

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum CV. Mandiri Abadi

CV. Mandiri Abadi merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang furniture sejak 27 Agustus 1997. CV. Mandiri Abadi beralamat di Desa Bawu, Kecamatan Batealit, Kabupaten Jepara. CV. Mandiri Abadi membuat produk furniture outdoor maupun indoor modern dengan kualitas dan bahan terbaik yaitu kayu jati yang dipilih langsung dari Tempat Penjualan Kayu (TPK) dan stainless aluminium, dengan tujuan utama untuk diekspor ke Amerika, Prancis, Australia, Korea dan Malaysia. CV. Mandiri Abadi merupakan sebuah perusahaan besar dengan jumlah karyawan sebanyak 410 orang yang terbagi menjadi 11 bagian. CV. Mandiri Abadi melaksanakan kegiatan produksi berdasarkan pesanan yang diterima dari konsumen. Dalam menjalankan kegiatan usahanya selama ini, CV. Mandiri Abadi selalu berusaha mengutamakan kepuasan konsumen dengan memberikan kualitas produk yang baik dan tepat waktu sesuai keinginan konsumen. Untuk penerimaan pesanan CV. Mandiri Abadi memberlakukan sistem online. CV. Mandiri Abadi tidak merekomendasikan konsumen untuk melakukan pemesanan melalui media komunikasi seperti telepon atau email, hal itu dimaksudkan agar konsumen dapat melakukan negosiasi langsung dengan pihak perusahaan dan agar konsumen dapat melihat secara langsung contoh produk yang dihasilkan serta mendeskripsikan rincian-rinciannya.

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 CV. Mandiri Abadi. Berikut adalah rangkuman data mengenai deskripsi karakteristik responden yang ditampilkan sebagai berikut :

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	54	67,50%
Perempuan	26	32,50%
Total	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan CV. Mandri Abadi yang menjadi responden dalam penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54 orang (67,50%), sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang (32,50%). Karyawan CV. Mandiri Abadi lebih dominan laki-laki daripada perempuan karena laki-laki memiliki kemampuan fisik

dan mental yang lebih kuat dibandingkan perempuan, sehingga lebih produktif ketika bekerja.

4.2.2. Usia Responden

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan umur sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Responden

Umur (Th)	Frekuensi	Presentase
20 Th -35 Th	46	57,50%
>35 Th	34	42,50%
Total	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.2, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan CV. Mandiri Abadi yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki karakteristik umur sekitar 20 th – 35 th sebanyak 46 orang (57,50%) dan karyawan yang memiliki umur >35 tahun sebanyak 34 orang (42,50%). Hasil karakteristik reponden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Mandiri Abadi paling banyak berumur sekitar 20 th – 35 th karena pada masa itu masa produktif sesorag untuk aktif bekerja dan berkarya.

4.2.3. Status Pernikahan Responden

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan status pernikahan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	16	20%
Menikah	64	80%
Total	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.3, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan CV. Mandiri Abadi yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki sudah menikah sebanyak 64 orang (80%) dan karyawan yang belum menikah sebanyak 16 orang (20%). Hasil karakteristik reponden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Mandiri Abadi paling banyak sudah menikah.

4.2.4. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SD	0	0%
SMP	17	21%
SMA/SMK	63	79%
Total	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.4, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan CV. Mandiri Abadi yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki status pendidikan terakhir SMA/ SMK sebanyak 63 orang

(79%) dan karyawan yang memiliki satus pendidikan terakhir SMP sebanyak 17 orang (21%). Hasil karakteristik reponden menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di CV. Mandiri Abadi paling banyak lulusan SMA/SMK.

4.2.5. Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh karakteristik responden penelitian berdasarkan lama bekerja sebagai beriku

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	35	43,75%
> 5 tahun	45	56,25%
Total	80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.5, diperoleh hasil bahwa sebagian besar karyawan CV. Mandiri Abadi yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki pengalaman bekerja di perusahaan selama > 5 tahun sebanyak 45 orang (56,25%). Sedangkan, karyawan yang memiliki pengalaman lama bekerja di perusahaan selama 1-5 tahun sebanyak 35 tahun (43,7%). Hal ini menunjukkan bahwa peneliti megambil sampel responden yang memiliki pengalaman kerja yang lama dan berpengalaman di CV. Mandiri Abadi.

4.3. Deskripsi Variabel

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mengetahui gambaran jawaban responden terhadap variabel. Variabel dalam peneltian ini terdiri dari varabel lingkungan kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Turnover Intention (Y). Penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk jawaban reponden

dengan skor tertinggi tiap butir pertanyaan adalah 5 dan skor terendah tiap butir pertanyaan adalah 1. Hasil deskripsi variabel yaitu sebagai berikut:

4.3.1. Distribusi Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja (X1)

Indikator-indikator dari variabel lingkungan kerja (X1) terbagi atas 2 indikator yaitu suasana kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel 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		
LK1	5	25	17	68	21	63	21	42	16	16	214	2,68
LK2	10	50	17	68	21	63	19	38	13	13	232	2,90

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Suasana kerja di CV Mandiri Abadi memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel lingkungan kerja untuk item pertanyaan pertama menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “netral ” sebanyak 21 responden dengan skor 63. Artinya responden netral bahwa mereka merasa kerja di CV. Mandiri Abadi memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja.

2. Saya selalu bisa mendapatkan peralatan dan alat-alat yang saya butuhkan untuk memfasilitasi pekerjaan saya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel lingkungan kerja untuk item pertanyaan kedua diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “netral” sebanyak 21 responden dengan skor 63. Artinya responden setuju bahwa mereka selalu bisa mendapatkan peralatan dan alat-alat yang saya butuhkan untuk memfasilitasi pekerjaan saya.

4.3.2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja (X2)

Indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja (X2) terbagi atas 5 indikator yaitu kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan sikap atasan. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel X2

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	6	30	33	132	24	72	14	28	3	3	265	3,31
KK2	9	45	25	100	23	69	18	36	5	5	255	3,19
KK3	13	65	16	64	32	96	16	32	3	3	260	3,25
KK4	8	40	29	116	23	69	13	26	7	7	258	3,23
KK5	2	10	27	108	22	66	19	38	10	10	232	2,90

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saya puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan pertama menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju ” sebanyak 33 responden dengan skor 132. Artinya responden setuju bahwa mereka merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan.

2. Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan kedua diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 25 responden dengan skor 100. Artinya responden setuju bahwa rekan kerja mereka bisa diajak bekerjasama dengan baik.

3. Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “netral ” sebanyak 32 responden dengan skor 96. Artinya responden setuju bahwa mereka merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan.

4. Pekerjaan saya sangat menarik karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan keempat menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 29 responden dengan skor 116. Artinya responden setuju bahwa pekerjaan mereka

sangat menarik karena perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan.

5. Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya.

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan kelima menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 27 responden dengan skor 108. Artinya responden setuju bahwa mereka nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya.

4.3.3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X3)

Indikator-indikator dari variabel kompensasi (X3) terbagi atas 4 indikator yaitu gaji, tunjangan, insentif dan bonus. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel 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		
K1	14	70	31	124	24	72	8	16	3	3	285	3,56
K2	9	45	24	96	31	93	13	26	3	3	263	3,29
K3	11	55	32	128	22	66	13	26	2	2	277	3,46
K4	9	45	37	148	21	63	11	22	2	2	280	3,50

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji yang diterima setiap bulan dari perusahaan mencukupi kebutuhan saya sehari-hari

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kompensasi untuk item pertanyaan pertama menunjukkan bahwa

responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju ” sebanyak 31 responden dengan skor 124. Artinya responden setuju bahwa gaji yang diterima setiap bulan dari perusahaan mencukupi kebutuhan sehari-hari.

2. Tunjangan-tunjangan yang diterima dari perusahaan sudah memuaskan
Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kompensasi untuk item pertanyaan kedua diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “netral” sebanyak 31 responden dengan skor 93 Artinya responden netral bahwa tunjangan-tunjangan yang diterima perusahaan sudah memuaskan.

3. Pemberian insentif dilakukan perusahaan secara adil
Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kompensasi untuk item pertanyaan ketiga diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 32 responden dengan skor 128 Artinya responden setuju bahwa pemberian insentif dilakukan perusahaan secara adil.

4. Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kompensasi untuk item pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 37 responden dengan skor 148. Artinya responden setuju bahwa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu lembur yang mereka lakukan.

4.3.4. Distribusi Jawaban Responden Tentang *Turnover Intention* (Y)

Indikator-indikator dari variabel *Turnover Intention* (Y) terbagi atas 5 indikator yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel 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	14	70	40	160	20	60	6	12	0	0	302	3,78
TI2	13	65	24	96	19	57	16	32	8	8	258	3,23
TI3	7	35	23	92	24	72	14	28	12	12	239	2,99
TI4	9	45	29	116	29	87	17	34	0	0	282	3,53
TI5	6	30	28	112	32	96	8	16	6	6	260	3,25

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel turnover intention untuk item pertanyaan pertama menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju ” sebanyak 40 responden dengan skor 160. Artinya responden setuju bahwa mereka berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan perusahaan kurang memadai

2. Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini saya akan melakukannya

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel turnover intention untuk item pertanyaan kedua diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 24 responden dengan skor 96. Artinya responden setuju bahwa jika mereka memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan ini mereka akan melakukannya

3. Saya berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan saya terlalu berat

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel turnover intention untuk item pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “netral ” sebanyak 24 responden dengan skor 72. Artinya responden netral bahwa mereka berniat keluar dari perusahaan karena pekerjaan mereka terlalu berat

4. Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang saya terima sedikit

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan keempat menunjukkan bahwa responden paling banyak memberikan pernyataan “setuju” sebanyak 29 responden dengan skor 116. Artinya responden setuju bahwa mereka berniat keluar dari perusahaan ini karena imbalan yang mereka terima sedikit

5. Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir

Berdasarkan hasil tabel distribusi frekuensi responden variabel kepuasan kerja untuk item pertanyaan kelima menunjukkan bahwa responden paling

banyak memberikan pernyataan “netral” sebanyak 32 responden dengan skor 96. Artinya responden netral bahwa mereka berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir.

4.4. Hasil Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

Uji prasyarat analisis atau sering disebut uji asumsi klasik merupakan uji yang harus terpenuhi sebelum melakukan uji hipotesis dalam analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinieritas harus terpenuhi.

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2010). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan 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 $Asymp. Sig. > \alpha (0,05)$

H_0 ditolak jika $Asymp. Sig. < \alpha (0,05)$

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

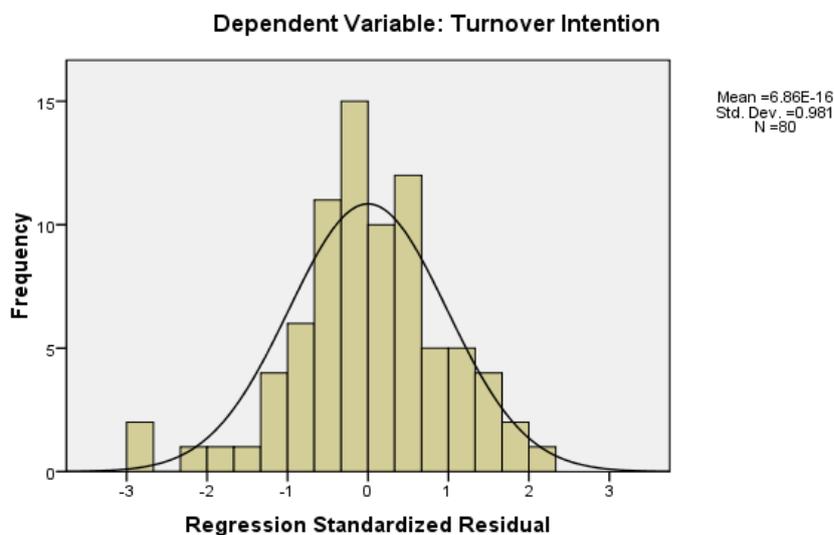
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14793913
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.052
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.593
Asymp. Sig. (2-tailed)		.873

a. Test distribution is Normal.

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

Berdasarkan Tabel 4.10, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai Asymp.Sig.(2-tailed) sebesar 0,873. Karena nilai Asymp.Sig.(2-tailed) > α (0,05) maka H_0 diterima yang berarti data dalam penelitian berdistribusi normal. (Uji asumsi normalitas terpenuhi).

Histogram



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 linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah tepat atau belum (Ghozali,2011). Kriteria pengujian linieritas dalam penelitian ini adalah nilai signifikansi pada *deviation from linearity* lebih besar dari $\alpha= 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Turnover Intention*Lingkungan Kerja	0,549	Linier
Turnover Intention*Kepuasan Kerja	0,189	Linier
Turnover Intention*Kompensasi	0,179	Linier

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

Hasil uji linieritas pada Tabel 4.11, menunjukkan bahwa semua variabel independent memiliki nilai signifikansi yang lebih dari $\alpha= 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (x2) dan kompensasi (x3) dengan variabel *turnover intention* (Y) adalah 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 regresi dengan variabel independent. Kriteria pengujian dalam uji glejser adalah jika nilai $\text{Sig.} > \alpha (0,05)$ maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedstisitas

Variabel	Sig.(2-tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,818	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,822	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,165	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

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

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.12, diperoleh nilai Sig.(2-tailed) untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,818, nilai Sig.(2-tailed) untuk variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,822 dan nilai Sig.(2-tailed) untuk variabel kompensasi sebesar 0,165. Karena semua variabel independent memiliki nilai Sig.(2-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, 2013a). 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 $DW > 4$.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedstisitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.574 ^a	.329	.303	2.18992	1.496

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.13, diperoleh nilai Durbin Watson 1,496. 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 terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Lingkungan Kerja	1,208	0,828	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	1,178	0,849	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	1,042	0,960	Tidak Terjadi Multikolinieritas

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

Hasil perhitungan pada tabel 4.14, 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 (lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi) tidak saling berkorelasi.

4.5. Model Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, dari perhitungan *SPSS* diperoleh model persamaan regresi untuk pengaruh variabel independent yaitu lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), kompensasi (X3) terhadap variabel dependent yaitu Turnover Intention (Y) pada karyawan CV. Mandiri Abadi sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.682	1.602		15.409	.000
Lingkungan Kerja	-.355	.121	-.303	-2.936	.004
Kepuasan Kerja	-.198	.076	-.267	-2.620	.011
Kompensasi	-.235	.093	-.243	-2.534	.013

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.682	1.602		15.409	.000
Lingkungan Kerja	-.355	.121	-.303	-2.936	.004
Kepuasan Kerja	-.198	.076	-.267	-2.620	.011
Kompensasi	-.235	.093	-.243	-2.534	.013

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Hasil analisis regresi berganda, diperoleh konstanta (a) sebesar 24,682, koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (b1) sebesar -0,355, koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (b2) sebesar -0,198 dan koefisien regresi untuk variabel kompensasi (b3) sebesar -0,235. Sehingga model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 24,682 - 0,355X_1 - 0,198X_2 - 0,235X_3$$

Model tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan (Y) sebesar 24,682 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi sama dengan nol (konstan) maka variabel *turnover intention* (Y) mempunyai nilai yang sama dengan konstanta yaitu 24,682.
2. Koefisien regresi bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antar variabel lingkungan kerja (X1) dengan variabel *turnover intention* (Y), maka jika semakin meningkat lingkungan kerja (X1) maka semakin menurun *turnover intention* (Y) dan sebaliknya jika semakin menurun lingkungan kerja (X1) maka semakin meningkat *turnover intention* (Y).

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) yaitu b_1 sebesar -0,355. Artinya apabila variabel bebas lain bernilai konstan (tetap) dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,355.

3. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antar variabel kepuasan kerja (X2) dengan variabel *turnover intention* (Y), maka jika semakin meningkat kepuasan kerja (X2) maka semakin menurun *turnover intention* (Y) dan sebaliknya jika semakin menurun kepuasan kerja (X2) maka semakin meningkat *turnover intention* (Y). Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X2) yaitu b_2 sebesar -0,198. Artinya apabila variabel bebas lain bernilai konstan dan variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,198.
4. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antar variabel kompensasi (X3) dengan variabel *turnover intention* (Y), maka jika semakin meningkat kompensasi (X3) maka semakin menurun *turnover intention* (Y) dan sebaliknya jika semakin menurun kompensasi (X3) semakin meningkat *turnover intention* (Y). Nilai koefisien regresi kompensasi (X3) yaitu b_3 sebesar -0,235 . Artinya apabila variabel bebas lain bernilai konstan dan variabel kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,235.

4.6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap *turnover intention* (Y).

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 lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan CV Mandiri Abadi. Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
2. Jika tingkat signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sebaliknya H_a diterima.

Berikut ini hasil uji signifikansi parsial (Uji T) dengan *software SPSS*

Tabel 4.16
Hasil Uji Signifikansi Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.682	1.602		15.409	.000
Lingkungan Kerja	-.355	.121	-.303	-2.936	.004
Kepuasan Kerja	-.198	.076	-.267	-2.620	.011
Kompensasi	-.235	.093	-.243	-2.534	.013

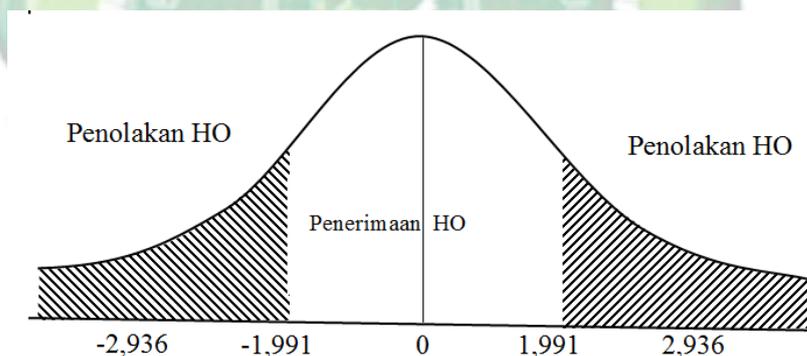
a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah 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 untuk variabel lingkungan kerja yaitu b_1 sebesar -0,355 dengan nilai $|T_{hitung}| = |-2,936|$ lebih besar dari nilai T_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 77$ sebesar 1,991 dan nilai Signifikansi (Sig.=0,004) $< \alpha$ (0,05) berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kontribusi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di CV Mandiri Abadi sebesar $(\Delta r^2) = (-0,319)^2 \times 100\% = 10,18\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 “lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Mandiri Abadi” diterima.

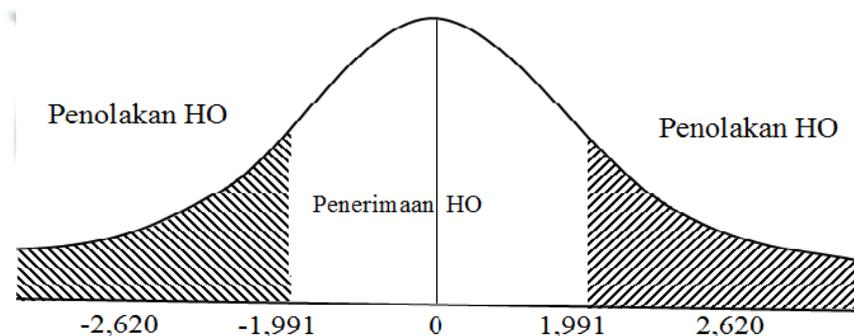


Gambar 4.2 Uji T Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Mandiri Abadi.

4.6.1.2. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diperoleh koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja yaitu b_2 sebesar -0,198 dengan nilai $|T_{hitung}| = |-2,620|$ lebih besar dari nilai T_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 77$ sebesar 1,991 dan nilai Signifikansi (Sig. = 0,011) $< \alpha$ (0,05) berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Mandiri Abadi sebesar $(\Delta r^2) = (-0,288)^2 \times 100\% = 8,29\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 "kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Mandiri Abadi" diterima.



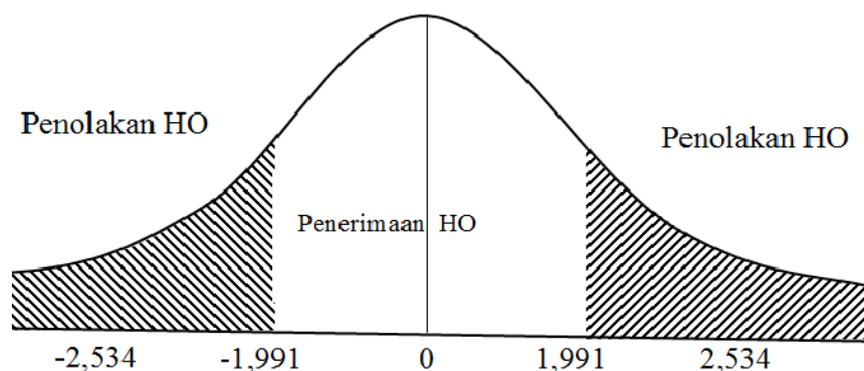
Gambar 4.3 Uji T Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

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 CV. Mandiri Abadi.

4.6.1.3. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diperoleh koefisien regresi untuk variabel kompensasi b_3 sebesar -0,235 dengan nilai $|T_{hitung}| = |-2,534|$ lebih besar dari nilai T_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = 77$ sebesar 1,991 dan nilai signifikansi

(Sig.=0,013) < α (0,05) berarti kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kontribusi kompensasi terhadap *turnover intention* di CV. Mandiri Abadi sebesar $(\Delta r^2) = (-0,279)^2 \times 100\% = 7,78\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 “kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Mandiri Abadi” diterima.



Gambar 4.4

Uji T Kompensasi terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV. Mandiri Abadi.

4.6.2. Uji Signifikansi Pengaruh 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:

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

Tabel 4.17
Hasil Uji Signifikansi Simultan(Uji F)

ANOVA^b

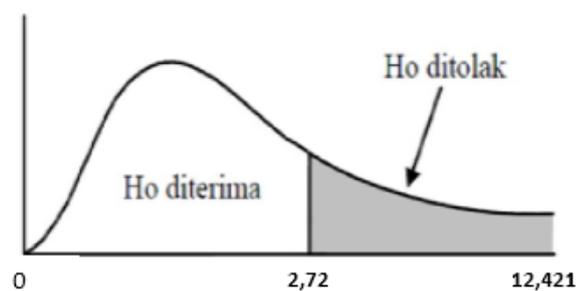
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.710	3	59.570	12.421	.000 ^a
	Residual	364.478	76	4.796		
	Total	543.187	79			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Besarnya nilai F_{tabel} dengan df penyebut (df2) sebesar 76 dan df pembilang (df1) sebesar 3 didapatkan nilai sebesar 2,72 . Berdasarkan tabel diatas diperoleh besarnya $F_{hitung} = 12,421$ dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai Sig. $0.000 < 0.05$ atau $F_{hitung} (12,421) > F_{tabel} (2,72)$, Maka H_0 ditolak yang berarti variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan di CV. Mandiri Abadi.



Gambar 4.5 Grafik Uji F

Berdasarkan hasil ini maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Mandiri Abadi.

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 (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.574 ^a	.329	.303	2.18992	1.496

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: data primer diolah dengan SPSS.21, 2018

Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.338. Hal ini berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 30,3% sedangkan sisanya 69,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Mandiri Abadi.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Mandiri Abadi. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b1) sebesar -0,355 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,004). Kontribusi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Mandiri Abadi sebesar 10,18%.

Lingkungan kerja yang baik yaitu ketika perusahaan memberikan peralatan yang dibutuhkan untuk memfasilitasi pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dari persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi sebesar 2,90. Yang berarti ketika lingkungan kerja baik, maka *turnover intention* atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari CV. Mandiri Abadi akan menurun karena mereka merasa peralatan yang diberikan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pekerjaan mereka sudah memadai. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja di CV. Mandiri Abadi semakin buruk atau tidak memberikan fasilitas yang memadai karyawan dalam bekerja, maka *turnover intention* karyawan untuk keluar dari perusahaan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu dari Pranowo, (2016); Halimah, Fathoni, & Minarsih (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda

dengan penelitian dari Fuadiah, Sunuharyo, & Aini (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Mandiri Abadi. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b2) sebesar -0,198 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,011). Kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di CV. Mandiri Abadi sebesar 8,29%.

Kepuasan kerja yang baik yaitu ketika perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan. Hal ini dibuktikan dari persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi sebesar 3,31. Yang berarti ketika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka *turnover intention* atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari CV. Mandiri Abadi akan menurun karena mereka merasa puas telah memperoleh kesempatan promosi kenaikan jabatan yang diberikan oleh perusahaan. Namun sebaliknya jika kepuasan kerja di CV. Mandiri Abadi semakin buruk atau tidak memberikan kesempatan promosi kenaikan jabatan kepada karyawan, maka *turnover intention* karyawan untuk keluar dari perusahaan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Mujiati (2018); Khaidir & Sugiati (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Waspodo (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Mandiri Abadi. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b_3) sebesar -0,235 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,013). Kontribusi kompensasi terhadap *turnover intention* di CV. Mandiri Abadi sebesar 7,78%.

Kompensasi yang baik yaitu ketika perusahaan memberikan gaji atau balas jasa dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Hal ini dibuktikan dari persepsi responden dengan nilai rata-rata (*mean*) jawaban responden paling tinggi sebesar 3,56. Yang berarti ketika kompensasi yang diterima karyawan terpenuhi, maka *turnover intention* atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari CV. Mandiri Abadi akan menurun karena mereka merasa puas telah memperoleh gaji yang dibayar secara periodik dan jaminan yang pasti. Namun sebaliknya jika kompensasi di CV. Mandiri Abadi semakin buruk atau tidak memberikan gaji yang dibayar secara periodik dan jaminan yang pasti kepada karyawan, maka *turnover intention* karyawan untuk keluar dari perusahaan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Dalam penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Yunia (2016); Khaidir & Sugiati (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuadiah, Sunuharyo, & Aini (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.