

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum PT. Linggarjati Mulia Abadi**

##### **4.1.1 Profil PT. Linggarjati Mulia Abadi**

PT. Linggarjati Mulia Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produsen furnitur di jepara yang didirikan pada tahun 1996. Sama seperti perusahaan mebel lain yang ada di jepara, PT. Linggarjati Mulia Abadi didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan perabot rumah tangga konsumen baik didalam negeri maupun diluar negeri. Produk yang dihasilkan PT. Linggarjati Mulia Abadi adalah berbagai macam barang kebutuhan perumahan dan perkantoran baik furnitur *indoor* maupun *outdoor / garden*.

PT. Linggarjati Mulia Abadi muncul di tengah-tengah masyarakat dengan tekad dan komitmennya untuk menjadi perusahaan mebel yang profesional dan menghasilkan produk furnitur yang berkualitas di Jepara. Demi terciptanya tujuan tersebut maka perusahaan hanya menggunakan bahan baku dari kayu terbaik, bahan baku yang digunakan untuk pembuatan furnitur adalah kayu jati, kayu mahoni dan kayu meh. Perusahaan berkeyakinan bahwa dengan memiliki produk furnitur yang baik dan berkualitas maka perusahaan pasti mampu bersaing dengan perusahaan mebel yang lain di Jepara. Hal ini terbukti bahwa jaringan pemasaran produk furnitur PT. Linggarjati Mulia Abadi sudah berkembang pesat tidak hanya di pasar lokal atau dalam negeri tetapi juga sudah masuk ke pasar luar negeri seperti Hawaii, Belgia, Spanyol, Australia dan sebagian besar negara di benua

Amerika. Hal ini menandakan bahwa produk yang dihasilkan oleh PT. Linggarjati Mulia Abadi sangat berkualitas baik dan memiliki standarisasi yang tinggi.

Perjalanan dalam mengembangkan perusahaan PT.Linggarjati Mulia Abadi tidaklah mudah, banyak tantangan dan cobaan dan tantangan yang harus dihadapi tidak hanya dalam hal persaingan antar perusahaan mebel saja, melainkan dari masalah *internal* perusahaan. Selain itu perusahaan juga sempat mengalami musibah kebakaran gudang bagian produksi sehingga mengakibatkan perusahaan sempat terpuruk dan mengalami banyak kerugian, namun dengan tekad yang kuat dan berkomitmen untuk menghasilkan produk dengan kualitas terbaik maka perusahaan mampu beroperasi sampai saat ini.

### **1.1.2 Lokasi Perusahaan**

Adapun lokasi perusahaan PT. Linggarjati Mulia Abadi berada di Jalan Raya Ngabul Km.09 desa Ngabul kecamatan Tahunan kabupaten jepara. Alamat kantor pusat dan gudang produksi berada di lokasi yang sama, hal ini dimaksudkan agar lebih mudah jangkauannya dalam melakukan koordinasi antar bagian, sehingga memudahkan calon pembeli agar tidak hanya melihat barang / produk jadi tetapi juga bisa melihat secara langsung alur proses produksinya agar kepuasan pembeli lebih terjamin.

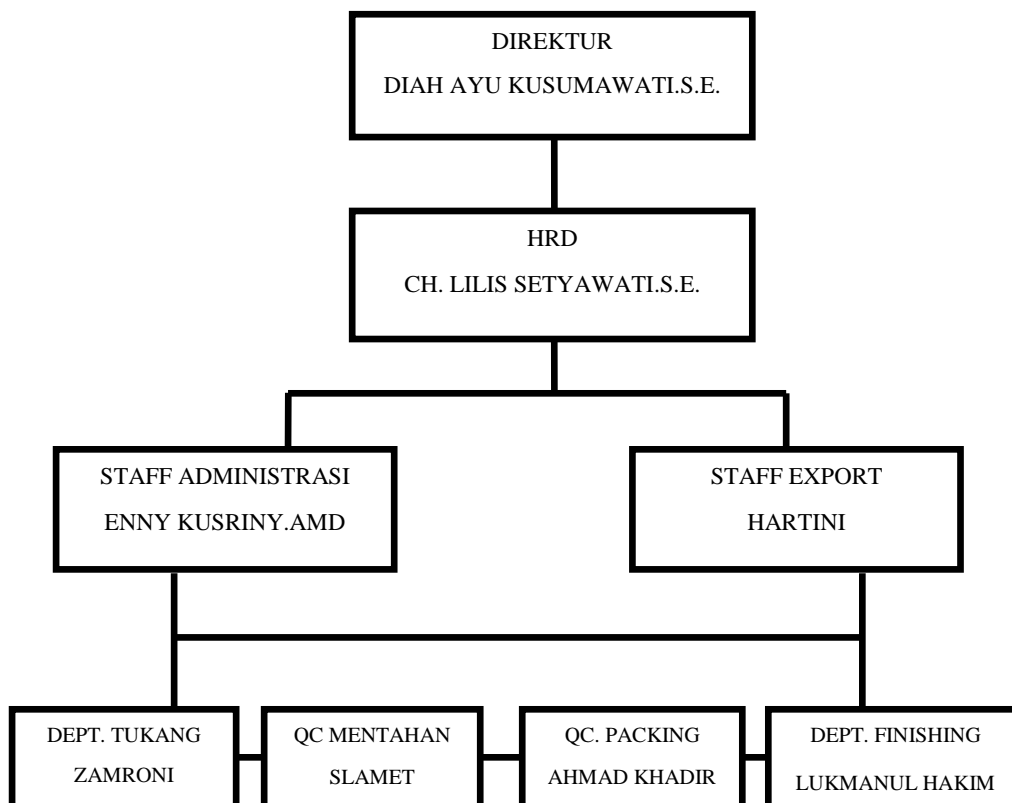
### **1.1.3 Visi dan Misi**

Adapun visi dari perusahaan PT. Linggarjati Mulia Abadi adalah Menjadi perusahaan furnitur asli jepara yang profesional dan menghasilkan hasil furnitur yang berkualitas. Untuk mencapai visi tersebut maka diperlukan misi atau tahapan

yang harus ditempuh / dilakukan oleh perusahaan guna mewujudkan visi tersebut, adapun misi dari PT. Linggarjati Mulia Abadi adalah sebagai berikut:

1. Melakukan proses pekerjaan sesuai dengan prosedur dan aturan .
2. Mengerjakan pekerjaan atau pesanan konsumen tepat waktu.
3. Bekerja dengan memperhatikan standar keamanan dan keselamatan karyawan.
4. Menghasilkan produk yang berkualitas.
5. Menggunakan bahan baku yang berkualitas.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: PT.Linggarjati Mulia Abadi

**Gambar 4 1**  
**struktur organisasi**

#### 1.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan struktur organisasi diatas maka dapat diuraikan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Direktur

Merupakan jabatan tertinggi dalam sebuah perusahaan yang bertanggung jawab mengatur perusahaan secara keseluruhan. Tugas dan wewenang direktur adalah sebagai berikut:

- a. menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggungjawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien.
- c. Bertanggungjawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.
- d. Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum perusahaan sesuai dengan kebijakan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).
- e. Mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian-perjanjian, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan.

##### 2. HRD

Merupakan divisi / posisi jabatan dalam perusahaan yang bertanggungjawab penuh terhadap perusahaan dalam hal sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Berikut tugas dan tanggungjawab seorang HRD:

- a. Bertanggungjawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia bertanggungjawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan.

- b. Melakukan seleksi, promosi, demosi pada karyawan yang dianggap perlu dilakukan.
- c. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan hal-hal yang berhubungan dengan kemampuan diri karyawan

### 3. Staff Administrasi

Tugas utama dari staff administrasi adalah merekap semua data yang dimiliki oleh perusahaan mulai data karyawan, data operasional produksi kemudian mengolah dan dan menyimpan data tersebut guna untuk digunakan sebagai acuan pelaporan kepada pemilik perusahaan.

### 4. Staff Ekspor

Tugas inti dari staff ekspor adalah melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pengiriman barang baik kedalam negeri maupun keluar negeri, oleh karena nya staff ekspor mempunyai tugas mulai dari mengurus surat jalan untuk barang yang akan dikirim maupun yang akan diterima, melakukan perhitungan barang, memperkirakan resiko pengiriman hingga menyelesaikan pembayaran ekspor.

### 5. Department Tukang

Divisi ini memiliki tugas dan tanggung jawab yang berhubungan dengan operasional produksi bagian tukang, mulai dari jumlah tenaga tukang, tugas dan bagian khusus bagian tukang.

### 6. *Quality Control* Mentahan

Divisi ini memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap barang mentahan yang diproduksi hingga setengah jadi. Kegiatannya meliputi pengecekan barang,

pemilihan barang sampai pengelompokan barang yang setengah jadi sebelum dilanjutkan ke proses finishing. Pada kegiatan ini ada dua tahapan yaitu barang yang dianggap lolos kriteria akan diteruskan ke proses selanjutnya, sedangkan barang yang dianggap tidak layak maka akan dikembalikan ke proses bagian mentahan.

#### 7. Department *Finishing*

Divisi ini memiliki tugas pengerjaan barang dari mentah / setengah jadi hingga jadi / siap kirim. Bagian ini memiliki tanggung jawab yang besar karena menyangkut kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Tugas pokoknya meliputi pewarnaan barang yang selesai di proses amplas.

#### 8. Department *Packing*

Divisi ini bertanggung jawab terhadap barang jadi yang sudah siap kirim. Oleh karena itu tugas pekerjaan yang ada dalam divisi ini meliputi cek barang jadi yang siap kirim, memastikan stok bahan baku untuk pembungkus barang. Memastikan tidak ada barang cacat yang hendak dikirim.

### **4.2. Deskripsi Responden**

Sebelum masuk tahap pengujian, peneliti terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden dengan tujuan untuk menampilkan informasi relevan yang tergantung dalam data penelitian tersebut. Deskriptif demografis responden yang menunjukkan presentasi jenis kelamin, status pernikahan, usia, pendidikan terakhir, lama kerja dan gaji karyawan di PT. Linggarjati Mulia Abadi. Berikut merupakan rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan.

**Tabel 4 1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	Persentasi
1	Laki – laki	62	58%
2	Perempuan	44	42%
Jumlah		106	100%

Sumber: data primer diolah 2018

Dari data diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini, jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibanding dengan jumlah karyawan perempuan, dengan presentasi 58% berbanding dengan 42% lebih dominan karyawan laki-laki dikarenakan pekerjaan dalam produksi mulai dari tahap barang mentah sampai jadi. Sehingga diperlukan lebih banyak tenaga kerja laki-laki dibanding perempuan.

**Tabel 4 2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentasi
1	Menikah	59	56%
2	Belum menikah	47	44%
Jumlah		106	100

Sumber: data primer diolah 2018

Status pernikahan karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi sebagian besar sudah menikah atau berkeluarga, hal tersebut bisa dilihat dari tabel diatas dimana jumlah karyawan yang sudah menikah sebanyak 56% sedangkan karyawan yang belum menikah sebanyak 44%.

**Tabel 4. 3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

No	Keterangan	Jumlah	Persentasi
1	Usia 16 thn – 20 thn	6	6%
2	Usia 21 thn – 25 thn	23	22%
3	Usia 26 thn – 30 thn	33	31%
4	Usia 30 thn lebih	44	42%
Jumlah		106	100%

Sumber: data primer diolah 2018

Usia karyawan PT.Linggarjati Mulia Abadi sangat beragam, dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pekerjanya didominasi karyawan usia 30 tahun keatas atau lebih, yakni sebanyak 42% sedangkan karyawan usia 16 tahun – 20 tahun merupakan yang paling sedikit yaitu hanya sebesar 6% sedangkan karyawan yang usia 21 tahun – 25 tahun sebesar 22% dan karyawan usia 26 tahun – 30 tahun sebesar 31% dari total jumlah responden.

**Tabel 4. 4**  
**Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan**

No	Keterangan	Jumlah	Persentasi
1	SD / sederajat	19	18%
2	SMP / sederajat	46	43%
3	SMA / sederajat	41	39%
Jumlah		106	100%

Sumber: data primer diolah 2018

Latar belakang pendidikan karyawan PT.Linggarjati Mulia Abadi lebih dominan karyawan yang berpendidikan SMP sederajat sebanyak 46 orang atau sebesar 43% dari jumlah responden. Karyawan yang berpendidikan SMA sederajat ada sebanyak 41 orang atau sebesar 39% dari jumlah responden, sedangkan jumlah karyawan yang paling sedikit adalah berpendidikan SD sederajat yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 18% dari jumlah responden.

**Tabel 4. 5**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Keterangan	Jumlah	Persentasi
1	Kurang dari 1 tahun		
2	1-3 tahun	67	63%
3	4-5 tahun	24	23%
4	5 tahun lebih	15	14%
Jumlah		106	100%

Sumber: data primer diolah 2018



Lama masa kerja karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi didominasi karyawan yang masa kerjanya antara 1-3 tahun yaitu sebanyak 67 karyawan atau 63% dari total responden, sedangkan karyawan yang masa kerjanya 4-5 tahun sebanyak 24 karyawan atau sebesar 23% dari total responden. Dan karyawan yang masa kerjanya 5 tahun lebih sebanyak 15 orang atau sebesar 14% dari total responden.

**Tabel 4. 6**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Gaji**

No	Keterangan	Jumlah	Persentasi
1	Kurang dari Rp 1.000.000	17	16%
2	Rp 1.000.000 – Rp 1.700.000	65	61%
3	Lebih dari 1.700.000	24	23%
Jumlah		106	100%

Sumber: data primer diolah 2018

Setiap karyawan memiliki besaran gaji yang berbeda-beda tergantung pada lamanya ia bekerja dalam perusahaan. Semakin lama masa kerjanya seorang karyawan maka bisa dikatakan semakin besar pula gaji yang diperoleh, tapi tetap tidak mengesampingkan latar belakang pendidikan karyawan tersebut. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki gaji kurang dari Rp 1.000.000 ada sebanyak 17 orang atau sebesar 16%. Sedangkan karyawan yang memiliki gaji antara Rp 1.000.000 s/d 1.700.000 ada sebanyak 65 orang atau sebesar 61% dari jumlah responden, dan karyawan yang memiliki gaji diatas Rp 1.700.000 sebanyak 24 karyawan atau sebanyak 23% dari total responden.

### 4.3. Deskripsi Variabel

#### 4.3.1 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X1)

Indikator –indikator dari variabel kepuasan kerja (X1) terbagi atas lima indikator yaitu : 1. Pekerjaan itu sendiri., 2. Gaji atau upah. 3. Promosi. 4.Pengawasan atau supervisi. 5. Rekan kerja. Adapun hasilnya adalah

**Tabel 4. 7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X1**

Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X1.1	22	21%	46	43%	35	33%	3	3%	0	0%
X1.2	0	0%	18	17%	71	67%	17	16%	0	0%
X1.3	22	21%	44	42%	25	24%	3	3%	12	11%
X1.4	22	21%	48	45%	33	31%	3	3%	0	0%
X1.5	16	15%	66	62%	24	23%	0	0%	0	0%
X1.6	12	11%	49	47%	29	27%	16	15%	0	0%
X1.7	22	21%	35	33%	38	36%	11	10%	0	0%
X1.8	12	11%	42	40%	23	22%	15	14%	14	13%
X1.9	22	21%	35	33%	24	23%	13	12%	12	11%
X1.10	15	14%	51	48%	24	23%	16	15%	0	0%

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22,2018

1. Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai harapan saya sendiri.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuasan kerja untuk item X1.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” atau positif yaitu sebesar 64% responden. Artinya bahwa responden senang dengan pekerjaannya saat ini yang ada diperusahaan karena sesuai dengan harapannya.

2. Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dipekerjaan saya saat ini.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan X1.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan negatif “tidak setuju” yaitu sebesar 83% responden. Artinya bahwa responden netral dengan tanggungjawab yang ada diperusahaan.

3. Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji sesuai standar yang berlaku.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan X1.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan positif “setuju” yaitu sebesar 63% responden. Artinya bahwa responden setuju perusahaan sudah memberikan gaji sesuai standar yang berlaku.

4. Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab pekerjaan saya.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan X1.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan positif “setuju” yaitu sebesar 66% responden. Artinya bahwa responden setuju menerima gaji yang cukup sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab pekerjaannya.

5. Saya senang dengan adanya sistem kenaikan jabatan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan X1.5 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 77% responden. Artinya bahwa responden senang dengan adanya sistem kenaikan jabatan yang ada di perusahaan.

6. Saya senang dengan penilaian kenaikan jabatan berdasarkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan X1.6 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 58% responden. Artinya responden setuju bahwa responden senang dengan dengan penilaian kenaikan jabatan berdasarkan prestasi kerja karyawan di perusahaan.

7. Saya senang dengan atasan yang memperlakukan bawahannya dengan baik.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuassn kerja untuk item pernyataan X1.7 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 54% responden. Artinya responden setuju bahwa responden merasa netral dengan atasan yang memperlakukan bawahannya dengan baik.

8. Saya senang dengan atasan yang mau mendengar kritik, saran dan pendapat karyawan / bawahannya.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan X1.8 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51% responden. Artinya responden setuju bahwa responden senang dengan atasan yang mau mendengar kritik, saran dan pendapat karyawan / bawahannya.

9. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan X1.9 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 54% responden. Artinya responden setuju bahwa responden bekerja dengan rekan kerja yang mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis.

10. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kepuasan kerja untuk item pernyataan X1.10 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan "setuju" yaitu sebesar 62% responden. Artinya responden setuju bahwa responden bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

### 4.3.2 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi (X2)

Indikator-indikator dari variabel komitmen organisasi (X2) terbagi atas tiga indikator yaitu : 1. *Affective commitment*. 2. *Continuance commitment*. 3. *Normative commitment*. Adapun hasilnya adalah:

**Tabel 4. 8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X2**

Item pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X2.1	21	20%	60	57%	16	15%	9	8%	0	0%
X2.2	9	8%	75	71%	22	21%	0	0%	0	0%
X2.3	21	20%	62	58%	12	11%	11	10%	0	0%
X2.4	21	20%	61	58%	12	11%	12	11%	0	0%
X2.5	15	14%	71	67%	14	13%	6	6%	0	0%
X2.6	23	22%	62	58%	13	12%	8	8%	0	0%

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

1. Saya merasa nyaman didalam organisasi ini.

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel komitmen organisasi untuk item pernyataan X2.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 77% responden. Artinya responden setuju bahwa responden merasa nyaman didalam organisasi / perusahaan.

2. Masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel komitmen organisasi untuk item pernyataan X2.2 diatas menunjukkan bahwa rsponden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 78% responden. Artinya responden setuju bahwa masalah yang terjadi diperusahaan menjadi permasalahannya juga.

3. Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena karena takut tidak mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel komitmen organisasi untuk item pernyataan X2.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 78%. Artinya responden setuju bahwa responden sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

4. Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji.

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel komitmen organisasi untuk item pernyataan X2.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 78%. Artinya responden setuju bahwa responden berkeinginan tinggal di perusahaan karena kebutuhan gaji.

5. Masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar.

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel komitmen organisasi untuk item pernyataan X2.5 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 81% responden. Artinya responden setuju bahwa responden masih ada tanggungan jika ingin keluar dari perusahaan.

6. Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel komitmen organisasi untuk item pernyataan X2.6 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 80% responden.

Artinya responden setuju bahwa responden berkeinginan menghabiskan sisa karirnya di perusahaan ini.

#### 4.3.3 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ketidakamanan Kerja (X3)

Indikator-indikator dari variabel ketidakamanan kerja (X3) terbagi atas tiga indikator yaitu : 1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan. 2. Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan. 3. Ketidakberdayaan karyawan dalam menangani ancaman. Adapun hasilnya adalah:

**Tabel 4. 9**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X3**

Item pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X3.1	23	22%	62	58%	9	8%	12	11%	0	0%
X3.2	21	20%	60	57%	16	15%	9	8%	0	0%
X3.3	5	5%	34	32%	23	22%	37	35%	7	7%
X3.4	21	20%	62	58%	12	11%	11	10%	0	0%
X3.5	23	22%	62	58%	9	8%	12	11%	0	0%
X3.6	21	20%	60	57%	16	15%	9	8%	0	0%

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

1. Saya merasa tidak yakin bahwa saya akan bertahan dipekerjaan ini untuk satu tahun mendatang.

Berdasarkan hasil tabel 4.9 variabel ketidakamanan kerja untuk item pernyataan X3.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 80% responden. Artinya bahwa responden setuju merasa tidak yakin bahwa akan bertahan dipekerjaan ini untuk satu tahun mendatang.



2. Menurut saya pekerjaan ini penting buat saya.

Berdasarkan hasil tabel 4.9 variabel ketidakamanan kerja untuk item pernyataan X3.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 77% responden. Artinya bahwa responden setuju pekerjaan ini penting buat mereka.

3. Saya pesimis bahwa saya akan tetap bekerja disini jika isu pemecatan di perusahaan benar adanya.

Berdasarkan hasil tabel 4.9 variabel ketidakamanan kerja untuk item pernyataan X3.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 64% responden. Artinya bahwa responden tidak setuju merasa pesimis bahwa akan tetap bekerja disini jika isu pemecatan di perusahaan benar adanya.

4. Saya gelisah mendengar isu pemecatan karena akan mempengaruhi kerja saya.

Berdasarkan hasil tabel 4.9 variabel ketidakamanan kerja untuk item pernyataan X3.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 78% responden. Artinya bahwa responden setuju merasa gelisah mendengar isu pemecatan karena akan mempengaruhi kerjanya.

5. Saya yakin dapat mempertahankan pekerjaan saya.

Berdasarkan hasil tabel 4.9 variabel ketidakamanan kerja untuk item pernyataan X3.5 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak

memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 80% responden. Artinya bahwa responden setuju yakin dapat mempertahankan pekerjaannya.

6. Saya dapat kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.

Berdasarkan hasil tabel 4.9 variabel ketidakamanan kerja untuk item pernyataan X3.6 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 77% responden. Artinya bahwa responden setuju dapat kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.

#### 4.3.4 Distribusi Jawaban Responden Tentang *Intention to Quit* Karyawan (Y)

Indikator-indikator dari variabel *intention to quit* karyawan terbagi atas empat indikator, yaitu: 1. Kecenderungan meninggalkan organisasi. 2. Kemungkinan mencari pekerjaan lain. 3. Kemungkinan meninggalkan organisasi. 4. Adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik. Adapun hasilnya adalah:

**Tabel 4. 10**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Y**

Item pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
Y.1	0	0%	8	8%	15	14%	50	47%	33	31%
Y.2	0	0%	11	10%	14	13%	55	52%	26	25%
Y.3	0	0%	2	2%	22	21%	37	35%	45	42%
Y.4	0	0%	8	8%	15	14%	51	48%	32	30%
Y.5	0	0%	11	10%	14	13%	55	52%	26	25%
Y.6	0	0%	2	2%	23	22%	38	36%	43	41%
Y.7	0	0%	8	8%	15	14%	50	47%	33	31%
Y.8	0	0%	11	10%	15	14%	55	52%	25	24%

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22,2018

1. Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan.

Berdasarkan hasil tabel 4.10 variabel *intention to quit* karyawan untuk item pernyataan Y.1 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 92% responden. Artinya bahwa responden tidak setuju berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan.

2. Saya menanyakan informasi pekerjaan lain untuk saya ditempat lain.

Berdasarkan hasil tabel 4.10 variabel *intention to quit* karyawan untuk item pernyataan Y.2 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 90% responden. Artinya bahwa responden tidak setuju menanyakan informasi pekerjaan lain untuknya ditempat lain.

3. Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini.

Berdasarkan hasil tabel 4.10 variabel *intention to quit* karyawan untuk item pernyataan Y.3 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 98% responden. Artinya bahwa responden sangat tidak setuju berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini.

4. Saya akan pindah kerja ditempat lain jika pekerjaan itu saya rasa lebih baik dari sekarang.

Berdasarkan hasil tabel 4.10 variabel *intention to quit* karyawan untuk item pernyataan Y.4 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 92%

responden. Artinya bahwa responden tidak setuju akan pindah kerja ditempat lain jika pekerjaan itu dirasa lebih baik dari sekarang.

5. Saya tertarik untuk mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan hasil tabel 4.10 variabel *intention to quit* karyawan untuk item pernyataan Y.5 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 90% responden. Artinya bahwa responden tidak setuju untuk mencari pekerjaan baru.

6. Saya ingin mencari lingkungan kerja yang baru.

Berdasarkan hasil tabel 4.10 variabel *intention to quit* karyawan untuk item pernyataan Y.6 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 98% responden. Artinya bahwa responden sangat tidak setuju ingin mencari lingkungan kerja yang baru.

7. Saya akan mencari pekerjaan baru tahun depan.

Berdasarkan hasil tabel 4.10 variabel *intention to quit* karyawan untuk item pernyataan Y.7 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 92% responden. Artinya bahwa responden tidak setuju mencari pekerjaan baru tahun depan.

8. Saya tidak tertarik pindah kerja walaupun teman-teman saya melakukannya.

Berdasarkan hasil tabel 4.10 variabel intention to quit karyawan untuk item pernyataan Y.8 diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “tidak setuju” yaitu sebesar 90% responden. Artinya bahwa responden tidak setuju tertarik pindah kerja walaupun teman-temannya melakukannya.

#### 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. 11**  
**Hasil Penghitungan Statistik Deskriptif Data**

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
X1	106	35.57	5.156
X2	106	23.32	3.136
X3	106	22.53	4.019
Y	106	15.92	4.023

Sumber : data primer diolah dengan SPSS.22,2018

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel kepuasan kerja (X1) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35.57 dan standar deviasi sebesar 5.156. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kepuasan kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel komitmen organisasi (X2) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 23.32 dan standar

deviasi sebesar 3.136. 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 diatas menjelaskan bahwa pada variabel ketidakamanan kerja (X3) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22.53 dan standar deviasi sebesar 4.019. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel ketidakamanan kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel diatas menjelaskan bahwa pada variabel *intention to quit* karyawan (Y) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 15.92. dan nilai standar deviasi 4.023. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata yang artinya jawaban pada variabel ketidakamanan kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

#### **4.4.2 Uji Kualitas Data**

##### **4.4.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk menegetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji momen *product correlation* atau yang lebih dikenal dengan nama *corrected item-total correlation*. Penelitian ini menggunakan sampel (n) sebanyak 106 responden, maka besarnya  $df = 106 - 3 = 103$ . Dengan  $\alpha = 0.05$  maka diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0.195. berikut adalah ukuran validitas tiap-tiap butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

**Tabel 4 12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja**

Item pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X1.1	0.713	0.195	Valid
X1.2	0.734	0.195	Valid
X1.3	0.613	0.195	Valid
X1.4	0.722	0.195	Valid
X1.5	0.816	0.195	Valid
X1.6	0.757	0.195	Valid
X1.7	0.561	0.195	Valid
X1.8	0.333	0.195	Valid
X1.9	0.284	0.195	Valid
X1.10	0.463	0.195	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2108

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen kepuasan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item –total correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan  $>$   $r_{tabel}$  (0.195).

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X2.1	0.822	0.195	Valid
X2.2	0.253	0.195	Valid
X2.3	0.807	0.195	Valid
X2.4	0.882	0.195	Valid
X2.5	0.205	0.195	Valid
X2.6	0.896	0.195	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen komitmen organisasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *correlated item-total correlation* ( $r_{hitung}$ ) setiap item pernyataan  $>$   $r_{tabel}$  (0.195).

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Ketidakamanan Kerja**

Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X3.1	0.856	0.195	Valid
X3.2	0.856	0.195	Valid
X3.3	0.606	0.195	Valid
X3.4	0.816	0.195	Valid
X3.5	0.645	0.195	Valid
X3.6	0.856	0.195	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen ketidakamanan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r<sub>hitung</sub>) setiap item pernyataan > r<sub>tabel</sub> (0.195).

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Validitas *Intention to Quit* Karyawan**

Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Y.1	0.702	0.195	Valid
Y.2	0.694	0.195	Valid
Y.3	0.687	0.195	Valid
Y.4	0.619	0.195	Valid
Y.5	0.617	0.195	Valid
Y.6	0.587	0.195	Valid
Y.7	0.360	0.195	Valid
Y.8	0.384	0.195	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel dependen *intention to quit* karyawan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *corrected item-total correlation* (r<sub>hitung</sub>) setiap item pernyataan > r<sub>tabel</sub> (0.195).



#### 4.4.2.2. Uji Reliabilitas

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

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0.733	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.768	Reliabel
Ketidakamanan Kerja (X3)	0.791	Reliabel
<i>Intention to Quit</i> Karyawan (Y)	0.739	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel penelitian, nilainya  $> 0.6$  yaitu variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0.733, variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0.768, untuk variabel ketidakamanan kerja (X3) sebesar 0.791 dan variabel *intention to quit* karyawan (Y) sebesar 0.739, yang menunjukkan bahwa dapat diterimanya derajat reliabilitas. Maka disimpulkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel penelitian memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal pertanyaan yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk angket atau kuesioner.

### 4.4.3 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier harus terpenuhi beberapa pengujian prasyarat analisis atau asumsi klasik, antara lain multikolinieritas, heterokedastisitas, normalitas dan autokorelasi.

#### 4.4.3.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang digunakan 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 multikolinieritas dan mempunyai angka *tolerance* mendekati satu. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan *tolerance* dibawah 0.1 menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0.989	1.011	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0.215	4.644	
Ketidakamanan Kerja	0.055	4.665	

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa uji VIF memiliki nilai  $< 10$ , yaitu variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 1.011, variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 4.644, dan variabel ketidakamanan kerja sebesar 4.665. sehingga dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.4.3.2 Uji Heterokedastisitas

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

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Gletjser)**

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sign.
1	Regression	15.180	3	5.060	1.708	.170 <sup>b</sup>
	Residual	302.233	102	2.963		
	Total	317.413	105			

Sumber: data primer dengan SPSS.22, 2018

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sign.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	3.548	1.752		2.025	.045
	Kepuasan Kerja	.042	.033	.125	1.290	.200
	Komitmen Organisasi	-.163	.115	-.295	-1.416	.160
	Ketidakamanan Kerja	.064	.090	.148	.711	.479

Sumber: data primer dengan SPSS.22, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai sign.f dan nilai sign. t memiliki nilai  $> 0.05$ , yaitu untuk nilai sign. f sebesar 0.170 dan untuk nilai sign. t memiliki masing-masing nilai sebesar 0.200 untuk variabel kepuasan kerja (X1),

0.160 untuk variabel komitmen organisasi (X2), dan 0.479 untuk variabel ketidakamanan kerja (X3), sehingga dapat dikatakan bebas heterokedastisitas.

#### 4.4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang layak atau baik adalah yang memiliki nilai distribusi yang normal. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi apakah normal atau tidak dapat dilihat pada nilai *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dengan ketentuan probabilitas sign. (assymp sign) > 0.05 berarti model regresi berdistribusi normal.

**Tabel 4. 19**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,20970753
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,068
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

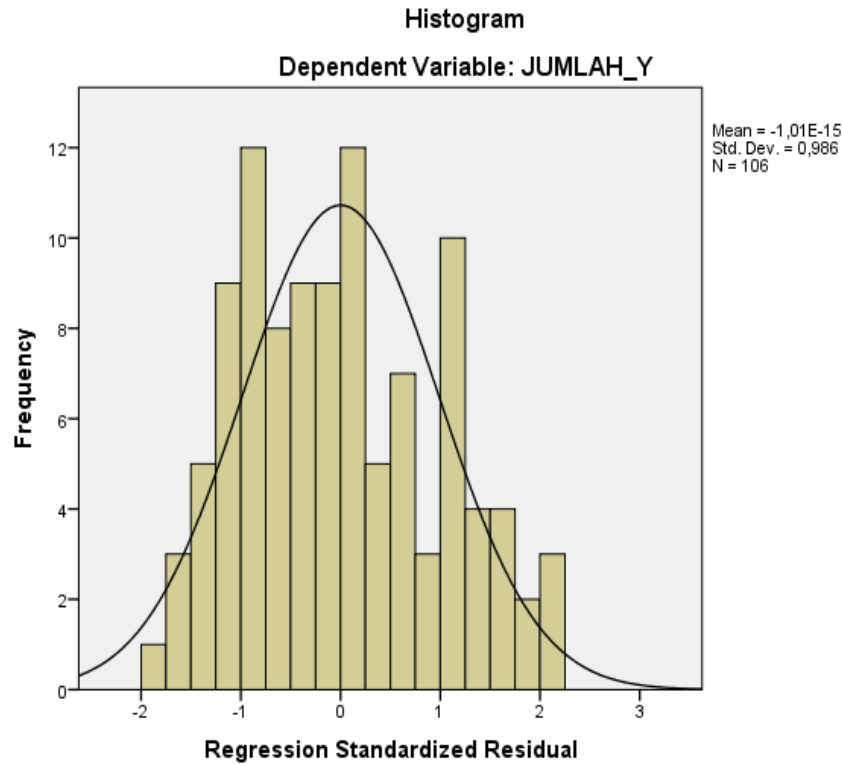
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui nilai Assymp. Sign. sebesar 0.080 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa data

tersebut berdistribusi normal. Selain itu juga bisa dilihat dengan menggunakan grafik histogram dibawah ini



**Gambar 4. 2**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar 4.1 grafik histogram terlihat bahwa distribusi membentuk lonceng. Hal ini secara subyektif penelitian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### **4.4.3.4 Uji Autokorelasi**

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan dari deret waktu dalam model regresi. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, maka koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien. Artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien

regresi menjadi tidak stabil. Untuk menguji ada atau tidaknya autokorelasi dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin-Watson (D-W).

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
1	.603 <sup>a</sup>	.363	.345	3.25657	2.326

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

Berdasarkan data pada tabel 4.20 nilai D-W yaitu 2.326, N= 106 dan K= 3 dapat diketahui nilai D<sub>L</sub> 1.6258 dan D<sub>U</sub> 1.7420 maka dapat disimpulkan bahwa  $1.7420 < 2.326 < 4 - 1.7420$ . sehingga dapat dikatakan bahwa data bebas autokorelasi.

#### 4.4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penghitungan statistik untuk mengolah data adalah menggunakan program komputer SPSS for windows versi 22.0, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap *intention to quit* karyawan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.21.

**Tabel 4. 21**  
**Perhitungan Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sign.
		B	Std.Error	Beta		
1	(constant)	38.788	3.314		11.705	.000
	Kepuasan Kerja	-.140	.062	-.180	-2.262	.026
	Komitmen Organisasi	-1.087	.218	-.847	-4.976	.000
	Ketidakamanan Kerja	.331	.171	.331	1.939	.055

Sumber: data diolah dengan SPSS.22, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 38.788 artinya ketiga variabel yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja variabel dependen yaitu sebesar 38.788. koefisien regresi variabel kepuasan kerja atau X1 sebesar -0.140, koefisien regresi variabel komitmen organisasi atau X2 sebesar -1.087 dan koefisien regresi variabel ketidakamanan kerja sebesar 0.331. dengan demikian model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 38.788 - 0.140X1 - 1.087X2 + 0.331X3 + e$$

Hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS for windows* versi 22.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai konstanta dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja sebesar 38.788 dari ketiga variabel dapat memberikan pengaruh positif terhadap *intention to quit* karyawan.
2. Kepuasan kerja (X1) sebesar -0.140, jadi variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *intention to quit* karyawan. Artinya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka tingkat *intention to quit* karyawan akan semakin tinggi.
3. Komitmen organisasi (X2) sebesar -1.087, jadi variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit* karyawan. Artinya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat *intention to quit* karyawan.

4. Ketidakamanan kerja (X3) sebesar 0.331, menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap *intention to quit* karyawan (Y) karena hasil tabel signifikan menunjukkan  $> 0.05$  yaitu 0.055.

#### 4.4.5 Uji Hipotesis

##### 4.4.5.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pengujian parsial yaitu untuk menguji variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap *intention to quit* karyawan secara parsial atau terpisah. Dasar pengambilan keputusannya sebagai 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. 22**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sign.
		B	Std.Error	Beta		
1	(constant)	38.788	3.314		11.705	.000
	Kepuasan Kerja	-.140	.062	-.180	-2.262	.026
	Komitmen Organisasi	-1.087	.218	-.847	-4.976	.000
	Ketidakamanan Kerja	.331	.171	.331	1.939	.055

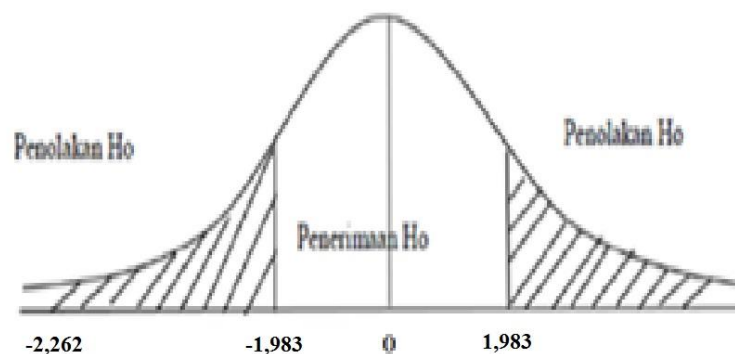
Sumber: data primer diolah dengan spss.22.0, 2018



Berdasarkan hasil uji parsial dalam tabel 4.22 pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap *intention to quit* karyawan yang diuji sebagai berikut:

#### 4.4.5.1.1 Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan”. Berdasarkan tabel 4.22 diatas diperoleh hasil nilai  $t_{hitung} = -2.262 < \text{nilai } t_{tabel}$  (1.983) dengan nilai signifikansi  $0.026 < 0.05$ . berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan, sehingga hipotesis pertama “**diterima**”.

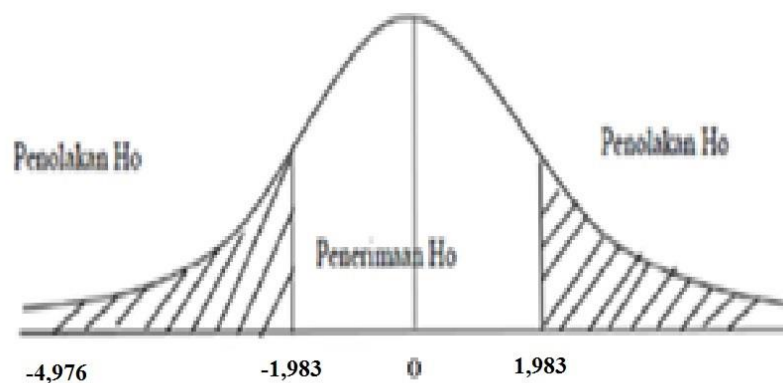


**Gambar 4. 3**  
**Uji t Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan serta menerima hipotesis pertama.

#### 4.4.5.1.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap *intention to quit* karyawan” berdasarkan tabel 4.22 diperoleh hasil nilai  $t_{hitung} = -4.976 > \text{nilai } t_{tabel} (1.983)$ , dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan, sehingga hipotesis kedua “**diterima**”.



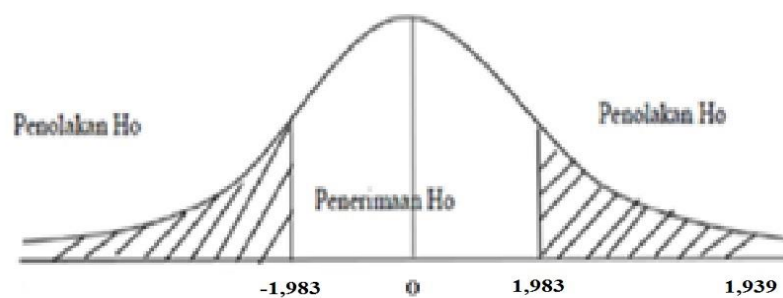
**Gambar 4 4**  
**Uji t Komitmen Organisasi**

Berdasarkan hasil ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan serta hipotesis kedua “diterima”.

#### 4.4.5.1.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel ketidakamanan kerja terhadap *intention to quit* karyawan”

karyawan”. Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh hasil nilai  $t_{hitung} = 1.939 < \text{nilai } t_{tabel}$  (1.983) dengan taraf signifikansi  $0.055 > 0.05$ . berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan, sehingga hipotesis ketiga “ditolak”.



**Gambar 4. 5**  
**Uji t Ketidakamanan Kerja**

Berdasarkan hasil ini maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya secara parsial variabel ketidakamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* karyawan serta menolak hipotesis ketiga.

#### 4.4.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat kesesuaian atau ketepatan model regresi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen, dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

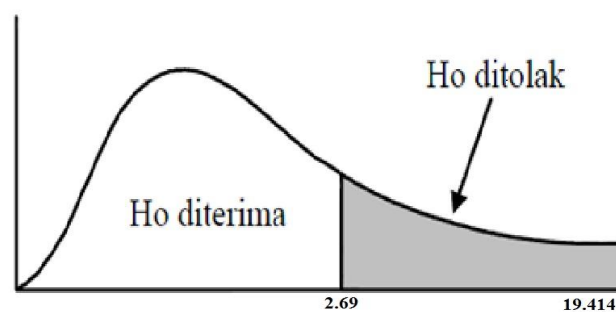
- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
1	Regression	617.663	3	205.888	19.414	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1081.733	102	10.605		
	Total	1699.396	105			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

Besarnya nilai  $F_{tabel}$  dengan df penyebut sebesar 102 dan df pembilang sebesar 3 didapatkan nilai sebesar 2.69. Berdasarkan tabel diatas diperoleh besarnya  $F_{hitung} = 19.414$  dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai  $Sign. 0.000 < 0.05$  atau  $F_{hitung} (19.414) > F_{tabel} (2.69)$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *intention to quit* karyawan.



**Gambar 4. 6**  
**Gambar Uji F**

Berdasarkan hasil ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan.

#### 4.4.6 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian karena dapat menjelaskan kebaikan model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu. Semakin mendekati nol besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya semakin besar nilai koefisien determinasi mendekati angka satu, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*.

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimaste
1	.603 <sup>a</sup>	.363	.345	3.25657

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.22, 2018

Hasil uji R<sup>2</sup> pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.345. Hal ini berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 34.5% sedangkan sisanya 65.5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.5 PEMBAHASAN

### 4.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil analisis bahwa terjadi pengaruh kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi, diketahui bahwa ada pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan di PT. Linggarjati

Mulia Abadi, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2.262, dengan tingkat signifikansi  $0.026 < 0.05$  serta koefisien regresi sebesar -0.140 maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi *intention to quit* karyawan, maka penelitian ini membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *intention to quit* karyawan di PT. Linggarjati Mulia Abadi.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden diketahui bahwa indikator kepuasan kerja yang paling besar pengaruhnya adalah promosi, dilihat dari hasil pernyataan responden sebanyak 62%. Dimensi rekan kerja menunjukkan pernyataan sebanyak 48%, dimensi gaji menunjukkan bahwa pernyataan responden sebanyak 45% dan dimensi senang dengan pekerjaan itu sendiri menunjukkan pernyataan responden sebanyak 43% sedangkan dimensi pengawasan/atasan menunjukkan pernyataan sebanyak 40% responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat *intention to quit* karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Nella Agustina (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Dwi Sartika (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Ronald Mawei (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* karyawan. Styanto *et al* (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan.

#### 4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Intention to Quit* Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil analisis bahwa terjadi pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to quit* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *intention to quit* karyawan PT. Linggarjati Mulia Abadi, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar -4.976, dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  serta koefisien regresi sebesar -1.087, maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit* karyawan PT.Linggarjati Mulia Abadi.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa dimensi *affective commitment* dengan pernyataan masalah di perusahaan menjadi masalah karyawan juga memiliki nilai pernyataan sebesar 71% responden. Dan dimensi *continuance commitment* dengan pernyataan sulit meninggalkan perusahaan karena takut tidak mendapat pekerjaan memiliki nilai pernyataan sebesar 58% responden, sedangkan dimensi *normative commitment* dengan pernyataan masih ada tanggung jawab jika ingin keluar memiliki nilai pernyataan sebesar 67% responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan. Semakin rendah komitmen organisasi maka akan meningkatkan tingkat *intention to quit* karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Dwi Sartika (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap

keinginan keluar karyawan. Pratiwi & Ardana (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* karyawan.

#### **4.5.3 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Intention to Quit* Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung  $1.939 < t \text{ tabel sebesar } 1.983$ , dengan tingkat signifikansi  $0.055 > 0.05$  dan nilai koefisien regresi sebesar 0.331, artinya karyawan merasakan ketidakamanan kerja secara psikologis (perasaan khawatir, cemas, ragu, dan was-was) terhadap pekerjaannya saat ini tergolong rendah. Namun beberapa keraguan tersebut tidak berpengaruh sepenuhnya terhadap keinginan keluar karyawan (*intention to quit*) di PT. Linggarjati Mulia Abadi. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor yaitu:

##### **1. Usia**

Usia rata-rata terbanyak karyawan adalah di umur lebih dari 35 tahun, karyawan bekerja di perusahaan merasa khawatir, cemas dan was-was terhadap posisi nya saat ini yang bisa saja digantikan dengan orang lain, akan tetapi mereka mengabaikan hal tersebut, hal ini tidak menimbulkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan karena mereka beranggapan bahwa sulit nya jika harus mencari pekerjaan baru, yang sama / sesuai dengan posisi saat ini apalagi usia mereka sudah tidak lagi muda.

##### **2. Status Pernikahan**



Sebagian besar karyawan berstatus menikah, hal ini juga menjadi alasan jika hendak keluar dari perusahaan, mereka khawatir jika harus mengganggu bekerja karena mereka memiliki tanggungan keluarga yang harus dinafkahi.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel ketidakamanan kerja menunjukkan bahwa dimensi kemungkinan kehilangan pekerjaan dengan pernyataan tidak yakin bertahan dipekerjaan ini satu tahun mendatang adalah sebesar 58% responden. Dimensi kemungkinan perubahan negatif di perusahaan dengan pernyataan gelisah mendengar isu pemecatan adalah sebesar 58% sedangkan dimensi ketidak berdayaan karyawan menangani ancaman dengan pernyataan dapat kehilangan pekerjaan karena diberhentikan sebesar 57% responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan. Penelitian ini tidak mendukung penelitian-penelitian sebelumnya yaitu Nella Agustina (2017) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan keluar karyawan. Ronald Mawei (2016) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* karyawan. Demikian pula penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Rahyuda (2016) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh positif terhadap *quit intention*. Namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah / keluar karyawan.

