

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah terbentuknya PT. Forin Transbuana Logistik dimulai pada 6 September 1979 dengan berdirinya Forin Cargo, yang bertujuan untuk menyediakan layanan logistik angkutan udara domestik. Operasi Forin Cargo terus berkembang mulai dari melayani pengiriman paket kecil hingga paket dan proyek yang lebih besar. Pada tahun 1995, respon positif dari pasar mendesak tim manajemen untuk segera mengembangkannya ruang lingkup bisnis dan memperbarui strategi intinya dengan bertransformasi menjadi angkutan udara internasional ekspeditur.

Sebagai pelopor konsolidator angkutan udara untuk pengiriman udara yang mudah rusak di Indonesia, perusahaan masing-masing terkenal sebagai pemimpin dalam industri pengiriman barang. Melalui kinerja dan prestasi yang konstan, dalam dua tahun ke depan, Forin Cargo sering dianugerahi sebagai Top Agent dari beberapa merek terkenal di industri penerbangan. Perusahaan juga terdaftar sebagai anggota IATA. Pada tahun 2012, Forin Cargo bertransformasi menjadi Forin Logistics, dalam rangka meningkatkan kualitas layanan, kinerja dan pengetahuan dalam logistik dan rantai pasokan. Dedikasi penuh dan pengertian pada kebutuhan dan keinginan pelanggan ditetapkan sebagai strategi inti kami untuk mencapai tingkat berikutnya dan bertemu standar internasional.

Saat ini Forin Logistics beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan isu keberlanjutan yang sarat dengan tantangan bergairah dan menggairahkan ritme bisnis. Forin Logistics menjangkau lebih banyak upaya penjualan dan distribusi internasional untuk

menembus batas, melintasi batas, menyediakan kualitas kecepatan dan akurasi. Strategi saat ini disesuaikan dengan era digitalisasi agar bersaing dalam lingkungan persaingan pasar yang lebih dinamis. Perusahaan menerapkan ISO 9001:2015 yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan melalui penerapan yang efektif dari sistem, termasuk proses untuk perbaikan sistem dan jaminan kesesuaian dengan pelanggan dan persyaratan hukum dan peraturan yang berlaku. Berbasis di Indonesia, Forin Logistics telah berkembang reputasi sebagai penyedia solusi total untuk kebutuhan logistik. Dan saat ini PT. Forin Transbuana Logistik memiliki cabang di semua tempat penting di Indonesia yakni Jakarta, Surabaya dan Bali.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

A. Visi

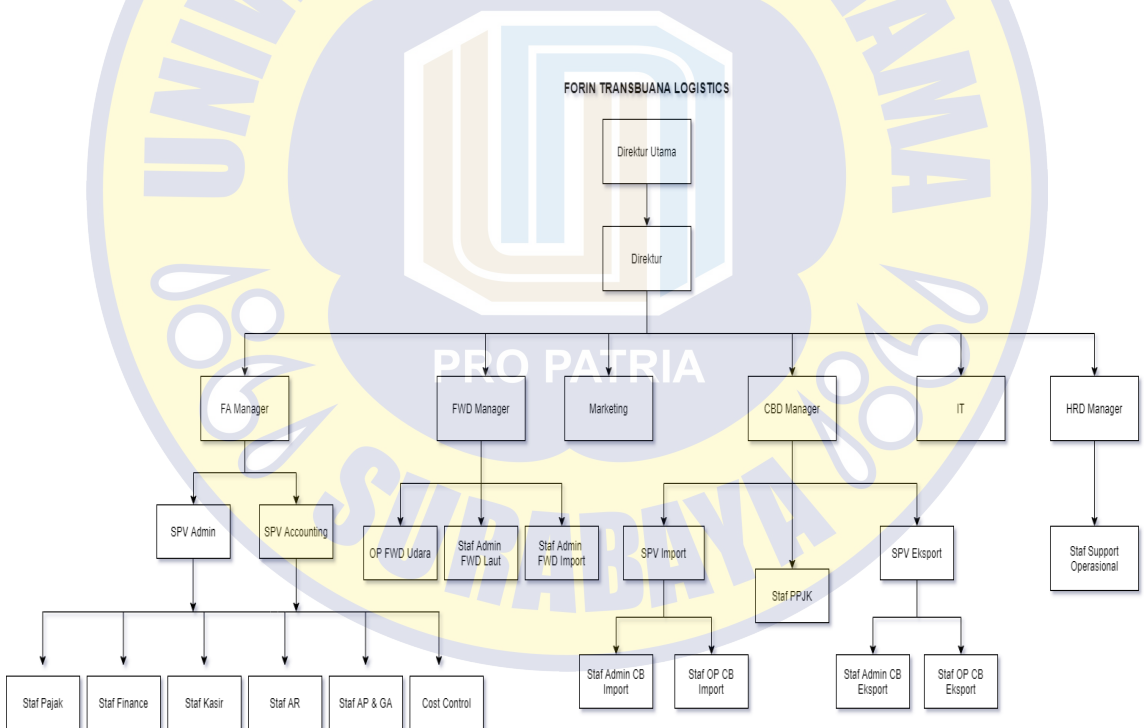
Menjadi perusahaan logistik terkemuka melalui sistem manajemen yang kohesif dan di seluruh dunia jaringan untuk mencapai yang terbesar kepuasan pelanggan.

B. Misi

- 1) Untuk memberikan pengalaman positif bagi masing-masing dan setiap klien kami.
- 2) Untuk menawarkan nilai luar biasa di pasar dan menetapkan standar profesionalisme dalam solusi logistik yang kami berikan.
- 3) Untuk mengoperasikan bisnis kami secara menguntungkan dan bertanggung jawab baik untuk klien kami dan kami para karyawan.
- 4) Untuk memberikan yang sangat adaptif, aman dan terjamin lingkungan kerja.
- 5) Untuk memperluas jaringan dan kecepatan layanan untuk cerminan integritas, profesionalisme dan keandalan.

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu bagan atau kerangka yang menggambarkan suatu jaringan kerja yang menunjukkan kedudukan serta jabatan secara hierarki, serta menggambarkan secara sistematis garis wewenang dan tanggung jawab setiap fungsi-fungsi pada organisasi tersebut. Adanya struktur organisasi di dalam suatu perusahaan bertujuan untuk mempermudah dalam melaksanakan koordinasi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi masing-masing, sehingga setiap lini atau bagiannya dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Struktur organisasi pada PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya dapat dilihat pada Gambar dibawah ini.



Gambar 4.1 Struktur Perusahaan

Sumber: PT. Forin Transbuana Logistik

4.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.2.1. Tingkat Pengembalian Kuisisioner

Berdasarkan data yang telah berhasil dikumpulkan dalam penelitian, kuisisioner disebar kepada seluruh karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner melalui Google Formulir dikarenakan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan. Adapun rincian mengenai kuisisioner yang telah dibagikan dan diterima kembali serta memenuhi syarat untuk diolah dalam penelitian ini, disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Distribusi Kuisisioner Penelitian

Identifikasi Sampel	Jumlah	Presentase
Jumlah kuisisioner yang disebar	74	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuisisioner yang kembali	74	100%
Jumlah kuisisioner yang tidak dapat diolah	0	0%
Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah kuisisioner yang telah disebar kepada responden 74 kuisisioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% yang berarti bahwa seluruh kuisisioner kembali dan semua data yang diterima dapat diolah dengan baik.

4.2.2. Analisis Deskriptif Responden

Responden yang ada didalam penelitian ini berjumlah 74 orang karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Dekripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin		Frekuensi	Persentase
Valid	Laki-laki	41	55,4
	Perempuan	33	44,6
Total		74	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 41 orang (55,4%) dan perempuan 33 orang (44,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan yang bekerja di PT. Forin Transbuana Logistik dibanding perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan status hubungan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Status Responden

Status Perkawinan		Frekuensi	Persentase
Valid	Belum menikah	25	33,8
	Menikah	49	66,2
	Total	74	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Forin Transbuana Logistik sudah berstatus menikah. Dimana jumlah yang sudah menikah sebanyak 49 orang (66,2%) sedangkan jumlah yang belum menikah 25 orang (33,8%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Umur Responden

Umur		
	Frekuensi	Persentase

Valid	20-30 tahun	27	36,5
	31-40 tahun	16	21,6
	41-50 tahun	27	36,5
	>50 tahun	4	5,4
	Total	74	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan umur terlihat bahwa responden terbanyak adalah berumur 20-30 tahun dan responden umur 41-50 tahun dimana jumlah responden sama 27 orang (36,5%), responden dengan umur 31-40 tahun berjumlah 16 orang (21,6%), dan sisanya responden umur >50 tahun berjumlah 4 orang (5,4%)

4. Dekripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Pendidikan Responden

Pendidikan		Frekuensi	Persentase
Valid	D III	5	6,8
	S1	41	55,4
	SMA/SMK	28	37,8
	Total	74	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan S1 terbanyak dengan jumlah 41 orang (55,4%), dan tingkat kedua terbanyak adalah pendidikan SMA/SMK yang berjumlah 28 orang (37,8%), dan yang terkecil adalah pendidikan D III sebanyak 5 orang (6,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Forin Transbuana Logistik didominasi oleh karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan S1, hal ini sesuai dengan pengelolaan SDM di PT. Forin Transbuana Logistik yang mempekerjakan karyawan yang mumpuni dan kompeten di bidangnya serta tentunya karyawan yang terdidik. Sehingga karyawan dirasa mampu untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6
Status Kepegawaian Responden

Status Kepegawaian			
		Frekuensi	Persentase
Valid	Kontrak	37	50,0
	Orientasi	20	27,0
	Tetap	17	23,0
	Total	74	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.6 dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan status pegawai. Responden dengan status kontrak berjumlah 37 orang (50%), responden dengan status

orientasi berjumlah 20 orang (27%) dan responden dengan status tetap berjumlah 17 orang (23%).

6. Dekripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja			
		Frekuensi	Persentase
Valid	<1 tahun	11	14,9
	1-5 tahun	37	50,0
	6-10 tahun	13	17,6
	>10 tahun	13	17,6
	Total	74	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja kurang dari setahun berjumlah 11 orang (14,9 persen), responden berdasarkan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 37 orang (50,0 persen), dan responden berdasarkan lama bekerja 6-10 tahun dan responden lama bekerja >10 tahun berjumlah sama 13 orang (17,6 persen). Hal ini menyatakan bahwa rata-rata responden didominasi oleh yang lama bekerja 1-5 tahun.

4.2.3. Identifikasi Jawaban Responden

Analisis deskripsi ini bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pernyataan–pernyataan dalam kuisioner untuk masing-masing variabel. Dan untuk jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui dimana letak rata–rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh rentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.8$$

Dengan hasil interval kelas 0,8, maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah:

Tabel 4.8 Kategori Penilaian

Interval	Kategori	Keterangan
1,00 – < 1,80	1	Sangat Tidak Setuju
1,81 – < 2,60	2	Tidak Setuju
2,61 – < 3,40	3	Cukup Setuju
3,41 – < 4,20	4	Setuju
4,21 – 5,00	5	Sangat Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Skala mean diatas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuisioner.

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain variabel Pengembangan Karir (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Loyalitas Karyawan (Y) yang ditunjukkan sebagai berikut:

1. Identifikasi jawaban responden terhadap variabel Pengembangan Karir

Variabel pengembangan karir pada penelitian ini diukur melalui 8 butir pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Variabel X1

Item	Pertanyaan	Mean	Kategori	Keterangan
X1.1	Saya mendapatkan bimbingan karir yang diberikan oleh pihak organisasi tempat bekerja.	3,82	4	Setuju
X1.2	Atasan ikut bangga jika karir saya terus berkembang.	4,28	5	Sangat Setuju
X1.3	Perusahaan memberikan fasilitas mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	4,23	5	Sangat Setuju
X1.4	Perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan.	4,04	4	Setuju
X1.5	Kesempatan untuk	3,98	4	Setuju

	mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan.			
X1.6	Di perusahaan tempat saya bekerja terdapat jenjang karir yang jelas.	4,18	4	Setuju
X1.7	Promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja karyawan.	4,23	5	Sangat Setuju
X1.8	Saya mendapatkan program pelatihan atau pendidikan secara rutin.	4,19	4	Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

2. Identifikasi jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja pada penelitian ini diukur melalui 7 butir pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Jawaban Responden Variabel X2

Item	Pertanyaan	Mean	Kategori	Keterangan
X2.1	Pekerjaan saya sangat menyenangkan bagi saya.	3,45	4	Setuju
X2.2	Pekerjaan saya selalu disupervisi (diawasi) oleh atasan saya.	3,87	4	Setuju

X2.3	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman.	3,84	4	Setuju
X2.4	Saya mendapatkan kesempatan lebih luas dan kepercayaan untuk bisa mengembangkan karir.	3,95	4	Setuju
X2.5	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku.	3,07	3	Cukup Setuju
X2.6	Saya selalu bekerja sama dalam suatu team work.	4,11	4	Setuju
X2.7	Sarana dan prasarana tempat saya bekerja sangat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	4,00	4	Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

3. Identifikasi jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi pada penelitian ini diukur melalui 7 butir pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Variabel X3

Item	Pertanyaan	Mean	Kategori	Keterangan
X3.1	Tempat saya bekerja menuntut saya untuk berinovasi dalam bekerja.	4,11	4	Setuju
X3.2	Atasan menuntut saya untuk teliti dalam bekerja.	4,16	4	Setuju
X3.3	Saya dituntut untuk mencapai target pekerjaan sesuai dengan visi misi organisasi.	4,41	5	Sangat Setuju
X3.4	Selama ini pihak manajemen selalu melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi.	4,30	5	Sangat Setuju
X3.5	Tempat saya berkerja membiasakan kerja sama antar karyawan dalam bekerja.	4,08	4	Setuju
X3.6	Saya dituntut untuk selalu mengembangkan kreativitas dalam bekerja.	4,19	4	Setuju
X3.7	Pekerjaan yang diberikan selalu menekankan pada prosedur kerja yang telah ditetapkan.	4,04	4	Setuju

Sumber: Data Output SPSS, 2022

4. Identifikasi jawaban responden terhadap variabel Loyalitas Karyawan

Variabel loyalitas karyawan pada penelitian ini diukur melalui 6 butir pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Y

Item	Pertanyaan	Mean	Kategori	Keterangan
Y1	Saya selalu menaati aturan dan tata tertib perusahaan.	4,53	5	Sangat Setuju
Y2	Saya mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.	4,32	5	Sangat Setuju
Y3	Saya dan rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.	4,05	4	Setuju
Y4	Saya selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian saya untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan.	4,18	4	Setuju
Y5	Saya dan sesama karyawan sering saling membantu dalam	4,47	5	Sangat Setuju

	menyelesaikan pekerjaan.			
Y6	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan inisiatif.	4,12	4	Setuju

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

4.3. Hasil Penelitian (Perhitungan dan Pengolahan Data)

4.3.1. Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Corelation, yakni dengan menghitung korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Pedoman suatu model dikatakan valid menurut Sugiyono (2013) jika $r \geq 0,30$ maka butir pernyataan dari kuesioner adalah valid dan sebaliknya jika $r \leq 0,30$ maka butir pernyataan dari kuesioner dianggap tidak valid. maka tersebut dapat dikatakan valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.

Berikut adalah rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Pengembangan Karir (X₁)	X _{1.1}	0,550	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,713	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,729	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,706	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,401	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,679	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,666	0,000	Valid
	X _{1.8}	0,468	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X₂)	X _{2.1}	0,674	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,651	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,679	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,699	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,770	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,597	0,000	Valid

	X _{2,7}	0,645	0,000	Valid
Budaya Organisasi (X₃)	X _{3,1}	0,716	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,735	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,645	0,000	Valid
	X _{3,4}	0,619	0,000	Valid
	X _{3,5}	0,617	0,000	Valid
	X _{3,6}	0,550	0,000	Valid
	X _{3,7}	0,817	0,000	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y _{.1}	0,582	0,000	Valid
	Y _{.2}	0,627	0,000	Valid
	Y _{.3}	0,599	0,000	Valid
	Y _{.4}	0,756	0,000	Valid
	Y _{.5}	0,636	0,000	Valid
	Y _{.6}	0,745	0,000	Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel tersebut di atas, menunjukkan bahwa seluruh hasil pengujian validitas indikator dari variabel bebas dan terikat dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* secara keseluruhan mempunyai nilai yang lebih besar daripada nilai Batas sebesar 0,3, maka dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan atau indikator dalam

variabel pengembangan karir (X1), kepuasan kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan loyalitas karyawan (Y) dinyatakan valid. Selain itu, kita juga dapat melihat dari nilai signifikansi semua item pernyataan lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan yang mewakili variabel bebas dan terikat dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai penelitian.

2. Uji Reabilitas

Setelah pengujian validitas dinyatakan valid, kemudian dilanjutkan mengukur reliabilitas dari data-data yang sudah terkumpul dengan membandingkan *Cronbach's Alpha*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pedoman alat ukur dikatakan reliabel jika suatu variabel memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Berikut adalah hasil uji reabilitas yang telah diolah menggunakan SPSS versi 18:

Tabel 4.14
Tabel Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Kesimpulan
Pengembangan Karir (X1)	0,757	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,798	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,812	0.60	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,740	0.60	Reliabel
Item-Total Variabel	0,915	0.60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS, 2022

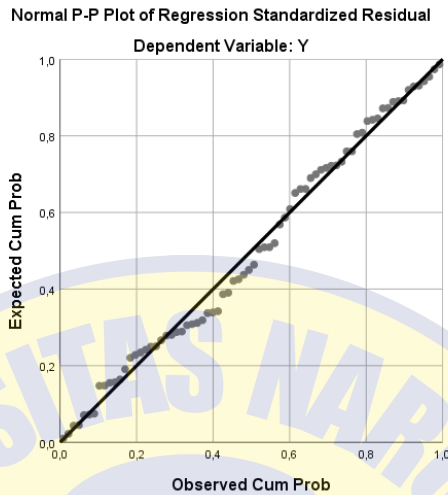
Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel bebas (pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi) dan variabel terikat (loyalitas karyawan) menunjukkan hasil reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 sehingga dinyatakan bahwa semua indikator telah reliabel. Dengan kata lain, setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat mendukung dalam analisis penelitian ini.

4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian kali ini pengujian normalitas menggunakan analisis grafik yaitu grafik *Normal Probability Plot*. Uji normalitas ini dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Cara pengambilan keputusannya adalah:

- c) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas



Gambar 4.2
Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, memberikan pola distribusi normal (tidak terjadi garis yang menjauh dari diagonal). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya untuk dapat lebih meyakinkan apakah data terdistribusi normal atau tidak digunakan juga uji statistik dengan non-parametrik Kolmogorov- Smirnov (K-S). Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika nilai A Symp Sig (2-tailed) $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika nilai A Symp Sig (2-tailed) $< 0,05$ maka distribusi model regresi adalah tidak normal.

Tabel 4.15
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,54423101
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,048
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan sebagai berikut:

1. Melihat nilai VIF (variance inflation faktor)
 - a) Jika nilai FIV < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
 - b) Jika nilai FIV > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas.
2. Melihat nilai Tolerance

- a) Jika nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- b) Jika nilai tolerance < 0.10 maka terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,409	1,818		
	X1	,149	,064	,582	1,718
	X2	,245	,081	,396	2,524
	X3	,270	,102	,280	3,572
a. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Pada Tabel dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari variabel pengembangan karir (X1), kepuasan kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

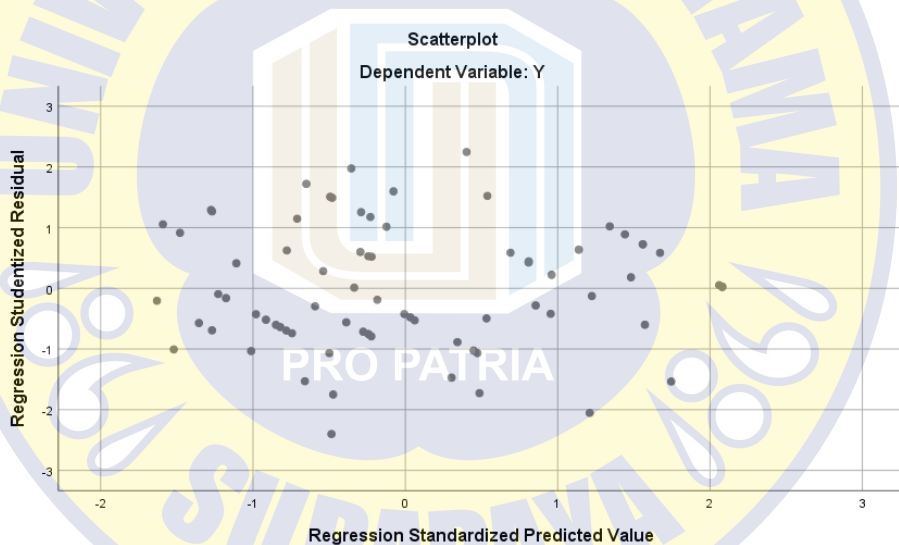
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini ada dua cara yang digunakan yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Glejser). Adapun dasar untuk menganalisis metode grafik adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sedangkan, dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan statistik Glejser adalah :

- c) Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d) Jika nilai signifikansi < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.3
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Berdasarkan pada gambar di atas dapat terlihat bahwa titik-tik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Dengan demikian model regresi ini layak dipakai untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan).

Tabel 4.17
Hasil Uji Glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,325	1,008		2,307	,024
	X1	-,011	,035	-,050	-,319	,750
	X2	-,026	,045	-,110	-,584	,561
	X3	,000	,056	,001	,004	,997

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Berdasarkan pendekatan statistik uji Glejser, pada Tabel nilai signifikan variabel pengembangan karir (X1) adalah $0,750 > 0,05$, variabel kepuasan kerja (X2) adalah $0,561 > 0,05$, dan untuk variabel budaya organisasi (X3) nilai sig $0,997 > 0,05$. Dari ketiga variabel yang diteliti menunjukkan bahwa semua nilai sig $> 0,05$, hal ini berarti dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.3.3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengembangan

karir, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan loyalitas karyawan dilihat dari uji secara statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
X1	74	32,9459	3,78132
X2	74	26,2703	3,63128
X3	74	29,2838	3,42641
Y	74	25,6757	2,57548
Valid N (listwise)	74		

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dijelaskan bahwa pada variabel pengembangan karir (X1), dengan rata-rata total jawaban 32,9459 dan standar deviasi 3,78132. Variabel kepuasan kerja (X2), dengan rata-rata total jawaban 26,2703 dan standar deviasi 3,63128. Variabel budaya organisasi (X3), dengan rata-rata total jawaban 29,2838 dan standar deviasi 3,42641. Dan variabel loyalitas karyawan, dengan rata-rata total jawaban 25,6757 dan standar deviasi 2,57548.

4.3.4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel X (bebas) dengan variabel Y (terikat). Berdasarkan pada pengolahan data menggunakan *Software* SPSS versi 25, maka didapatkan hasil analisis regresi linier berganda pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,409	1,818		3,525	,001
	X1	,149	,064	,219	2,333	,023
	X2	,245	,081	,345	3,032	,003
	X3	,270	,102	,360	2,657	,010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Dari tabel diatas diperoleh hasil konstanta sebesar 6,409 dan skor arah regresi pengembangan karir (X1) sebesar 0,149, skor arah regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,245 dan skor arah regresi budaya organisasi (X3) sebesar 0,270. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = 6,409 + 0,149 X_1 + 0,245 X_2 + 0,270 X_3$$

1. Konstanta = 6,409

Artinya jika variabel pengembangan karir (X1), kepuasan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) bernilai 0 maka loyalitas karyawan bernilai sebesar 6,409 satuan.

2. Koefisien $X_1 = 0,149$

Variabel pengembangan karir mempunyai nilai koefisien sebesar 0,149 ini menunjukkan bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X_1) ditingkatkan sebesar 1 (satu) satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Karyawan sebesar 0.149. Di samping itu, jika pengembangan karir semakin baik maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

3. Koefisien $X_2 = 0,245$

Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,245 ini menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar 1 (satu) satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Karyawan sebesar 0.245. Di samping itu, jika kepuasan kerja semakin baik maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

4. Koefisien $X_3 = 0,270$

Variabel budaya organisasi mempunyai nilai koefisien sebesar 0,270 ini menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_3) ditingkatkan sebesar 1 (satu) satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Karyawan sebesar 0.270. Di samping itu, jika budaya organisasi semakin baik maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

4.3.5. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

1. Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan uji t parisal adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0.05 maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi > 0.05 maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Hasil uji parsial dilakukan dengan jumlah sampel (n) = 74, jumlah parameter (k) = 4, (df) = ($n-k$) = $74-4 = 70$ dan tingkat kesalahan (α) = 5 persen diperoleh $t_{Tabel} = 1,994$.

Berikut ini hasil yang diperoleh dari uji t:

Tabel 4.20
Hasil Uji t

Variabel	Signifikansi	T_{hitung}	T_{tabel}	Kesimpulan
Pengembangan Karir	0,023	2,333	1,994	H1 Diterima
Kepuasan Kerja	0,003	3,032	1,994	H2 Diterima
Budaya Organisasi	0,010	2,657	1,994	H3 Diterima

Hipotesis 1: Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel pengembangan karir (X1) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel diatas maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} kepuasan kerja $2,333 > t_{tabel}$ $1,994$ dan taraf signifikansi $0.023 < 0.05$ yang berarti H1 diterima. Artinya bahwa variabel pengembangan karir (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hasil ini mengandung makna semakin baik tingkat pengembangan karir, maka loyalitas karyawan semakin tinggi.

Hipotesis 2: Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel diatas maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} kepuasan kerja $3,032 > 1,994$ dan taraf signifikansi $0.003 < 0.05$ yang berarti H1 diterima. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

karyawan (Y). Hasil ini mengandung makna semakin tinggi kepuasan kerja, maka loyalitas karyawan semakin tinggi.

Hipotesis 3: Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

Untuk menguji hipotesis digunakan uji t yang menunjukkan pengaruh secara parsial variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel diatas maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} budaya organisasi $2,657 > 1,994$ dan taraf signifikansi $0,010 < 0,05$ yang berarti H1 diterima. Artinya bahwa variabel budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hasil ini mengandung makna semakin baik budaya organisasi, maka loyalitas karyawan semakin tinggi.

2. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 74 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$; $df_2 = n-k = 74-4 = 70$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,74$.

Dasar pengambilan keputusan uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

- c) Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), demikian sebaliknya.
- d) Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka, hipotesis diterima. Artinya variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), demikian sebaliknya.

Berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari Uji F:

Tabel 4.21
Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310,137	3	103,379	41,570	,000 ^b
	Residual	174,079	70	2,487		
	Total	484,216	73			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel uji F diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung $41,570 > F$ tabel 2,74. Oleh karna itu dapat disimpulkan pengembangan karir (X1), kepuasan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

4.3.6. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R_2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh dari uji determinasi menggunakan SPSS ver. 25:

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,640	,625	1,57697

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Output SPSS, 2022

Dari hasil output tabel di atas pada kolom *Adjusted R Square* bahwa sumbangan pengaruh variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,625 atau 62,5%. Sedangkan sisanya 37,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, misalnya variabel kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan lain-lain.

4.4. Analisis dan Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk membahas tentang pengaruh variabel bebas (pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan) di PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya. Dari hasil pengujian data yang melibatkan 74 karyawan pada PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya menggunakan program SPSS versi 25, diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh data telah dinyatakan valid karena Corrected Item- *Pearson Correlation* secara keseluruhan mempunyai nilai yang lebih besar daripada Nilai Batas sebesar 0,3 dan uji reabilitas menunjukkan seluruh item realibel karena hasil *Cronbach's Alpha* dinyatakan lebih besar dari 0.60. Hasil uji distribusi normal dinyatakan normal ditemukan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05. Hasil uji determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,625 berarti 62,5 persen variasi variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 37,5 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil uji asumsi klasik, uji normalitas menunjukkan semua data berdistribusi normal, dikarenakan semua data menyebar mengikuti garis lurus diagonal dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih dari 0.05, oleh karena itu diasumsikan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya uji heteroskedastisitas tanda titik-titik tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, semua data tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan berdasarkan pendekatan uji statistik Glejser dari ketiga variabel yang diteliti menunjukkan bahwa semua nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Terakhir, uji multikolinieritas ditemukan nilai tolerance seluruh variabel bebas bernilai lebih besar dari 0,1, dan hasil VIF menunjukkan seluruh variabel bebas terdapat angka yang lebih kecil dari 10, dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil uji regresi linier berganda pada pengembangan karir ditemukan nilai koefisien sebesar -0,149, maka dari itu ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka loyalitas karyawan akan meningkat, kepuasan kerja ditemukan nilai koefisien sebesar 0,245, maka dari itu ditarik kesimpulan jika kepuasan kerja semakin baik maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan, dan untuk budaya organisasi ditemukan nilai koefisien sebesar 0,270, maka dari itu ditarik kesimpulan jika budaya organisasi semakin baik maka akan semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

4.4.1. Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dan didapatkan hasil uji hipotesis bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} kepuasan kerja $2,333 > 1,994$ dan taraf signifikansi $0,023 < 0,05$. Dengan demikian variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya

jika pengembangan karir meningkat maka loyalitas kerja karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya juga akan meningkat, demikian sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami, et al (2020).

4.4.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dan didapatkan hasil uji hipotesis bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} kepuasan kerja 3,032 > 1,994 dan taraf signifikansi 0.003 < 0.05. Dengan demikian variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka loyalitas kerja karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya juga akan meningkat, demikian sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Larastrini & Adnyani, 2019).

4.4.3. Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dan didapatkan hasil uji hipotesis bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya. Hal ini dikarenakan nilai t_{hitung} budaya organisasi 2,657 > 1,994 dan taraf signifikansi 0.010 < 0.05. Dengan demikian variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya jika budaya organisasi semakin baik maka loyalitas kerja karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya akan meningkat, demikian sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kahpi, et al (2020).

4.4.4. Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dan didapatkan hasil uji hipotesis bahwa pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan PT. Forin Transbuana Logistik di Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 41,570 > F_{tabel} 2,74$. Maka disimpulkan bahwa pengembangan karir, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan.

