penilaian kolinieritas dapat diketahui dari besaran VIF (*variance inflation factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF di sekitar angka satu maka tidak terjadi multikolinearitas dan mempunyai angka *tolerance* mendekati satu.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X1)	0.983	1.018	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Iklm Organisasi (X2)	0.957	1.045	
Kompensasi (X3)	0.958	1.044	

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukan uji VIF memiliki nilai < 10 , yaitu 1.018 untuk variabel komitmen organisasi (X1), 1.045 untuk variabel iklim organisasi (X2) dan 1.044 untuk variabel kompensasi (X3). Sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi lainnya. Konsekuensinya adanya heterokedastisitas dalam model regresi adalah estimator yang diperoleh menjadi tidak efisien. Model regresi yang layak adalah yang bebas heterokedastisitas. Pengujian menggunakan uji glejser dengan ketentuan nilai sig. uji t maupun uji f > 0.05 maka model regresi bebas heteroksiditas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.888	3	.296	.318	.812 ^b
	Residual	53.902	58	.929		
	Total	54.790	61			

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.478	2.034		1.218	.228
	Komitmen Organisasi	-.057	.102	-.073	-.558	.579
	Iklim Organisasi	.017	.029	.077	.580	.564
	Kompensasi	-.051	.095	-.071	-.533	.596

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai sig, F dan nilai sig. t memiliki nilai > 0.05 , yaitu untuk nilai Sig. f sebesar 0.812 dan untuk nilai Sig. t memiliki masing-masing nilai sebesar 0.579 untuk variabel komitmen organisasi (X1), 0.564 untuk variabel iklim organisasi (X2) dan 0.596 untuk variabel kompensasi (X3), sehingga dapat dikatakan bahwa data bebas heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang layak atau baik adalah yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah normal atau tidak dapat dilihat pada nilai *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dengan ketentuan Probabilitas sig. (*assymp sig*) $> 0,05$ berarti model regresi berdistribusi normal.

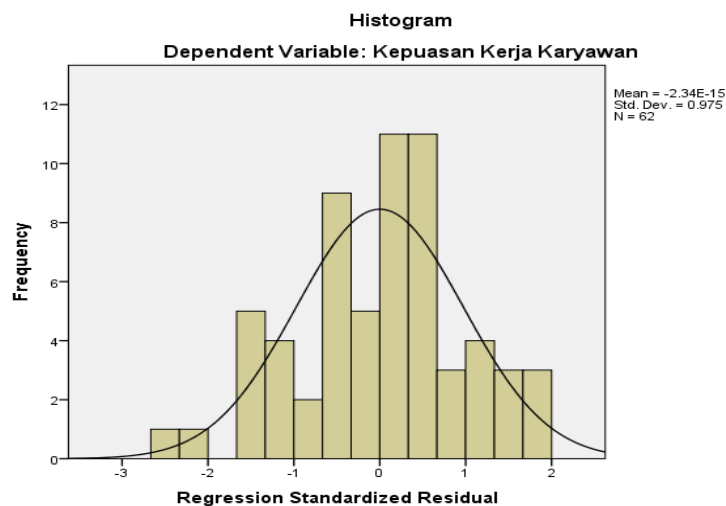
Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62647070
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.067
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui nilai Asymp. Sig. sebesar 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal dan juga bisa dilihat dengan menggunakan grafik histrogram di bawah ini.



Gambar 4.2 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 pada histogram terlihat bahwa distribusi membentuk lonceng, hal ini secara subyektif penelitian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4. Uji Auto Korelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu, dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang satu dipengaruhi oleh *error* dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin-Watson (D-W) :

Kriteria uji: Bandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel Durbin-Watson:

- a. Jika $D-W < d_L$ atau $D-W > 4 - d_L$, kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
- b. Jika $d_U < D-W < 4 - d_U$, kesimpulannya pada data tersebut bebas autokorelasi.
- c. Tidak ada kesimpulan jika : $d_L \leq D-W \leq d_U$ atau $4 - d_U \leq D-W \leq 4 - d_L$.

Tabel 4.18
Hasil Uji Auto korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.716	.702	1.66800	2.454

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.18 nilai D-W yaitu 2.454, $N = 62$ dan $K = 3$ dapat diketahui nilai D_L 1.4896 dan D_U 1.6918 maka dapat di simpulkan bahwa $1.6918 < 2.454 < 4 - 1.6918$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data bebas autokorelasi.

4.4.4 Pengujian Regresi Berganda

Pengujian hipotesis penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara ketiga variabel dependen terhadap variabel independen. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Perhitungan statistik yang digunakan dipenelitian ini menggunakan program komputer SPSS for Windows versi 22.0, hasilnya dapat dijelaskan pada tabel 4.19.

Tabel 4.19
Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.052	3.520		-.015	.988
	Komitmen Organisasi	.621	.176	.249	3.530	.001
	Iklim Organisasi	.473	.050	.680	9.518	.000
	Kompensasi	.801	.164	.349	4.881	.000

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui *standardized coefficients*, bahwa nilai b_1 sebesar 0.249, b_2 sebesar 0.680, dan b_3 sebesar 0.349. Melihat hasil tersebut maka dapat disusun persamaan regresi:

$$Y = 0.249 X_1 + 0.680 X_2 + 0.349 X_3 + e$$

Interpretasi model regresi tersebut ialah sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 (komitmen organisasi) bernilai positif, yaitu 0.249, menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti untuk setiap pertambahan komitmen organisasi (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0.249.
2. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 (iklim organisasi) bernilai positif, yaitu 0.680, menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti untuk setiap pertambahan iklim organisasi (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0.680.
3. Koefisien regresi untuk variabel bebas X_3 (kompensasi) bernilai positif, yaitu 0.349, menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti untuk setiap pertambahan kompensasi (X_3) sebesar satu satuan, akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0.349.

Dari hasil koefisien regresi berganda diatas, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial menggunakan uji t maupun simultan menggunakan uji F.

4.4.5 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini digunakan pengujian parsial yaitu untuk menguji variabel independen komitmen organisasi, iklim organisasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara terpisah atau parsial, dasar pengambilan keputusannya sabagai, berikut :

- a. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
- b. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.

Tabel 4.20
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.052	3.520		-.015	.988
	Komitmen Organisasi	.621	.176	.249	3.530	.001
	Iklim Organisasi	.473	.050	.680	9.518	.000
	Kompensasi	.801	.164	.349	4.881	.000

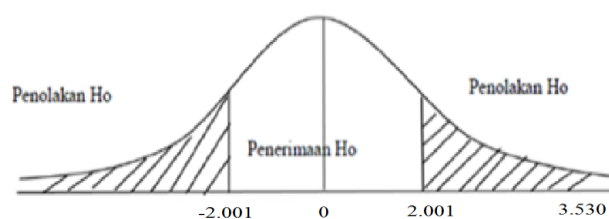
Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Berdasarkan hasil uji parsial dalam tabel 4.20, pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang diuji sebagai, berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan“. Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh hasil estimasi variabel komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien dengan arah positif sebesar 0.621 dengan nilai $t_{hitung} = 3.530$ dengan probabilitas sebesar 0.001. nilai t_{tabel} dengan nilai $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0.025 ; 58) = 2.001$

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis di atas, didapatkan nilai $t_{hitung} = 3.530 >$ nilai $t_{tabel} (2.001)$, dengan taraf signifikansi $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan, “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan” **diterima**



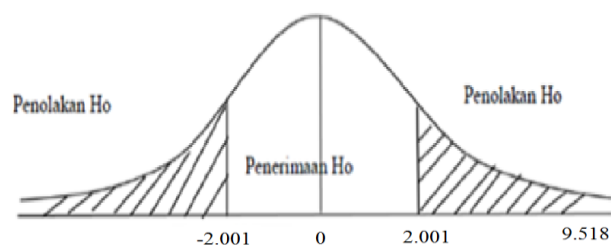
Gambar 4.3 Uji t Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menerima hipotesis pertama

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan“. Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh hasil estimasi variabel iklim organisasi diperoleh nilai koefisien dengan arah positif sebesar 0.473 dengan nilai $t_{hitung} = 9.518$ dengan probabilitas sebesar 0.000 nilai t_{tabel} dengan nilai $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0.025 ; 58) = 2.001$

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis di atas, didapatkan nilai $t_{hitung} = 9.518 >$ nilai $t_{tabel} (2.001)$, dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$, berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua menyatakan, “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan” dapat **diterima**



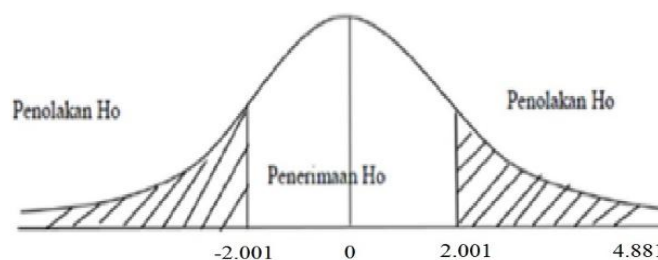
Gambar 4.4 Uji t Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial variabel iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menerima hipotesis kedua

3. Pengujian Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan“. Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh hasil estimasi variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien dengan arah positif sebesar 0.801 dengan nilai $t_{hitung} = 4.881$ dengan probabilitas sebesar 0.000. nilai t_{tabel} dengan nilai $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0.025 ; 58) = 2.001$

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis di atas, didapatkan nilai $t_{hitung} = 4.881 > \text{nilai } t_{tabel} (2.001)$, dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. berdasar hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis kedua menyatakan, “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan” dapat **diterima**



Gambar 4. 5 Uji t Kompensasi

Berdasarkan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menerima hipotesis ketiga

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

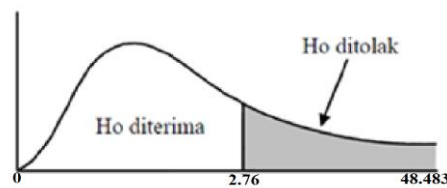
Tabel 4. 21
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.679	3	135.893	48.843	.000 ^b
	Residual	161.370	58	2.782		
	Total	569.048	61			

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Pengujian ini didapatkan hasil variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Hasil perhitungan statistik diperoleh nilai $F_{hitung} = 48.843$ dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai Sig. $0.000 < 0.05$ atau $F_{hitung} (48.843) > F_{tabel} (2.76)$, hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan



Gambar 4. 6 Gambar Uji F

Berdasarkan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan variabel komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menerima hipotesis keempat.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variable terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square.

Tabel 4.22
Uji koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.702	1.66800

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2018

Hasil pada tabel 4.22 terdapat nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0.702. Nilai tersebut berarti 70% komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 30% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression Weights* diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kayu Teak, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.530 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,621 maka penelitian ini berhasil membuktikan beberapa teori atau pendapat para ahli, salah satu diantaranya adalah pendapat Bateman dan Strasser (1984) dan Gregson (1992) dalam penelitiannya Trisnaningsih (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pertanda awal terhadap komitmen organisasi. Bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, akan diikuti kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak pada hasil kerja karyawan mulai dari produksi serta kinerjanya, maka penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kayu Teak.

Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Hasbi Widagdo, Agung Wahyu Handaru Dan Andi Pangeran, 2013) dengan judul Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia Jakarta, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Klara Innata Aristhanti, 2009) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan PT.X Jakarta, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan (Rizky Natassia 2013) dengan judul Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Lakitan Padang hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

4.5.2 Pengaruh iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression Weights* diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kayu Teak, hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 9.518 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,473 maka penelitian ini berhasil membuktikan beberapa teori atau pendapat para ahli, salah satu diantaranya adalah pendapat schaneider dan snyder dalam jewel dan siegel (1998) menyatakan iklim organisasi merupakan konsep penjelasan yang berdasarkan pada “persepsi” lingkungan sosial organisasi, sebaliknya kepuasan kerja adalah konsep afektif yang berdasarkan pada “perasaan” mengenai perseps tersebut. Kedua hal tersebut memiliki korelasi, bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Jika iklim organisasi yang baik dan aman mampu memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Kayu Teak. Jika karyawan yang merasakan iklim organisasi yang baik (positif) maka tinggi pula kepuasan kerja karyawan tersebut dan akan berdampak pada hasil kerja karyawan mulai dari produksi serta kinerjanya, maka penelitian ini membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kayu Teak.

Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Maqbul Arochman, 2013) Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintang Harapan sukses Surabaya dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Aggi Juliany dan Retno Kusumastuti, 2013) Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap bagian produksi pada PT. Sapta Lestari Perdana dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan (Sri Wahyuni 2016) Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Andesta Mandiri Indonesia Pekanbaru dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.5.3 Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression Weights* diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kayu Teak, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4.881 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta koefisien regresi sebesar 0,801.

Maka penelitian ini berhasil membuktikan beberapa teori atau pendapat para ahli, salah satu diantaranya adalah pendapat T Hani Handoko (2000) mengatakan suatu departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya manajemen kompensasi, semakin seimbang kompensasi yang diterima karyawan dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat pada CV. Kayu Teak dan akan berdampak pada hasil kerja karyawan mulai dari produksi serta kinerjanya, maka penelitian ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Kayu Teak.

Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Khaidar Anas, 2013) Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karya Mitra Muda, dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan (Rizky Natassia 2013) dengan judul Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Lakitan Padang dan (kenny yuliyanto kurniawan, 2015) Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global dengan hasil menunjukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan