

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum PT. Triconville Indonesia

4.1.1. Profil PT. Triconville Indonesia

PT. Triconville Indonesia merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang furniture sejak tahun 2010, berada di Jln.Tahunan-Batealit km 3, Desa Bawu RT 26/Rw 05, Kecamatan Batealit, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah 59461. PT. Triconville Indonesia membuat produk furniture *outdoor* maupun *indoor* modern dengan kualitas dan bahan yang terbaik, tidak hanya dari bahan kayu namun juga terdapat pembuatan furniture dengan menggunakan bahan dari *stainless aluminium & wicker*. PT.Triconville Indonesia memiliki Sertifikasi SVLK, yang artinya produk yang dihasilkan oleh pabrik dibuat dengan sesuai pengesahan standar yang ketat dan memiliki kriteria untuk memastikan pengiriman produk kayu legal dan dilacak, diverifikasi titik asal dan kayu tersebut berasal dari area pengelolaan hutan lestari yang mematuhi aspek hukum, tata kelola hutan yang transparan dan akuntabel. Triconville juga menawarkan berbagai pilihan bahan untuk memilih bahan berkualitas tinggi yang hanya digunakan dalam setiap produk. Semua produk furniture diekspor ke beberapa negara yaitu negara Amerika, Australia, Malaysia, Timur Tengah, Kanada, Italia, dan Jerman. Marketing pada PT. Triconville Indonesia menjangkau seluruh dunia, dengan kantor pusat berada di Semarang,Indonesia. Sedangkan pabrik khusus bagian produksi berada di Demak dan Jepara. PT. Triconville Indonesia memiliki

karyawan 375 orang yang terbagi pada 17 bagian masing-masing dan hanya memiliki 2-3 pengrajin karena hampir seluruh proses pembuatan furniture, diproduksi sendiri oleh PT. Triconville Indonesia. Untuk penjualan, tiap bulan PT. Triconville Indonesia mampu melakukan pengiriman 1-2 untuk pabrik yang di Jepara.

4.2. Deskripsi Responden

Sebelum masuk dalam tahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden, tujuan untuk menampilkan informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Deskriptif demografi responden memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang menunjukkan besarnya presentasi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama kerja pada karyawan PT. Triconville Indonesia. Berikut adalah rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan sebagai berikut :

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	50	63,29%
2.	Perempuan	29	36,71%
Total		79	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data yang diperoleh pada tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Triconville Indonesia yang menjadi sampel dalam

penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang (63,29%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (36,71%). Sehingga dari jumlah sampel penelitian di PT.Triconville Indonesia ternyata lebih dominan karyawan laki-laki daripada perempuan karena secara fisik atau tenaga lebih kuat dan tahan laki-laki.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan usia yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	19 th - 23th	15	18,99%
2.	24 th – 28 th	28	35,44%
3.	>28 th	36	45,57%
Total		79	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas usia responden dalam penelitian ini adalah yang berusia > 28 tahun sebanyak 36 orang (45,57%), responden yang berusia 19 tahun-23 tahun sebanyak 15 orang (18,99%) sedangkan responden yang berusia 24 tahun-28 tahun sebanyak 28 orang (35,44%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT Triconville Indonesia berusia produktif dan telah memiliki pengalaman kerja

4.2.3. Karakteristik Responden Status Pernikahan Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar, maka diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan status pernikahan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kawin	56	70,89%
2.	Belum Kawin	23	29,11%
Total		79	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data yang diperoleh pada tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Triconville Indonesia yang menjadi sampel dalam penelitian ini berstatus kawin/sudah menikah sebanyak 56 (70,89%) sedangkan yang berstatus belum kawin/belum menikah sebanyak 23 orang (29,11%).

4.2.4. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SD	15	18,99%
2.	SMP	36	45,57%
3.	SMA/SMK	28	35,44%
Total		79	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Data yang diperoleh pada tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Triconville Indonesia yang menjadi sampel dalam penelitian ini memiliki latar belakang status pendidikan terakhir yaitu karyawan yang memiliki latar belakang status pendidikan terakhir SD sebanyak 15 orang (18,99%), SMP sebanyak 36 orang (45,57%), sedangkan

karyawan yang berlatar belakang status pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 28 orang (35,44%). Dalam penelitian ini, karyawan PT. Triconville Indonesia sebagian besar memiliki pendidikan terakhir SMP, Hal ini karena banyak lulusan SMP yang menganggur karena sebagian besar perusahaan membutuhkan karyawan dengan minimal pendidikan SMA/SMK. Oleh karena itu, PT. Triconville Indonesia menerima karyawan dengan minimal pendidikan SMP atau SD dan perusahaan lebih mementingkan para pekerja yang mempunyai niat dan kemauan kerja keras serta keahlian sesuai bidang pekerjaannya.

4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	18	22,78%
2.	1 – 3 tahun	34	43,04%
.3	>3 tahun	27	34,18%
Total		79	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas lama kerja responden di PT. Triconville Indonesia yaitu 1-3 tahun sebanyak 34 orang (43,04%), < 1 tahun sebanyak 18 orang (22,78%), sedangkan > 3 tahun sebanyak 27 orang (34,18%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden data penelitian ini adalah karyawan yang sudah lama bekerja dan berpengalaman di PT. Triconville Indonesia

4.3. Deskripsi Variabel

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk jawaban responden dengan skor tertinggi tiap butir pertanyaan adalah 5 dan skor terendah tiap butir pertanyaan adalah 1.

4.3.1. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi (X1)

Indikator-indikator dari variabel komitmen organisasi (X1) terbagi atas 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
KO1	9	45	39	156	23	69	8	16	0	0	286	3,62
KO2	7	35	43	172	27	81	2	4	0	0	292	3,70
KO3	16	80	34	136	28	84	1	2	0	0	302	3,82

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel komitmen organisasi untuk item pertanyaan pertama diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 39 responden dengan skor 156. Artinya responden setuju bahwa mereka merasa bahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan PT. Triconville Indonesia.

2. Saya merasakan masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah saya juga

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel komitmen organisasi untuk item pertanyaan kedua diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 43 responden dengan skor 172. Artinya responden setuju bahwa mereka merasakan masalah yang ada dalam perusahaan adalah masalah saya juga

3. Saya ingin perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas dan kesetiaan saya

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel komitmen organisasi untuk item pertanyaan ketiga diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 34 responden dengan skor 136. Artinya responden setuju bahwa mereka ingin perusahaan ini layak mendapatkan loyalitas dan kesetiaan saya

4.3.2. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Budaya Organisasi (X2)

Indikator-indikator dari variabel Budaya organisasi (X2) terbagi atas 7 indikator yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan atau stabilitas. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel budaya organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Mean
------	--------	-------	-------	--------	---------	-------	------

	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	(Σ)	
BO1	11	55	32	128	24	72	11	22	1	1	278	3,52
BO2	7	35	37	148	20	60	15	30	0	0	273	3,46
BO3	18	90	20	80	25	75	15	30	1	1	276	3,49
BO4	11	55	30	120	33	99	4	8	1	1	283	3,58
BO5	14	70	33	132	24	72	7	14	1	1	289	3,66
BO6	10	50	32	128	33	99	3	6	1	1	284	3,59
BO7	8	40	30	120	32	96	8	16	1	1	273	3,46

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Setiap karyawan diharapkan perusahaan untuk mengembangkan diri

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel budaya organisasi untuk item pertanyaan 1 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 32 responden dengan skor 128. Artinya responden setuju bahwa merekadiharapkan perusahaan untuk mengembangkan diri

2. Perusahaan mendorong saya untuk teliti dalam bekerja

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel budaya organisasi untuk item pertanyaan 2 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 37 responden dengan skor 148. Artinya responden setuju bahwa perusahaan mendorong saya untuk teliti dalam bekerja

3. Perusahaan lebih mengutamakan hasil daripada proses.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel budaya organisasi untuk item pertanyaan 3 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “netral” sebanyak 25 responden

dengan skor 75. Artinya responden netral apabila Perusahaan lebih mengutamakan hasil daripada proses.

4. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan keselamatan karyawan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel budaya organisasi untuk item pertanyaan 4 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “netral” sebanyak 33 responden dengan skor 99. Artinya responden netral apabila Perusahaan memperhatikan kesejahteraan dan keselamatan karyawan.

5. Perusahaan mendorong saya untuk selalu bekerja dengan tim.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel budaya organisasi untuk item pertanyaan 5 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 33 responden dengan skor 132. Artinya responden setuju apabila Perusahaan mendorong saya untuk selalu bekerja dengan tim

6. Perusahaan menciptakan persaingan yang sehat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel budaya organisasi untuk item pertanyaan 6 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “netral” sebanyak 33 responden. Artinya responden netral apabila Perusahaan menciptakan persaingan yang sehat dalam bekerja

7. Perusahaan mempertahankan system dan prosedur dalam pekerjaan yang berlaku

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel budaya organisasi untuk item pertanyaan 7 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “netral” yaitu sebesar 40,51% atau sebanyak 32 responden dengan skor 96. Artinya responden netral apabila Perusahaan mempertahankan system dan prosedur dalam pekerjaan yang berlaku

4.3.3. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja (X3)

Indikator-indikator dari variabel Kepuasan Kerja (X3) terbagi atas 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, hubungan dengan rekan kerja. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
KK1	5	25	35	140	24	72	15	30	0	0	267	3,38
KK2	5	25	44	176	26	78	3	6	1	1	286	3,62
KK3	9	45	39	156	26	78	5	10	0	0	289	3,66
KK4	15	75	34	136	26	78	3	6	1	1	296	3,75
KK5	9	45	39	156	26	78	4	8	1	1	288	3,65

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan saya sangat menarik

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan 1 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak

memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebanyak 35 responden dengan skor 140. Artinya responden setuju bahwa pekerjaan mereka sangat menarik

2. Saya puas dengan gaji yang saya terima untuk tanggung jawab pekerjaan saya.
Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan 2 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 44 responden dengan skor 176. Artinya responden setuju bahwa mereka puas dengan gaji yang mereka terima untuk tanggung jawab pekerjaan mereka.

3. Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan
Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan 3 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 39 responden dengan skor 159 . Artinya responden setuju bahwa mereka puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan

4. Para manajer (*supervisor*) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan 4 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 34 responden dengan skor 136. Artinya responden setuju bahwa Para manajer (*supervisor*) tempat saya bekerja selalu memberikan dukungan terhadap saya.

5. Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja disini

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan 5 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 39 responden dengan skor 156. Artinya responden setuju bahwa mereka menikmati bekerja dengan rekan kerja disini

4.3.4. Deskripsi Jawaban Responden Tentang Turnover Intention (Y)

Indikator-indikator dari variabel Turnover Intention (Y) terbagi atas 3 indikator yaitu memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan dan niat untuk keluar. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel *turnover intention* sebagai berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Turnover Intention (Y)

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
TI1	2	10	26	104	43	129	7	14	1	1	258	3,27
TI2	6	30	26	104	36	108	9	18	2	2	262	3,32
TI3	1	5	27	108	42	126	9	18	0	0	257	3,25

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saya pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya dan mencari pekerjaan lain.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel turnover intention untuk item pertanyaan 1 diatas menunjukkan bahwa responden

paling banyak memberikan pernyataan “netral” sebanyak 43 responden dengan skor 129. Artinya responden netral bahwa mereka pernah/sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan mereka dan mencari pekerjaan lain.

2. Jika ada pekerjaan yang lebih baik, saya akan pindah dari perusahaan ini.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel turnover intention untuk item pertanyaan 2 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “netral” sebanyak 36 responden dengan skor 108. Artinya responden netral bahwa jika ada pekerjaan yang lebih baik, mereka akan pindah dari perusahaan ini

3. Saya akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan ini.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel turnover intention untuk item pertanyaan 3 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “netral” sebanyak 42 responden dengan skor 126. Artinya responden netral bahwa mereka akan secepatnya memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan ini

4.4. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data

Sebelum melakukan uji hipotesis pada analisis regresi linier berganda. Uji prasyarat analisis regresi linier berganda atau sering disebut uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinieritas harus terpenuhi. Berikut ini masing-masing uji prasyarat :

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residua memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 160). Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan melihat Uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan software SPSS. Hipotesis dalam uji normalitas sebagai berikut :

H_0 : Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_a : Sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian: H_0 diterima jika Asymp. Sig. > α (0,05)

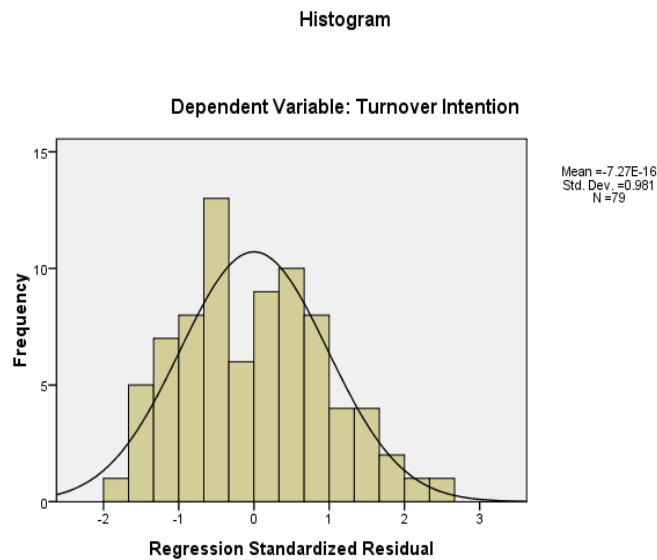
H_0 ditolak jika Asymp. Sig. < α (0,05)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36645347
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.646
Asymp. Sig. (2-tailed)		.798

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.9, diperoleh hasil bahwa nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,798. Karena Asymp.Sig.(2-tailed) > α (0,05) yang berarti H_0 diterima artinya data dalam penelitian berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

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

4.4.2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011:166). Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan lebih dari 0,05. Hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Turnover Intention*Komitmen Organisasi	0,912	Linier
Turnover Intention*Budaya Organisasi	0,304	Linier

Turnover Intention*Kepuasan Kerja	0,507	Linier
-----------------------------------	-------	--------

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019

Hasil uji linieritas pada tabel 4.10, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Signifikansi yang lebih dari $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas (komitmen organisasi, budaya organisasi,kepuasan kerja) dengan variabel terikat (*turnover Intention*) bersifat linier.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser yaitu dengan meregresikan nilai absolute dari residual dengan variabel independen. Uji glejser menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai Sig. $> \alpha$ (0,05).

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,235	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,393	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,977	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.11, diperoleh nilai Sig.(2-tailed) untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,235, nilai Sig.(2-tailed) untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,393 dan nilai Sig.(2-tailed) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,977. Karena semua variabel independent

memiliki nilai $\text{Sig.}(2\text{-tailed}) > \alpha (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi sehingga uji asumsi untuk heteroskedastisitas terpenuhi.

4.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2013). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) (Ghozali, 2011) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -4 atau $DW < -4$.
2. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -4 dan +4 atau $-4 < DW < +4$
3. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 4 atau $DW > 4$.
- 4.

Tabel 4.13 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.603 ^a	.364	.338	1.39351	2.411

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.12, diperoleh nilai Durbin Watson 2,411. Karena nilai DW tersebut berada diantara -4 dan +4 atau $-4 < DW < +4$. Maka model regresi tidak terjadi autokorelasi. Sehingga uji asumsi autokorelasi terpenuhi.

4.4.5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian adanya multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* pada masing-masing variabel bebasnya. Jika nilai VIF nya lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1. Maka tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Komitmen Organisasi	1,071	0,934	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi	1,417	0,706	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	1,416	0,706	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019

Hasil perhitungan pada tabel 4.13, diperoleh nilai VIF untuk semua variabel lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hal ini menunjukkan variabel-variabel independent tidak saling berkorelasi.

4.5. Model Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dengan variabel independentyaitu komitmen organisasi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3), variabel dependent yaitu Turnover Intention (Y). Model persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.592	1.375		13.519	.000
1 Komitmen Organisasi	-.218	.094	-.223	-2.335	.022
Budaya Organisasi	-.154	.050	-.337	-3.075	.003
Kepuasan Kerja	-.139	.064	-.239	-2.178	.033

a. Dependent Variable: Turnor Intention

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019.

Hasil analisis regresi berganda, diperoleh konstanta (a) sebesar 18,592, koefisien untuk variabel komitmen organisasi (b1) sebesar -0,218, koefisien untuk variabel budaya organisasi (b2) sebesar -0,154 dan koefisien untuk variabel kepuasan kerja (b3) sebesar -0,139. Sehingga model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,592 - 0,218X_1 - 0,154X_2 - 0,139X_3$$

Model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan (Y) sebesar 18,592 yang berarti bahwa jika komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja sama dengan nol (konstan) maka *turnover intention* (Y) akan meningkat sebesar nilai konstanta yaitu 18,592.
2. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X1) yaitu b1 sebesar -0,218. Artinya, apabila variabel bebas lain bernilai konstan dan variabel komitmen

organisasi mengalami kenaikan 1, maka variabel turnover intention (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,218. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antar variabel komitmen organisasi (X1) dengan variabel turnover intention (Y), maka jika semakin meningkat komitmen organisasi (X1) maka semakin menurun *turnover intention* (Y)

3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) yaitu b_2 sebesar -0,154. Artinya, apabila variabel bebas lain bernilai konstan dan variabel budaya organisasi mengalami kenaikan 1, maka variabel turnover intention (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,154. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antar variabel budaya organisasi (X2) dengan variabel turnover intention (Y), maka jika semakin meningkat budaya organisasi (X2) maka semakin menurun *turnover intention* (Y)
4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X3) yaitu b_3 sebesar -0,139 . Artinya apabila variabel bebas lain bernilai konstan dan variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1, maka variabel turnover intention (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,139. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antar variabel kepuasan kerja (X3) dengan variabel turnover intention (Y), maka jika semakin meningkat kepuasan kerja (X3) maka semakin menurun *turnover intention* (Y)

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. 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 dependen. Penelitian ini menggunakan pengujian parsial yaitu untuk menguji variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT. Triconville Indonesia secara parsial. 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.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan yang terkait dengan pengaruh variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap turnover intention. Berikut ini hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T) dengan *software SPSS*.

Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.592	1.375		13.519	.000
1 Komitmen Organisasi	-.218	.094	-.223	-2.335	.022

Budaya Organisasi	-.154	.050	-.337	-3.075	.003
Kepuasan Kerja	-.139	.064	-.239	-2.178	.033

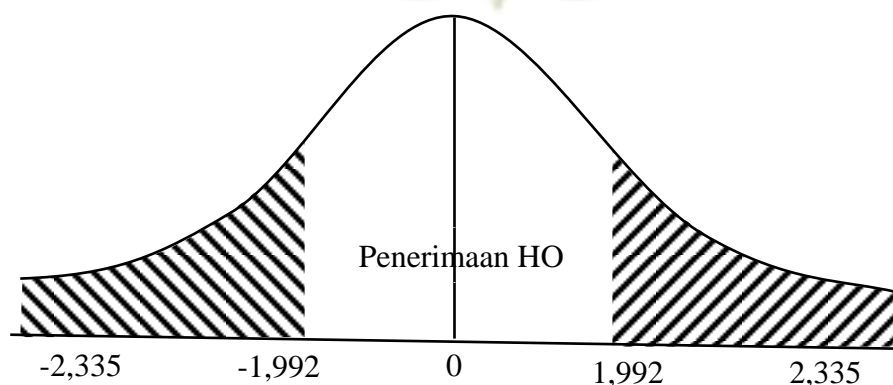
a. Dependent Variable:
Turnor Intention

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019.

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

4.6.1.1.Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diperoleh koefisien regresi b1 sebesar -0,218 dengan nilai $|T_{hitung}| = |-2,335|$ lebih besar dari nilai T_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 76$ sebesar 1,992 dan nilai Signifikansi (Sig.=0,022) $< \alpha(0,05)$ yang berarti komitmen organisai berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kontribusi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di PT Triconville Indonesia sebesar $(r^2) = (-0,260)^2 \times 100\% = 6,76\%$. Maka dapa disimpulkan bahwa hipotesis 1 “komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Triconville Indonesia” diterima

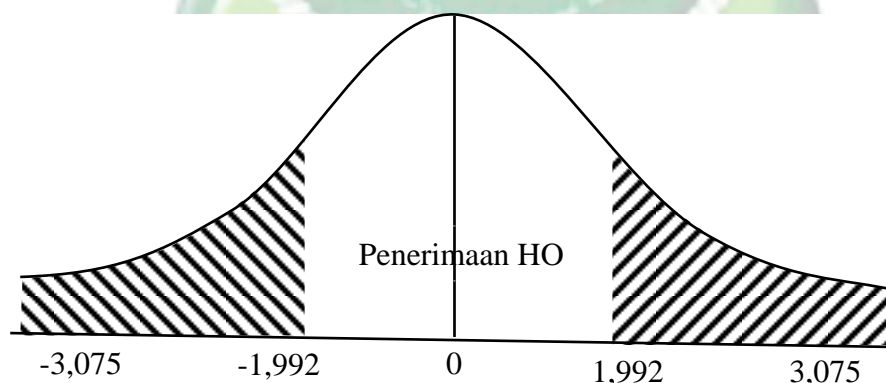


Gambar 4.2 Uji T Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Triconville Indonesia.

4.6.1.2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diperoleh koefisien regresi b_2 sebesar -0,154 dengan nilai $|T_{hitung}| = |-3,075|$ lebih besar dari nilai T_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 76$ sebesar 1,992 dan nilai Signifikansi ($Sig. = 0,022$) $< \alpha(0,05)$ yang berarti budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kontribusi budaya organisasi terhadap Turnover Intention di PT. Triconville Indonesia sebesar $(r^2) = (-0,335)^2 \times 100\% = 11,22\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 "budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Triconville Indonesia" diterima

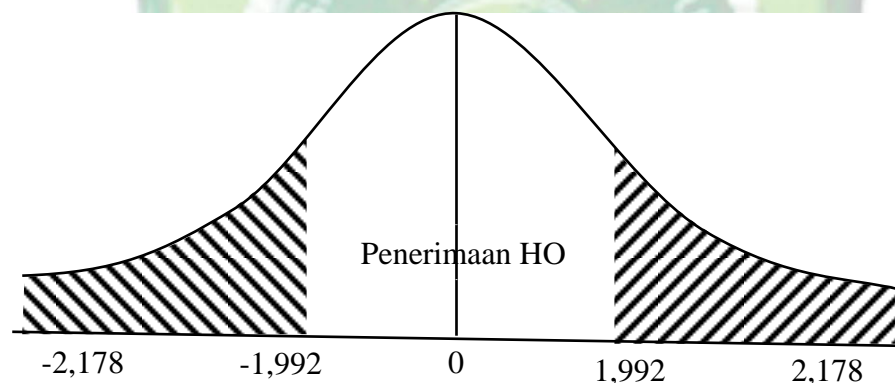


Gambar 4.3 Uji T Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Triconville Indonesia.

4.6.1.3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diperoleh koefisien regresi b_3 sebesar -0,139 dengan nilai $|T_{hitung}| = |-2,178|$ lebih besar dari nilai T_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 76$ sebesar 1,992 dan nilai Signifikansi ($Sig. = 0,022$) $< \alpha(0,05)$ yang berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Triconville Indonesia sebesar $(r^2) = (-0,244)^2 \times 100\% = 5,95\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 “kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Triconville Indonesia” diterima.



Gambar 4.4 Uji T Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada PT Triconville Indonesia.

4.6.2. 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:

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

Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikansi Simultan(Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.220	3	27.740	14.285	.000 ^a
Residual	145.641	75	1.942		
Total	228.861	78			

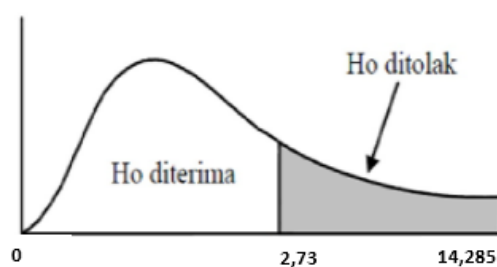
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS.21, 2019.

Besarnya nilai F_{tabel} dengan df penyebut (df_2) sebesar 75 dan df pembilang (df_1) sebesar 3 didapatkan nilai sebesar 2,73 . Berdasarkan tabel diatas diperoleh besarnya $F_{hitung} = 14,285$ dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai Sig. 0.000

< 0.05 atau $F_{hitung} (14,285) > F_{tabel} (2,73)$, Maka H_0 ditolak yang berarti variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention* karyawan di PT. Triconville Indonesia.



Gambar 4.5 Grafik Uji F

Berdasarkan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja terhadap berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan di PT. Triconville Indonesia.

4.7. 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 4.18 Hasil Uji koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.603 ^a	.364	.338	1.39351	2.411

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

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.21, 2018

Hasil uji R² pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.338. Hal ini berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 33,8% sedangkan sisanya 66,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4.8. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Triconville Indonesia yaitu sebagai berikut :

4.8.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Triconville Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai

koefisien regresi (b1) sebesar -0,218 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,022). Kontribusi komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di PT. Triconville Indonesia sebesar 6,76%.

Komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi yaitu usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Sehingga berdasarkan penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil dari jawaban responden dengan nilai rata-rata (*mean*), maka jawaban paling tinggi sebesar 3,82. Hal ini berarti ketika komitmen organisasi karyawan terhadap PT. Triconville Indonesia meningkat maka *turnover intention* atau kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja pada PT. Triconville Indonesia menurun. Sehingga dengan meningkatnya komitmen organisasi pada setiap karyawan yang ditandai dengan meningkatnya loyalitas dan kesetiaan terhadap perusahaan, maka dapat mengantisipasi kecenderungan atau niat karyawan untuk pindah dari perusahaan walaupun karyawan telah mempunyai informasi pekerjaan yang lain.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kadiman, 2012), (Sidharta & Margaretha, 2011); (Budiyono, 2016), (Johartono & Widuri, 2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4.8.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa hipotesis *diterima* yang berarti budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap turnover intention karyawan di PT. Triconville Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_2) sebesar -0,154 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,003). Kontribusi budaya organisasi terhadap turnover intention di PT. Triconville Indonesia sebesar 11,22%.

Budaya organisasi merupakan nilai inti dalam organisasi yang dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas. Sehingga budaya organisasi dalam perusahaan harus dipelihara dengan baik karena menjadi kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Triconville Indonesia. Berdasarkan hasil dari jawaban responden dengan nilai rata-rata (mean), maka jawaban paling tinggi sebesar 3,59. Hal ini berarti ketika budaya organisasi pada PT. Triconville Indonesia meningkat maka *turnover intention* atau kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja pada PT. Triconville Indonesia menurun. Sehingga dengan meningkatnya budaya organisasi pada setiap karyawan yang ditandai dengan aktivitas dimana seseorang karyawan mencapai tujuan kerja dengan cara persaingan secara sehat antar karyawan, maka dapat mengantisipasi kecenderungan atau niat karyawan untuk pindah dari perusahaan walaupun karyawan telah mempunyai informasi pekerjaan yang lain, karena karyawan sudah merasa nyaman terhadap budaya organisasi yang telah diterapkan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Johartono & Widuri, 2013), (Widayati & Yunia, 2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

4.8.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Triconville Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_3) sebesar -0,139 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,033). Kontribusi kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT. Triconville Indonesia sebesar 5,95%.

Kepuasan kerja salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan merupakan suatu sikap dari seorang karyawan yang menggambarkan sikap terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan mereka melalui kegiatan kerja atau bekerja. Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan karena adanya kepuasan kerja maka karyawan akan lebih meningkatkan produktifitas.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Triconville Indonesia. Berdasarkan hasil dari jawaban responden dengan nilai rata-rata (mean), maka jawaban paling tinggi sebesar 3,75. Hal ini berarti ketika kepuasan kerja karyawan terhadap PT. Triconville Indonesia meningkat maka *turnover intention* atau kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja pada PT. Triconville Indonesia menurun. Sehingga dengan meningkatnya kepuasan kerja pada setiap

karyawan yang ditandai dengan karyawan merasa puas jika para manajer (*supervisor*) memberikan dukungan pada setiap yang diberikan oleh perusahaan, maka hal ini dapat mengantisipasi kecenderungan atau niat karyawan untuk pindah dari perusahaan walaupun karyawan telah mempunyai informasi pekerjaan yang lain.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Kadiman, 2012), (Fadhila & Andayani, 2014), (Sidharta & Margaretha, 2011), (Budiyono, 2016), (Johartono & Widuri, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

