

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah berdirinya CV. Kasno**

CV. Kasno berdiri tgl 6 juni 1997 yang beralamat di desa Wirokerten RT 07/ RW 08, Kelurahan Wirokerten, Kecamatan Banguntapan, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. CV. Kasno didirikan oleh bapak Sukasno, perusahaan ini bergerak dalam bidang industri pembuatan sarung tangan golf. Pada saat itu bapak Sukasno masih menjadi kepala karyawan PT. Budi Manunggal. Saat rapat tahunan pimpinan PT. Budi Manunggal memberikan tawaran kepada semua kepala karyawan untuk mendirikan perusahaan sendiri yang berstatus sebagai anak perusahaan PT. Budi manunggal. Dengan penuh keberanian dan tekad yang bulat, bapak Sukasno menerima tawaran dari pimpinan PT. Budi Manunggal tersebut. Pada awal berdirinya semua peralatan dan bahan baku berasal dari PT. Budi Manunggal sehingga CV. Kasno tidak boleh menerima order dari perusahaan lain. Dari tahun ke tahun CV. Kasno mengalami perkembangan yang sangat pesat sehingga hasil produksi sarung tangan yang berkualitas baik terdengar oleh perusahaan-perusahaan besar lain. Karena dirasa sudah mempunyai modal yang cukup maka CV. Kasno membeli peralatan dan bahan baku

di... CV. Kasno dapat menjual kerisama dengan

CV. Kasno bukan lagi anak perusahaan PT. Budi Manunggal melainkan perusahaan yang sudah bergerak sendiri. Saat ini CV. Kasno memiliki 168 karyawan yang terdiri dari 4 karyawan manajerial dan 164 karyawan produksi.

## 2. Visi dan misi CV. Kasno

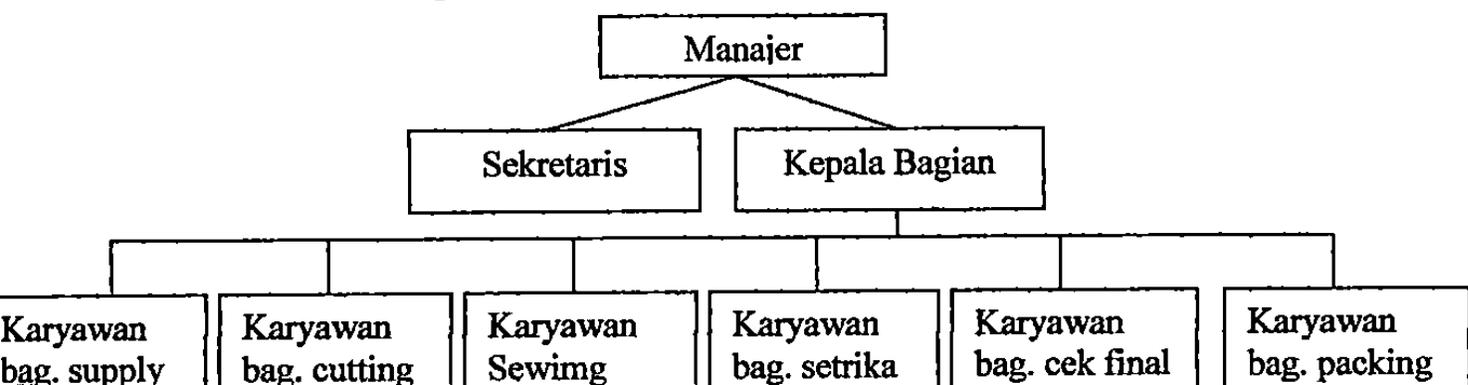
### a. Visi CV. Kasno

Menjadi perusahaan yang handal dan terpercaya, dalam menjalankan usaha dibidang industri pembuatan sarung tangan golf.

### b. Misi CV. Kasno

- 1) Mewujudkan SDM produktif dan profesional, yang mampu memberikan kinerja yang memuaskan untuk kemajuan perusahaan.
- 2) Menghasilkan produk yang berkualitas.
- 3) Meningkatkan pelayanan kepada konsumen.
- 4) Menciptakan hubungan yang harmonis dengan konsumen dan masyarakat sekitar.

## 3. Struktur organisasi CV. Kasno



### 3. Karakteristik responden.

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut, antara lain : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

#### a. Karakteristik responden berdasarkan usia.

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1.**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 20 tahun	6	6,00%
20 – 30 tahun	75	75,00%
31 – 40 tahun	17	17,00%
> 40 tahun	2	2,00%
Jumlah	100	100%

Sumber: data primer lampiran 11.

Berdasarkan tabel 4.1. dapat diketahui dari 100 responden yang mempunyai usia < 20 tahun sebanyak 6 orang (6,00%), usia antara 20–30 tahun sebanyak 75 orang (75,00%), usia antara 31–40 tahun sebanyak 17 orang (17,00%), dan yang berusia diatas 40 tahun

karyawan CV. Kasno Yogyakarta mayoritas berusia antara 20–30 tahun.

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2.**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	17	17,00%
Perempuan	83	83,00%
Jumlah	100	100%

Sumber: data primer lampiran 11.

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui dari 100 responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 17 orang (17,00%), sedangkan untuk responden wanita sebanyak 83 orang (83,00%).

c. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

**Tabel 4.3.**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
SLTP	22	22,00%
SLTA	77	77,00%
D3	1	1,00%
Jumlah	100	100%

Sumber: data primer lampiran 11.

Berdasarkan tabel 4.3. dapat diketahui dari 100 responden responden dengan pendidikan terakhir terakhir SLTP sebanyak 22 orang (22,00%), SLTA sebanyak 77 orang (77,00%), dan D3 sebanyak 1 orang (1,00%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan di CV. Kasno Yogyakarta sebagian besar atau mayoritas berpendidikan terakhir SLTA.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 100 responden diperoleh data tentang masa kerja responden di CV. Kasno

Masa kerja Tabel 4.4 menunjukkan karakteristik responden

**Tabel 4.4.**  
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 1 tahun	4	4,00%
1–5 tahun	75	75,00%
6–10 tahun	19	19,00%
> 10 tahun	2	2,00%
Jumlah	100	100%

Sumber: data primer lampiran 11.

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui dari 100 responden yang mempunyai masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 4 orang (4,00%), yang mempunyai masa kerja antara 1–5 tahun sebanyak 75 orang (75,00%), antara 6–10 tahun sebanyak 19 orang (19,00%), dan di atas 10 tahun sebanyak 2 orang (2,00%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Kasno Yogyakarta mayoritas atau kebanyakan mempunyai masa kerja 1–5 tahun.

## B. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

### 1. Uji validitas

Hasil uji validitas dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut:

#### a. Hasil pengujian variabel komitmen organisasi ( $X_1$ )

**Tabel 4.5.**  
Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Pertanyaan	P Value	Keterangan
	Ko1	0,002	Valid

Komitmen organisasi ( $X_1$ )	Ko2	0,022	Valid
	Ko3	0,000	Valid
	Ko4	0,001	Valid
	Ko5	0,005	Valid
	Ko6	0,002	Valid
	Ko7	0,010	Valid
	Ko8	0,000	Valid
	Ko9	0,000	Valid
	Ko10	0,000	Valid
	Ko11	0,000	Valid
	Ko12	0,000	Valid
	Ko13	0,000	Valid
	Ko14	0,012	Valid
	Ko15	0,001	Valid

Sumber: data primer lampiran 5.

Berdasarkan hasil analisis pada uji validitas seperti pada tabel 4.5. terlihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasi memiliki p value  $< 0,05$  karena p value  $< 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid sehingga dapat dilanjutkan analisis berikutnya.

b. Hasil pengujian variabel iklim organisasi ( $X_2$ )

**Tabel 4.6.**  
Hasil Pengujian Validitas Variabel Iklim Organisasi

Variabel	Pertanyaan	P Value	Keterangan
Iklim organisasi ( $X_2$ )	Io1	0,000	Valid
	Io2	0,000	Valid
	Io3	0,000	Valid
	Io4	0,000	Valid

	Io5	0,000	Valid
	Io6	0,000	Valid
	Io7	0,000	Valid
	Io8	0,001	Valid
	Io9	0,011	Valid
	Io10	0,000	Valid
	Io11	0,000	Valid
	Io12	0,001	Valid
	Io13	0,000	Valid
	Io14	0,000	Valid
	Io15	0,000	Valid
	Io16	0,000	Valid
	Io17	0,000	Valid
	Io18	0,000	Valid
	Io19	0,003	Valid
	Io20	0,000	Valid
	Io21	0,000	Valid
	Io22	0,001	Valid
	Io23	0,000	Valid
	Io24	0,000	Valid
	Io25	0,009	Valid
	Io26	0,013	Valid
	Io27	0,001	Valid
	Io28	0,000	Valid
	Io29	0,000	Valid
	Io30	0,004	Valid
	Io31	0,000	Valid
	Io32	0,001	Valid
	Io33	0,000	Valid
	Io34	0,000	Valid
	Io35	0,001	Valid

	Io36	0,000	Valid
	Io37	0,000	Valid
	Io38	0,000	Valid
	Io39	0,001	Valid
	Io40	0,001	Valid
	Io41	0,000	Valid
	Io42	0,000	Valid
	Io43	0,000	Valid
	Io44	0,000	Valid
	Io45	0,000	Valid
	Io46	0,000	Valid
	Io47	0,000	Valid
	Io48	0,000	Valid

Sumber: data primer lampiran 6.

Berdasarkan hasil analisis pada uji validitas seperti pada tabel 4.6. terlihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel iklim organisasi memiliki p value  $< 0,05$  karena p value  $< 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid, sehingga dapat dilanjutkan analisis berikutnya.

c. Hasil pengujian variabel kepuasan kerja (Y)

**Tabel 4.7.**  
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pertanyaan	P Value	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Kk1	0,001	Valid
	Kk2	0,000	Valid
	Kk3	0,001	Valid
	Kk4	0,010	Valid
	Kk5	0,001	Valid

	Kk6	0,033	Valid
	Kk7	0,001	Valid
	Kk8	0,001	Valid
	Kk9	0,000	Valid
	Kk10	0,000	Valid
	Kk11	0,000	Valid
	Kk12	0,000	Valid
	Kk13	0,000	Valid
	Kk14	0,005	Valid
	Kk15	0,011	Valid
	Kk16	0,004	Valid
	Kk17	0,004	Valid
	Kk18	0,008	Valid
	Kk19	0,001	Valid
	Kk20	0,000	Valid

Sumber: data primer lampiran 4.

Berdasarkan hasil analisis pada uji validitas seperti pada tabel 4.7. terlihat bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja memiliki p value  $< 0,05$  karena p value  $< 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid sehingga dapat

Menjelaskan analisis berikutnya

## 2. Uji reliabilitas

**Tabel 4.8.**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Komitmen organisasi (X1)	0,860	Reliabel
Iklm organisasi (X2)	0,957	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,852	Reliabel

Sumber: data primer lampiran 7, 8, 9.

Berdasarkan tabel 4.8. dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan reliabel.

### C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesa)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Kasno Yogyakarta. Pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan kuesioner yang disebar untuk karyawan CV. Kasno Yogyakarta sebanyak 100 karyawan. Sesuai dengan permasalahan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan serta kepentingan pengujian hipotesis maka teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan

Hasil analisis regresi linier berganda dengan program SPSS dapat ditunjukkan seperti pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.529	.527		-1.003	.318
	Komitmen Organisasi (X1)	.522	.071	.569	7.311	.000
	Iklim Organisasi (X2)	.551	.157	.273	3.511	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: data primer lampiran 10.

Berdasarkan tabel 4.9. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

1.  $Y = -0,529 + 0,522 X_1 + 0,551 X_2$  (persamaan umum regresi)
2.  $Y = 0,569 X_1 + 0,273 X_2$  (persamaan *standardized coefficients*)

Mengingat penelitian ini adalah penelitian keperilakuan maka untuk selanjutnya persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan yang kedua.

Persamaan regresi menunjukkan arah perubahan variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y). Persamaan regresi di atas memiliki makna bahwa variabel komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) bertanda positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,569. Setiap peningkatan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja

Variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) bertanda positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,273. Setiap peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya setiap penurunan iklim organisasi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

### 1. Uji hipotesis.

#### a. Uji signifikan parameter individual (uji statistik t).

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel tergantung. Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua. Bila p value pada uji t < 0.05 dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan, yang berarti bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tergantung. Hasil analisis data dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

**TABEL 4.10.**  
Hasil Analisis Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.529	.527		-1.003	.318
	Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	.522	.071	.569	7.311	.000
	Iklim Organisasi ( $X_2$ )	.551	.157	.273	3.511	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: data primer lampiran 10.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh p value pada variabel

0,05. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini terbukti atau hipotesis pertama diterima.

Berdasarkan tabel 4.10. di atas nilai p value pada iklim organisasi sebesar 0,001 atau signifikan karena p value < 0,05. Hal berarti bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini terbukti atau hipotesis kedua diterima.

b. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11.**  
Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.537	.3024

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2),  
Komitmen Organisasi (X1)

Sumber: data primer lampiran 10.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat besarnya

*adjusted R*<sup>2</sup> adalah 0,537, hal ini berarti 53,7% variasi perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi perubahan dari kedua variabel independen yaitu komitmen organisasi dan iklim organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain di luar model penelitian ini, misalnya besarnya kompensasi yang diterima karyawan dapat menyebabkan tingkat kepuasannya dalam bekerja (Munandar, 2001 dalam Arishanti dan Ritandiono, 2005).

#### **D. Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, maka dapat dinyatakan bahwa peningkatan komitmen organisasi dapat menyebabkan terjadinya kepuasan kerja dan sebaliknya jika menurunnya komitmen organisasi dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Dengan demikian, jika karyawan tersebut harapan kerjanya dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik, maka akan tumbuh komitmennya pada perusahaan. Karena karyawan merasakan apa yang menjadi harapannya dapat terpenuhi, sehingga karyawan akan puas dan akan termotivasi dalam bekerja, yang mana motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Satria (2005) tentang hubungan antara komitmen terhadap organisasi, keterlibatan terhadap kerja



menyatakan bahwa kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan iklim organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Kasno Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Quarles (1994) dalam Restuningdyah (2009) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional sebagai pertanda awal terhadap kepuasan kerja, dan menemukan hubungan yang positif yang signifikan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Satria (2005) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan kuat terhadap kepuasan kerja karyawan serta iklim organisasi