

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **4.1.1. PT. Kota Jati Furindo**

PT Kota Jati Furindo adalah pabrik furniture, telah dipercaya untuk menghasilkan produk kayu berkualitas tinggi yang telah menyebar ke seluruh dunia sejak tahun 1988. Bahan utama kami adalah Jati, Mahoni, Oak, Mindy, dan saat ini kayu buah yang sedang dikembangkan. PT Kota Jati adalah perusahaan yang selalu berinovasi, kami mengembangkan produk kami tidak hanya oleh kayu solid penuh, tapi kami juga mampu menghasilkan kayu dikombinasikan dengan *vener* dan produk logam. PT Kota Jati juga mendaur ulang bahan daur ulang menjadi bahan yang ditunjuk untuk produk dinamis, menunjukkan kepedulian perusahaan kami.

PT Kota Jati didukung oleh R & D yang berpengalaman dengan teknologi terbaru. PT Kota Jati memiliki luas pabrik 73,092 m<sup>2</sup> dan pengalaman besar industri kayu terpadu dari penggergajian kayu, *Cutting*, *Machining*, Proses *Finishing*, kami dengan bangga menyajikan berbagai macam kualitas dari *Kontemporer Indoor* ke *eksklusif Garden Furniture*, dengan kapasitas produksi sampai dengan 40 x 40 kontainer HC (dalam ruangan) dan 25 x 40 kontainer HC (outdoor) bulanan. Dikelola oleh fasilitas terpadu dari *log yard* penggergajian kayu dan kiln kering, kami memastikan

tidak ada waktu antrian pada persiapan materi hingga perakitan seperti yang kita memiliki 12 bilik Air Panas *Kiln Dry System* of 30m<sup>3</sup> kapasitas masing-masing. Garis empat penggergajian kayu dilengkapi dengan dua belas ruang *KilnDry* memungkinkan kita untuk mencapai 35 kontainer produk selesai bulanan. Seperti kita didukung oleh sistem mesin yang luar biasa dan industri kayu terpadu bekerja, pabrik kami pasti paling cocok untuk memproduksi furnitur berkualitas tinggi dan menjadi produksi besar-besaran untuk mendukung kebutuhan pasar. PT kota jati telah dilengkapi dengan dokumen – dokumen legalitas dengan rincian sebagai berikut :

Akta pendirian akta notaris Dwi Kusuma S.H nomor 22 dengan pengesahan dari Menkumham RI no: C – 04136HT.01.01.Th2002 tanggal 13 maret 2002 dengan mengalami beberapa kali perubahan sebagai berikut :

1. Akta tanggal 28 November 2002 nomor 40 oleh notaris Dwi Kusuma S.H surat penerimaan laporan anggaran dasar PT Kota Jati Furindo tertanggal 27 februari 2003 No : C-04136HT.01.01.Th2003.
2. Akta tanggal 11 Februari 2008 Nomor 13, Nomor 14, Nomor 15 oleh notaris Suyanto S.H surat penerimaan pemberitahuan perubahan data perseroan PT Kota Jati Furindo tertanggal 10 Maret 2008 No : AHU-AH.01.10-5608.
3. Akta tanggal 22 juli 2008 Nomor 106, oleh notaris Sugiyanto SH,M.kn,SK Menkumham tertanggal 12 agustus 2008 AHU-AH0.01.01-5608 tertanggal

10 Maret 2008 No : AHU-5026.AH.01.02.Th 2008, Negara RI tanggal 9  
September 2008 nomor 73.

Nama Perusahaan : PT. Kota Jati Furindo

Alamat : Jalan raya Jepara-Bangsri km 6,5 desa  
Suwawal Kecamatan Mlonggo, Jepara Jawa  
Tengah.

Waktu Pendirian : Tahun 1987

Luas Tanah : 12.499 m<sup>2</sup>

Luas Bangunan : 8975 m<sup>2</sup>

Kategori produk : Furniture outdoor (Garden)/indoor

Jumlah Karyawan : 838 orang

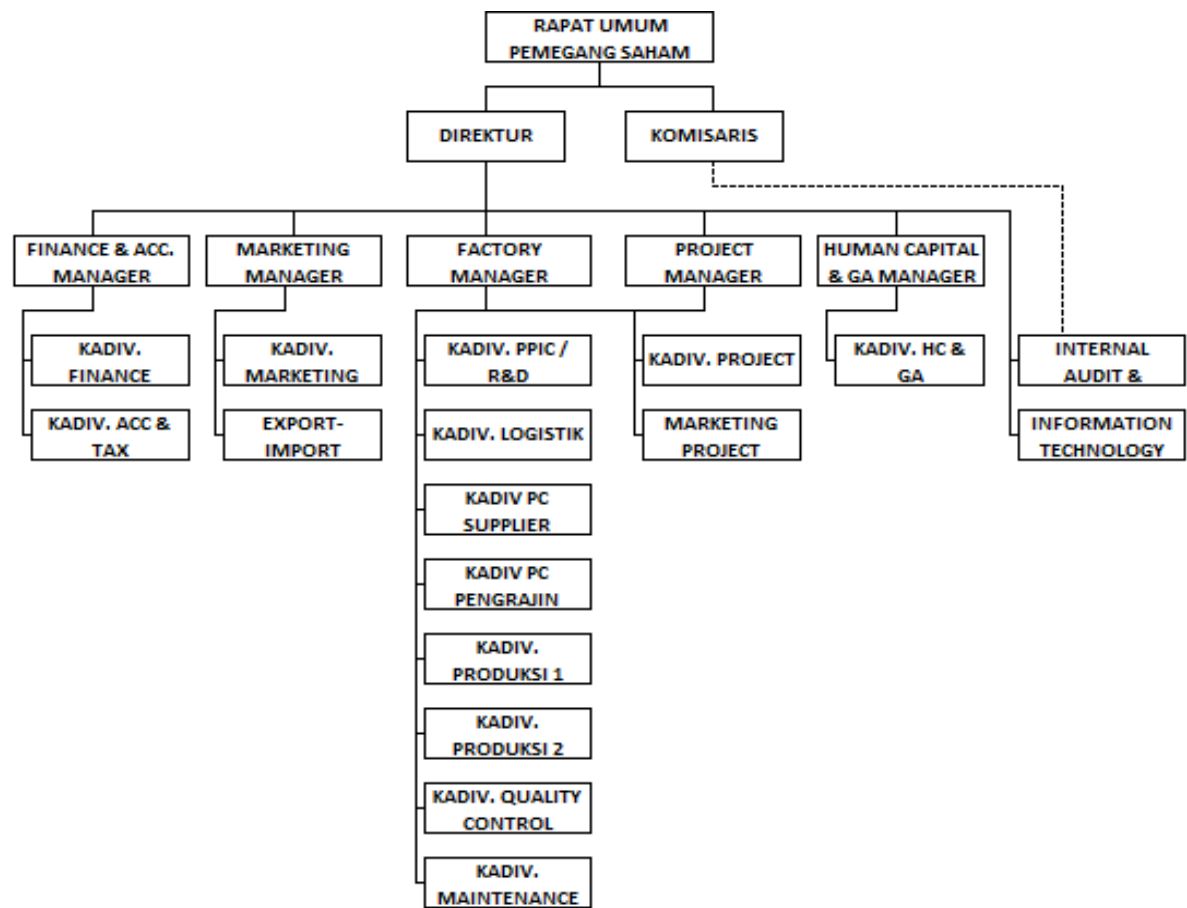
No Telp/Fax : +62291596310

Web Address : [www.kotajati.com](http://www.kotajati.com)

E-mail : [factory\\_kj@kotajati.com](mailto:factory_kj@kotajati.com)

#### 4.1.2. Struktur Organisasi dan Deskripsi Kerja

Struktur organisasi dapat digunakan dalam menentukan kegiatan-kegiatan, menentukan koordinasi kewenangan, dalam wewenang pekerjaan, hubungan informasi untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi pada PT Kota Jati Furindo dipimpin oleh Direktur perusahaan. Adapun gambar struktur organisasi tersebut terlihat dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Perusahaan

### 1. *Finance*

*Finance* adalah bagian yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang berhubungan dengan keuangan di perusahaan baik pemasukan dan juga pengeluaran.

### 2. *Accounting*

*Accounting* adalah bagian yang bertanggung jawab terhadap seluruh proses pencatatan atas pemasukan dan pengeluaran perusahaan.

### 3. *Maintenance*

Maintenance adalah bagian yang bertanggung jawab terhadap pemeliharaan seluruh aset yang menjadi milik perusahaan.

### 4. PPIC

*Planning Production & Inventory Control* merupakan bagian yang bertanggung jawab terhadap seluruh proses yang berkaitan dengan perencanaan kebutuhan material kayu dan bahan pendukung lainnya.

### 5. Pembelian *SUBCONT*

Divisi Pembelian Subcont merupakan bagian yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pembelian barang setengah jadi mulai dari pemilihan *supplier*, *monitoring progress* produksi di lapangan dan *controlling* pengiriman barang setengah jadi oleh subcont.

### 6. Pembelian

Divisi Pembelian yaitu bagian yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan bahan atau material yang dipergunakan dalam proses produksi.

### 7. *Logistic*

Divisi *Logistic* yaitu bagian yang bertanggung jawab terhadap seluruh proses yang berkaitan dengan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran bahan baku dan bahan penolong yang akan dipergunakan dalam proses produksi.

## 8. Produksi

Divisi Produksi mempunyai empat sub divisi, meliputi:

a) Sub Divisi Produksi Bahan Baku

Sub divisi produksi bahan baku yaitu bagian yang bertanggungjawab terhadap seluruh proses yang berkaitan dengan pembelian bahan baku, setting komponen, proses oven, proses pembuatan stick FJL, sampai dengan praproses.

b) Sub Divisi Produksi Sanding

Sub Divisi Produksi Sanding merupakan bagian yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan proses produksi sanding.

c) Sub Divisi Produksi *Finishing*

Sub Divisi Produksi Finishing merupakan bagian yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan proses produksi finishing.

d) Sub Divisi Produksi *Packing*

Sub Divisi Produksi Packing merupakan bagian yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan proses produksi packing barang jadi, termasuk di dalamnya seluruh aksesoris yang berkaitan dengan produk.

### 9. *Marketing*

Divisi *Marketing* yaitu bagian yang bertanggungjawab terhadap seluruh proses kegiatan yang berkaitan dengan order buyer mulai dari proses negosiasi, konfirmasi order, monitoring progress pengiriman barang sampai dengan pembuatan tagihan ke pihak buyer.

### 10. *Produksi Mesin dan Assembling*

Divisi mesin dan *assembling* yaitu bagian yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pengolahan komponen mentah menjadi part atau barang jadi.

### 11. *Divisi Quality Control*

Divisi *quality control* yaitu divisi yang bertanggungjawab terhadap seluruh kegiatan yang berkaitan dengan proses pengecekan kualitas produk, dimana area pengecekannya dimulai dari proses produksi sampai dengan *packing*.

### 12. *Personalia*

Divisi *Personalia* adalah bagian yang bertanggung jawab atas seluruh pegawai yang bekerja di perusahaan mulai dari perekrutan, pengupahan dan sebagainya.

### 13. Umum

Devisi Umum yaitu bagian yang bertanggung jawab atas kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan keamanan, rumah tangga, serta hubungan masyarakat.

#### 4.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. KOTA JATI Jepara untuk kepentingan analisis statistik, dalam penelitian ini dipergunakan kuesioner yang disebarkan kepada 250 karyawan secara acak. Karakteristik responden yang akan disajikan dalam Bab ini adalah berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Gaji dan Pendidikan. Adapun karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut :

##### 4.2.1. Usia

Responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar kuesioner berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada table 4.1 :

**Tabel 4.1**  
**Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1	16-20 Tahun	45	18%
2	21-25 Tahun	68	27.2%
3	26-30 Tahun	97	38.8%
4	>30 Tahun ke atas	40	16%
Jumlah		250	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019



Berdasarkan kalkulasi diatas bisa dilihat bahwa dari 250 responden sebagian besar mereka yang berumur kurang dari 16 tahun sampai 20 tahun adalah 45 orang atau sebesar 18% sedangkan yang berusia 21-25 adalah 68 orang atau sebesar 27,2%, sedangkan dari 26-30 sebbanyak 97 orang dan sebesar 38,8%. Dan usia > 30 sebanyak 40 orang atau sebesar 16%. Lebih dominan karyawan yang berusia diatas 26 tahun sampai dengan 30 tahun dikarenakan usia seperti itu banyak yang lebih ingin menetap dan tidak berpindah-pindah kerja lagi.

#### 4.2.2. Jenis Kelamin

Responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1	Laki-Laki	177	69.2%
2	Perempuan	77	30.8%
Jumlah		250	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dari 250 responden sebagian besar mereka berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 173 orang atau sebesar (69,2%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 77 orang atau sebesar ( 30,8%). Lebih dominan karyawan laki-laki dikarenakan pekerjaan

terbanyak menggunakan tenaga dalam proses pembuatan produk dan karyawan perempuan lebih di fokuskan pada bagian finishing.

#### 4.2.3. Gaji Karyawan

**Tabel 4.3**  
**Diskriptif Resonden Berdasarkan Gaji Karyawan**

NO	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1	< Rp.800.000	53	21.2%
2	Rp.800.000 - Rp.1.200.000	97	38.8%
3	Rp.1.200.000 - Rp.1.600.000	86	34.4%
4	> Rp. 1.600.000	14	5.6%
Jumlah		250	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Besarnya gaji karyawan berbeda tergantung lama dan pendidikan bisa dilihat dalam tabel gaji dengan besaran < Rp. 800.000 ada sebanyak 53 orang atau 21.2% kemudian Rp.800.000 - Rp.1.200.000 sebanyak 97 orang atau 38.8% dan Rp.1.200.000 - Rp.1.600.000 sebanyak 86 orang atau 34.4% yang terakhir > Rp. 1.600.000 hanya ada 14 orang atau 5.6% dari keseluruhan.

#### 4.2.4. Pendidikan

Tingkat pekerjaan dalam penelitian ini terbagi dalam 4 kategori yaitu: SD, SMP, SLTA, dan S1/S2. Jumlah responden yang telah berpartisipasi mengisi kuesioner dalam penelitian ini yang berdasarkan pekerjaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Keterangan	Jumlah	Presentasi
1	SD	59	23.6%
2	SMP	74	29.6%
3	SMA/SMK	117	46.8%
4	S1/s2	0	0%
Jumlah		259	100%

Sumber: Data primer di olah, 2019

Dari data Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 250 responden yang berpendidikan SD sebanyak 59 Orang atau 23,6%, SMP sebanyak 74 orang atau sebesar 29,6%. Dari lulusan SMA diketahui sebanyak 117 orang atau sebesar 46,8%. Dan Sebanyak 0 orang atau sebesar 0% adalah telah menyelesaikan pendikannya S1/S2. Lebih dominan karyawan dengan pendidikan SMA dikarenakan notabene gaji karyawan berpendidikan SMA tidaklah tinggi dan banyak sekali lulusan SMA/SMK yang ingin langsung bekerja tanpa mempunyai pengalaman kerja dan skil yang dibutuhkan.

### 4.3. Deskripsi Variabel

#### 4.3.1. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ketidakamnan kerja ( $X_1$ )

Indikator-indikator dari variabel ketidakamanan pekerjaan ( $X_1$ ) terbagi atas dua indikator yaitu : Rasa takut akan kehilangan pekerjaan dan rasa takut kehilangan dimensi-dimensi pekerjaan. Adapun hasilnya adalah :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frakuensi Variabel X<sub>1</sub>**

Item pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X1.1	118	47.2%	128	51.2%	3	1.2%	1	0.4%	0	0%
X1.2	85	34%	165	66%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2019

1. Saya merasa takut kehilangan pekerjaan

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel ketidakamanan pekerjaan untuk item pernyataan X1.1 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51.2% responden. Artinya bahwa responden setuju kalau mereka terhindar dari rasa takut kehilangan pekerjaan.

2. Saya merasa takut kehilangan dimensi-dimensi pekerjaan

Berdasarkan hasil tabel 4.5 variabel komitmen organisasi untuk item pernyataan X1.2 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 52% responden. Artinya bahwa responden setuju kalau mereka terhindar dari rasa takut kehilangan dimensi-dimensi pekerjaan.

#### 4.3.2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja (X<sub>2</sub>)

Indikator-indikator dari variabel stres kerja (X<sub>2</sub>) terbagi atas dua indikator, yaitu: beban kerja yang berat dan. Adapun hasilnya adalah :

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X<sub>2</sub>**

Item pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X2.1	118	47.2%	128	51.2%	3	1.2%	1	0.4%	0	0%
X2.2	124	49.6%	124	49.6%	2	0.8%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2019

1. Saya terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan kepada saya terasa adil dan wajar.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel iklim organisasi untuk item pernyataan X2.1 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51.2% responden.

2. Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan maupun rekan kerja saya.

Berdasarkan hasil tabel 4.6 variabel stres kerja untuk item pernyataan X2.2 di atas menunjukkan bahwa responden pernyataan “sangat setuju” dan “setuju” sama-sama yaitu sebesar 49.6% responden.

#### **4.3.3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

Indikator-indikator dari variabel kompensasi (X<sub>3</sub>) terbagi atas empat indikator, yaitu 1. Upah dan gaji, 2. Insentif, 3. Tunjangan dan 4. Fasilitas.

Adapun hasilnya adalah :

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel X<sub>3</sub>**

Item pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
X3.1	90	36%	80	32%	75	30%	5	2%	0	0%
X3.2	36	14.4%	141	56.4%	73	29.25%	0	0%	0	0%
X3.3	80	32%	151	20.4%	19	7.6%	0	0%	0	0%
X3.4	106	42.4%	113	45.2%	31	12.4%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2019

1. Perusahaan memberikan gaji yang pantas

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kompensasi untuk item pernyataan X3.1 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 36% responden. Artinya bahwa responden setuju perusahaan memberikan gaji yang pantas.

2. Perusahaan memberikan tambahan di luar gaji

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kompensasi untuk item pernyataan X3.2 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 56.4% responden. Artinya bahwa responden setuju perusahaan memberikan tambahan di luar gaji.

3. Perusahaan memberikan asuransi

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kompensasi untuk item pernyataan X3.3 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan

pernyataan “sangat setuju” yaitu sebesar 32% responden. Artinya bahwa responden sangat setuju perusahaan memberikan asuransi.

#### 4. Perusahaan memberikan fasilitas seperti tempat parkir

Berdasarkan hasil tabel 4.7 variabel kompensasi untuk item pernyataan X3.4 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 45.2% responden. Artinya bahwa responden setuju perusahaan memberikan fasilitas seperti tempat parkir.

#### 4.3.4. Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Turnover intentions* (Y)

Indikator-indikator dari variabel *turnover intentions* (Y) terbagi atas tiga indikator, yaitu: 1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru dibidang yang sama, 2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru dibidang yang berbeda, 3) Keinginan untuk mencari profesi baru. Adapun hasilnya adalah :

**Tabel 4.8**

**Distribusi Frekuensi Variabel Y**

Item pertanyaan	SS		S		N		TS		STS	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
Y1	118	47.2%	128	51.2%	3	1.2%	1	0.4%	0	0%
Y2	85	34%	165	66%	0	0%	0	0%	0	0%
Y3	100	40%	124	49.6%	26	10.4%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2019

1. Saya berkeinginan mencari pekerjaan baru dibidang yang sama.

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel *turnover intentions* untuk item pernyataan Y1.1 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 51% responden. Artinya bahwa responden setuju mencari pekerjaan baru dibidang yang sama.

2. Saya berkeinginan mencari pekerjaan baru dibidang yang sama.

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel *turnover intentions* untuk item pernyataan Y1.2 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 66% responden. Artinya bahwa responden setuju mencari pekerjaan baru dibidang yang berbeda.

3. Saya berkeinginan mencari profesi baru.

Berdasarkan hasil tabel 4.8 variabel *turnover intentions* untuk item pernyataan Y1.3 di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak memberikan pernyataan “setuju” yaitu sebesar 49.6% responden. Artinya bahwa responden setuju untuk mencari profesi yang baru.

#### **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 4.9**  
**Hasil Penghitungan Statistik Deskriptif Data**

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi
<b>X1</b>	250	8,79	,686
<b>X2</b>	250	8,94	,760
<b>X3</b>	250	16,40	1,377
<b>Y</b>	250	13,12	1,202

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2019

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel ketidakamanan kerja (X1) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 8,79 dan standar deviasi sebesar ,686. 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 di atas menjelaskan bahwa pada variabel stres kerja (X2) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 8,94 dan standar deviasi sebesar ,760. Nilai standar deviasi didapatkan lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel stres kerja diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel kompensasi (X3) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 16.40 dan standar deviasi sebesar 1,377. Nilai standar deviasi didapatkan lebih lebih kecil dari nilai rata-rata, yang artinya jawaban pada variabel kompensasi diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

Tabel di atas menjelaskan bahwa pada variabel *turnover intentions* (Y) jawaban responden mendapatkan nilai rata-rata (mean) sebesar 13,12 dan standar deviasi sebesar 1,202. Nilai standar deviasi didapatkan lebih lebih kecil dari nilai ratarata, yang artinya jawaban pada variabel *turnover intentions* diantara para responden tidak ada perbedaan yang begitu besar.

#### 4.4.2. Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a.  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan valid
- b.  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pertanyaan tidakvalid
- c.  $r_{hitung} > r_{tabel}$  tapi negatif, maka item pertanyaan tidak valid

Hasil uji validitas terlihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Ketidakamanan kerja (X1)	X1.1	0,725	0,138	Valid
	X1.2	0,613	0,138	Valid
Stres kerja (X2)	X2.1	0,734	0,138	Valid

	X2.2	0,698	0,138	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,615	0,138	Valid
	X3.2	0,435	0,138	Valid
	X3.3	0,432	0,138	Valid
	X3.4	0,460	0,138	Valid
Turnover intentions (Y)	Y1.1	0,837	0,138	Valid
	Y1.2	0,339	0,138	Valid
	Y1.3	0,890	0,138	Valid

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 22, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,138) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel akses valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi item-item pertanyaan yang digunakan. Untuk mengukur realibilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha antara 0,80 - 1,0 dikategorikan realibilitas baik, nilai 0,60 - 0,79 dikategorikan realibilitasnya dapat diterima, nilai  $\leq$  0,60 dikategorikan reliabilitasnya buruk (Sekaran, 2006). Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22.0 for Windows*. Ghazali (2007) menyatakan bahwa item pertanyaan dikatakan reliabel jika item pertanyaan dijawab konsisten dan tidak boleh acak maka item pertanyaan satu tersebut tidak bisa diuji kekonsistennya.

**Tabel 4.11**  
**Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Perbandingan	Keterangan
Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ )	0,709	0,60	Reliabel
Stres Kerja ( $X_2$ )	0,760	0,60	Reliabel
Kompensasi ( $X_3$ )	0,614	0,60	Reliabel
<i>Turnover intentions</i> (Y)	0,780	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 22.0 . 2019

Dari tabel 4.11 di atas terlihat bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,6 ( $\alpha > 0,6$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan Y adalah reliabel.

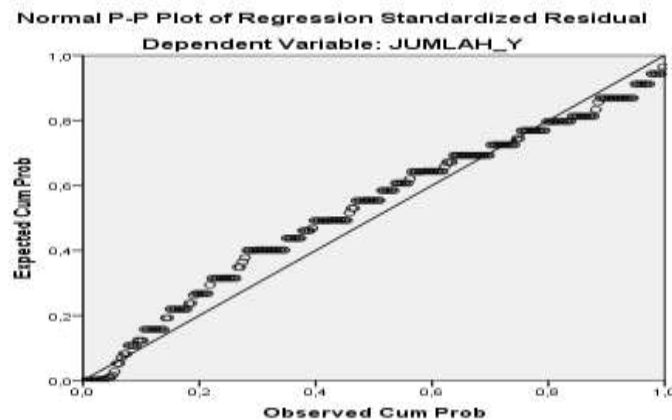
#### 4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur dengan menggunakan pendekatan 3 buah model regresi linier berganda. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.

##### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian terhadap nilai residual. Sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan P-P Plot. Pada pengujian normalitas ini dapat dilihat dari gambar berikut ini :

**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 22.0, 2019

Gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolonieritas

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi dan nilai tolerance yang rendah. Nilai VIF yang lebih besar dari 10 dan tolerance di bawah 0,1 menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi. Hasil pengujian VIF dari model regresi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Pengujian Multikolonieritas**

Model	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Ketidakamanan Kerja (X1)	,521	1,919	Tidak terjadi Multikolonieritas
Stres Kerja (X2)	,671	1,489	
Kompensasi (X3)	,736	1,358	

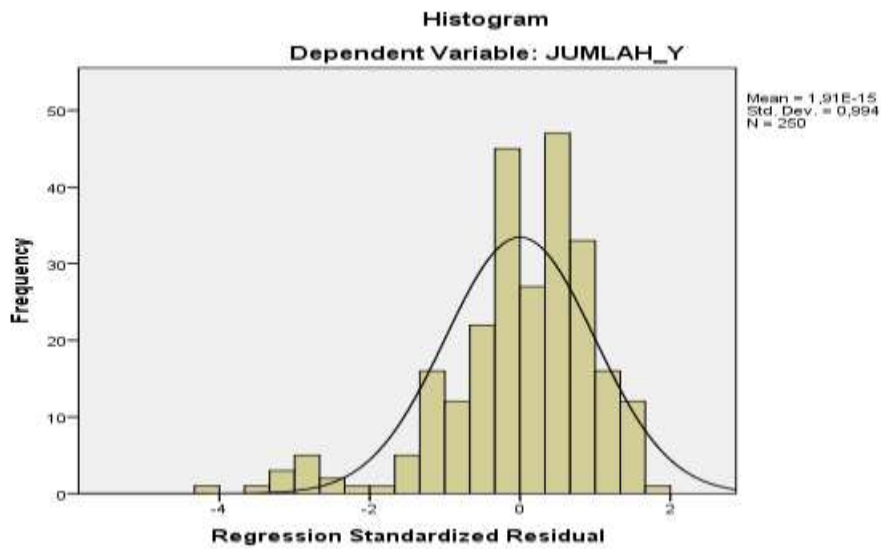
Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 22.0, 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF di bawah 10 dan tolerance di atas 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti variabel bebas dapat digunakan sebagai variabel independen sebagai prediktor yang independen.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatter plot. Jika tidak terdapat pola yang teratur pada titik-titik residualnya, maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada lampiran sebagaimana juga pada gambar berikut ini.

**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 22.0, 2019

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Auto Korelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observasi yang diukur berdasarkan deret waktu, dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang satu dipengaruhi oleh *error* dari observasi yang sebelumnya. Akibat dari adanya autokorelasi dalam model regresi, koefisien regresi yang diperoleh menjadi tidak efisien, artinya tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan koefisien regresi menjadi tidak stabil. Untuk

menguji ada tidaknya autokorelasi, dari data residual terlebih dahulu dihitung nilai statistik Durbin-Watson (D-W) :

Kriteria uji: Bandingkan nilai D-W dengan nilai  $d_L$  dari tabel Durbin-Watson :

- Jika  $D-W < d_L$  atau  $D-W > 4 - d_L$ , kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
- Jika  $d_U < D-W < 4 - d_U$ , kesimpulannya pada data tersebut bebas autokorelasi.
- Tidak ada kesimpulan jika :  $d_L \leq D-W \leq d_U$  atau  $4 - d_U \leq D-W \leq 4 - d_L$ .

Apabila hasil uji Durbin-Watson tidak dapat disimpulkan apakah terdapat autokorelasi atau tidak maka dilanjutkan dengan *runs test*.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Auto korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 <sup>a</sup>	.849	.847	.47014	1.893

Sumber: Data Primer Diolah dengan spss.22, 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.13 nilai D-W yaitu 1,893, N = 250 dan K= 3 dapat diketahui nilai  $D_L$  1.782 dan  $D_U$  1.7990 maka dapat di simpulkan bahwa  $1.7990 < 1,893 < 4 - 1.7990$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa data bebas autokorelasi.



#### 4.4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen yaitu ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen *turnover intentions* maka digunakan uji linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = nilai kepuasan kerja karyawan yang di teliti

X<sub>1</sub> = nilai komitmen organisasi yang di teliti

X<sub>2</sub> = nilai iklim organisasi yang di teliti

X<sub>3</sub> = nilai kompensasi yang diteliti

a = *Constant*

**Tabel 4.14**

**Perhitungan Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2,787	,469		-5,939	,000
	JUMLAH_X1	1,246	,060	,711	20,715	,000
	JUMLAH_X2	,354	,048	,224	7,413	,000
	JUMLAH_X3	,109	,025	,125	4,326	,000

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 22.0, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa a atau konstanta sebesar -2,787 artinya ketiga variabel yaitu ketidakamanan kerja, stres kerja dan

kompensasi variabel dependen yaitu *turnover intentions* sebesar -2,787, koefisien regresi variabel ketidakamanan kerja atau X1 sebesar 1,246. Koefisien regresi variabel stres kerja atau X2 sebesar 0,354 dan koefisien regresi variabel kompensasi atau X3 sebesar 0,109. Dengan demikian model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,787 + 1,246X_1 + 0,354X_2 + 0,109X_3 + e$$

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai dari constanta dari ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi sebesar -2,787 dari ketiga variabel dapat memberikan pengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.
2. Ketidakamanan kerja (X1) sebesar 1,246. Jadi variabel ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intentions*, artinya ketidakamanan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap karyawan untuk lebih *turnover intentions* karena dengan ketidakamanan kerja maka karyawan akan mengalami turnover.
3. Stres kerja (X2) sebesar 0,354 jadi variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*, artinya semakin karyawan stres kerja maka *turnover intentions* semakin meningkat.

4. Kompensasi (X3) sebesar 0,109 jadi variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap *turnover intentions*, artinya jika karyawan semakin di berikan kompensasi maka *turnover intentions* akan menurun.

#### 4.4.5. Uji Hipotesis

##### 1. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (*turnover intentions*). Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_a$  diterima, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-2,787	,469		-5,939	,000
Ketidakamanan kerja	1,246	,060	,711	20,715	,000
Stres kerja	,354	,048	,224	7,413	,000
Kompensasi	,109	,025	,125	4,326	,000

Sumber: Hasil Analisis Dengan SPSS 22.00, 2019

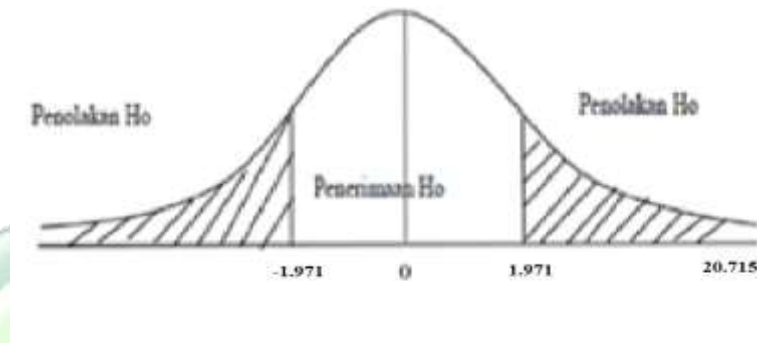
Berdasarkan hasil uji parsial dalam tabel 4.15, pengaruh ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intentions* yang diuji sebagai berikut :

### 1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel ketidakamanan kerja terhadap variabel *turnover intentions*“. Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil estimasi variabel ketidakamanan kerja diperoleh nilai koefisien dengan arah positif sebesar 1.246 dengan nilai  $t_{hitung} = 20.715$  dengan probabilitas sebesar 0.001. nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0.025 ; 246) = 1.971$ .

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis di atas, didapatkan nilai  $t_{hitung} = 20.715 >$  nilai  $t_{tabel} (1.971)$ , dengan taraf signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa variable ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif signifikan

terhadap variabel *turnover intentions*, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan, “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel ketidakamanan kerja terhadap variabel *turnover intentions*” **diterima**.



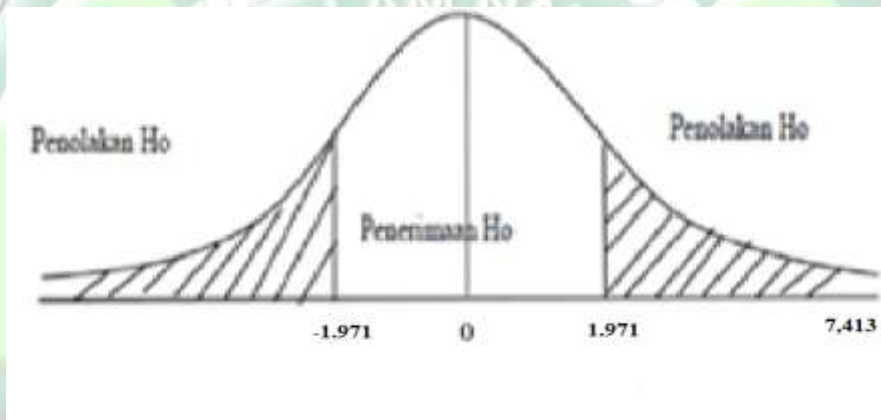
**Gambar 4.4**  
**Uji t Ketidakamanan Kerja**

Berdasarkan hasil ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial variabel Ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan serta menerima hipotesis pertama.

## 2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intentions*“. Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil estimasi variabel stres kerja diperoleh nilai koefisien dengan arah positif sebesar 0.354 dengan nilai  $t_{hitung} = 7.413$  dengan probabilitas sebesar 0.000 nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0.025 ; 246) = 1.971$ .

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis di atas, didapatkan nilai  $t_{hitung} = 7.413 >$  nilai  $t_{tabel}$  (1.971), dengan taraf signifikansi  $0.000 < 0.05$ , berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel *turnover intentions*, sehingga hipotesis kedua menyatakan, “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intentions*” dapat **diterima**.



**Gambar 4.5**  
**Uji t Stres Kerja**

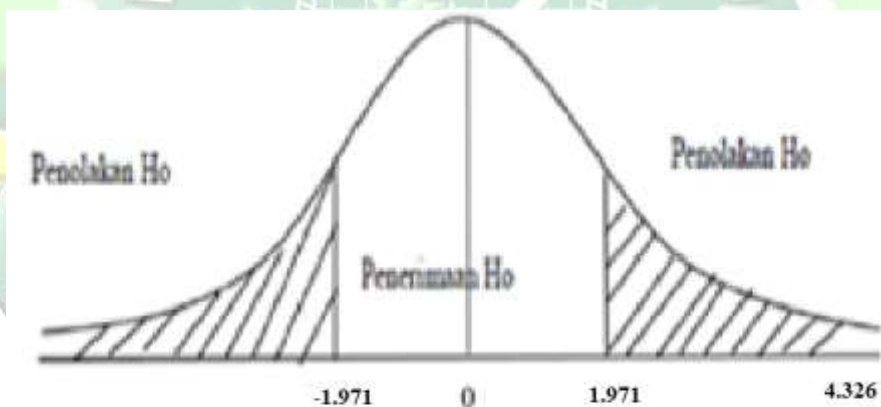
Berdasarkan hasil ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions* serta menerima hipotesis kedua.

### 3. Pengujian Hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intentions*”.

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil estimasi variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien dengan arah positif sebesar 0.109 dengan nilai  $t_{hitung} = 4.326$  dengan probabilitas sebesar 0.000. nilai  $t_{tabel}$  dengan nilai  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0.025 ; 246) = 1.971$ .

Berdasarkan hasil perhitungan hipotesis di atas, didapatkan nilai  $t_{hitung} = 4.326 >$  nilai  $t_{tabel}$  (1.971), dengan taraf signifikansi  $0.000 < 0.05$ . berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel *turnover intentions*, sehingga hipotesis kedua menyatakan, “Diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intentions*” dapat **diterima**.



**Gambar 4.6**  
**Uji t Kompensasi**

Berdasarkan hasil ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions* serta menerima hipotesis ketiga.

## 2. Uji Signifikan Simulta (Uji F)

Uji simultan (uji f) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (*turnover intentions*).

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen (ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (*turnover intentions*).

$H_0$  diterima, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_a$  diterima, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$

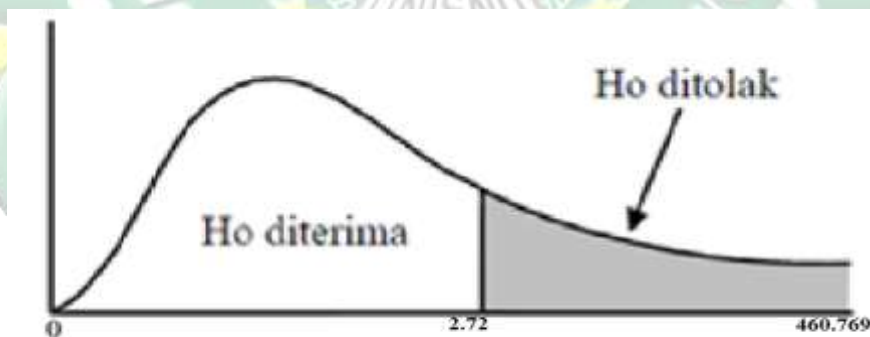


**Tabel 4.16**  
**Uji Simultan (Uji f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,531	3	101,844	460,769	,000 <sup>b</sup>
	Residual	54,373	246	,221		
	Total	359,904	249			

Pengujian ini didapatkan hasil variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Hasil perhitungan statistik diperoleh nilai  $F_{hitung} = 460.769$  dengan signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai Sig.  $0.000 < 0.05$  atau  $F_{hitung} (460.769) > F_{tabel} (2.64)$ , hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi akan mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan.



**Gambar 4.7**

**Uji F**

Berdasarkan hasil ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara simultan variabel komitmen organisasi, iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta menerima hipotesis keempat.

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

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 4.17**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 <sup>a</sup>	,849	,847	,47014

Sumber : Data Primer Diolah dengan menggunakan spss.22, 2019

Dari tabel 4.17 di atas dapat diketahui :

- a)  $R = 0,921$  berarti kemampuan menjelaskan variabel ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intentions* baik karena nilai mendekati satu.

- b) Adjusted R Square 0,847 berarti 84,7,% faktor yang mempengaruhi *turnover intentions* dijelaskan oleh faktor ketidakamanan kerja, stres kerja dan kompensasi. Sedangkan 15,3% (100%-84,7%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Faktor lain yang mempengaruhi antara lain komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

#### 4.5. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap *turnover intentions*

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap *turnover intentions*. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression Weights* diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intentions* di PT. Kota Jati Furindo, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 20,715 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), serta koefisien regresi sebesar 1,246 maka penelitian ini berhasil membuktikan beberapa teori atau pendapat para ahli, salah satu diantaranya adalah Booth & Hamer (2007) mengartikan *turnover intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki *turnover intentions* kerja yang tinggi. Bahwa karyawan yang mempunyai ketidakamanan kerja tinggi, akan diikuti *turnover intentions* dan akan berdampak pada hasil kerja karyawan mulai dari produksi serta kinerjanya, maka penelitian ini membuktikan

bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap *turnover intentions* di PT. Kota Jati Furindo.

Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan ( Ni Made Rai Christina Kusuma Yanthi dan Putu Saroyeni Piartini, 2016) Pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar pada karyawan Puri Saron Seminyak, Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dengan *turnover intentions* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intentions* dengan nilai t hitung sebesar 3,689 dan sign, 0,000. Hal ini menunjukkan keamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

## **2. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intentions***

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh Stres kerja terhadap *turnover intentions*. Hal ini dibuktikan dengan uji *Regression Weights* diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intentions* di PT. Kota Jati Furindo, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,413 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), serta koefisien regresi sebesar 0,354 maka penelitian ini berhasil membuktikan beberapa teori atau pendapat

para ahli, salah satu diantaranya adalah Robbins (2003), Fried et al (2008), Simamora (2009) yang menyatakan bahwa tingkat stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intentions*. Bahwa karyawan yang mempunyai stress kerja tinggi, akan diikuti *turnover intentions* dan akan berdampak pada hasil kerja karyawan mulai dari produksi serta kinerjanya, maka penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap *turnover intentions* di PT. Kota Jati Furindo.

Hal ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Suciati, Andi tri Haryono dan Maria Magdalena Minarsih, 2013) Job insecurity and job stress effect of *turnover intentions* on PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (Ho). Pembahasan ini menggunakan analisis uji validitas, realibitas, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung 2.532 dan nilai sign 0.013. Hal tersebut menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

### **3. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intentions***

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terjadi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intentions*. Hal ini dibuktikan dengan uji

*Regression Weights* diketahui bahwa ada pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap *turnover intentions* di PT, Kota Jati Furindo, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4.326 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), serta koefisien regresi sebesar 0,109 maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang baik mampu memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap *turnover intentions* di PT. Kota Jati Furindo dan akan berdampak pada hasil kerja karyawan mulai dari produksi serta kinerjanya, maka penelitian ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intentions* di PT. Kota Jati Furindo.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Indri Hapsari Djohan, 2014) Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Agung Selalu Sukses di Solo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap *turnover intentions* diperoleh nilai  $t$  hitung untuk kompensasi adalah -4.282 dengan signifikansinya sebesar 0,002, sedangkan nilai  $t$  tabel diketahui sebesar 1,999 sehingga nilai  $t$  hitung = -4.282  $>$  nilai  $t$  tabel = 1,999. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap *Turnover intention*.