

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan obyek penelitian

4.1.1 Gambaran Singkat PT. XYZ

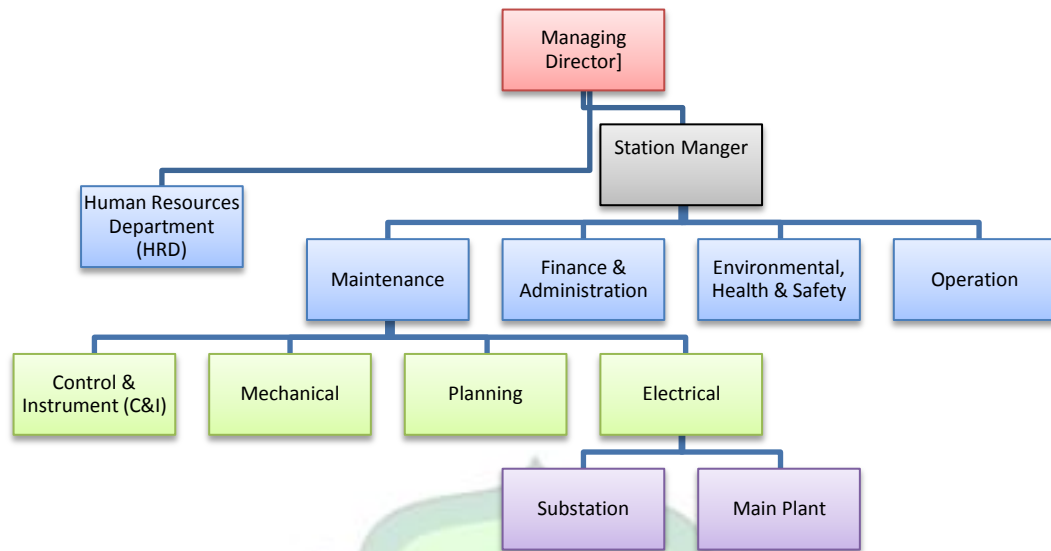
PT. XYZ di Desa Tubanan, Kecamatan Kembang, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah, Indonesia, perusahaan berada di tanah seluas kurang lebih 150 hektar. PT. XYZ merupakan perusahaan jasa *operation and maintenance*. PT. XYZ didirikan pada 13 April 2006.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi dari PT. XYZ adalah menjadi operator terbaik di Indonesia, dengan kriteria keselamatan kerja terbaik, *availability* tinggi, kepuasan konsumen, dan maksimalisasi keuntungan (*profit*). Dari visi tersebut, PT. XYZ menurunkan misi yaitu membuat profitabilitas jangka panjang. PT. XYZ memiliki nilai-nilai penting, yaitu kesempurnaan tindakan, perkembangan berkelanjutan, etika tinggi, dan kerja sama.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. XYZ

Struktur organisasi PT. XYZ dipimpin oleh seorang *Presiden Director* yang membawahi *Managing Director* yang membawahi *Station Manager*. *Station Manager* di sini diduduki orang asing dari *Fortum Services Oy*. Kemudian di bawah *Station Manager* ini ada 4 bidang yaitu *Maintenance*, *Finance & Administration (F&A)*, *Operation*, dan *Environmental Health Safety (EHS)*. Kemudian ada *Human Resource Department (HRD)* yang langsung berkoordinasi dengan *Managing Director*. Dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 4 1 Struktur Organisasi
Gambar Struktur Organisasi Perusahaan

4.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini adalah hasil dari studi lapangan untuk memperoleh data primer dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang disebarkan langsung kepada responden. Objek penelitian ini adalah Karyawan PT. XYZ sebanyak 73 responden dengan Teknik Probability Sampling, yaitu menggunakan Teknik Simple Random Sampling sebab pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak pada karyawan.

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 73 karyawan yang menjadi responden dengan pengambilan sampel disesuaikan dengan karakteristik tertentu. Maka diperoleh hasil berdasarkan kategori jenis kelamin sehingga didapat hasil data sebagai berikut :

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

| No. | Kategori Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|---------------|------------------------|-----------|-------------|
| 1 | Laki-Laki | 47 | 64% |
| 2 | Perempuan | 26 | 36% |
| Jumlah | | 73 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dianalisis prosentse yang ditunjukkan bahwa laki-laki menjadi responden yang paling tinggi dalam penyebaran kuesioner penelitian ini yakni sebesar 64% yakni 47 karyawan. Sedangkan responden perempuan menduduki posisi kedua setelah laki-laki sebesar 36% yakni 26 karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* masih didominasi oleh kaum laki-laki.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 73 karyawan yang menjadi responden dengan pengambilan sampel disesuaikan dengan karakteristik tertentu. Maka diperoleh hasil berdasarkan kategori Usia sehingga didapat hasil data sebagai berikut :

**Tabel 4 2 Usia
Responden Berdasarkan Usia**

| No. | Kategori Usia | Jumlah | Prosentase |
|---------------|---------------|-----------|-------------|
| 1 | < 20 tahun | 5 | 7% |
| 2 | 20 – 25 tahun | 10 | 14% |
| 3 | 26 – 30 tahun | 23 | 31% |
| 4 | >30 tahun | 35 | 48% |
| Jumlah | | 73 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dianalisis prosentase yang ditunjukkan bahwa responden dengan usia > 30 tahun yang paling tinggi sebesar 48% yakni 35 karyawan. Diikuti oleh usia 26 - 30 tahun sebesar 31% yakni 23 karyawan, kemudian usia 20 - 25 tahun sebesar 14% yakni 10 karyawan. Dan terakhir dengan usia < 20 tahun sebesar 7% yakni 5 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* paling tinggi masih dari kalangan usia > 30 tahun.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner sebanyak 73 karyawan yang menjadi responden dengan pengambilan sampel disesuaikan dengan karakteristik tertentu. Maka diperoleh hasil berdasarkan kategori lama bekerja sehingga didapat hasil data sebagai berikut :

**Tabel 4 3 Lama Bekerja
Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No. | Kategori Lama Bekerja | Jumlah | Prosentase |
|---------------|-----------------------|-----------|-------------|
| 1 | < 1 Bulan | 0 | 0% |
| 2 | 1 – 3 Bulan | 5 | 7% |
| 3 | 4 – 7 Bulan | 30 | 41% |
| 4 | >dari 1 tahun | 38 | 52% |
| Jumlah | | 73 | 100% |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dianalisis prosentse yang ditunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja > 1 tahun yang paling tinggi sebesar 52% yakni 38 karyawan. Diikuti dengan lama bekerja antara 4 – 7 bulan sebesar 41% yakni 30 karyawan, kemudian antara 1 – 3 bulan sebesar 7% yakni 5 karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* paling tinggi dari karyawan dengan kategori lama berkerja adalah > 1 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dilakukan untuk menganalisa hasil jawaban dari responden mengenai pertanyaan dalam kuesioner terkait dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan, dan *Turnover Intention* yang telah disebar pada karyawan PT. XYZ.

4.3.1 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator pertanyaan. Berikut indikatornya: 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja. Dengan butir pertanyaan sebanyak 15 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan menggunakan skor antara 1 sampai 4. Hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

| Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | Mean Item | Mean Indikator | Mean Variabel |
|------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|---------------|
| | STS | TS | KS | S | | | |
| X1.1 | 5 7% | 10 14% | 36 49% | 22 30% | 3,02 | 2,98 | 2,77 |
| X1.2 | 4 5% | 13 18% | 37 51% | 19 26% | 2,97 | | |
| X1.3 | 6 7% | 11 8% | 45 32% | 13 38% | 2,94 | | |
| X1.4 | 4 10% | 20 27% | 38 16% | 8 51% | 2,60 | 2,57 | |
| X1.5 | 12 16% | 19 26% | 33 45% | 9 12% | 2,53 | | |
| X1.6 | 8 11% | 25 34% | 30 41% | 10 14% | 2,57 | | |
| X1.7 | 1 1% | 23 31% | 31 42% | 16 22% | 2,79 | 2,81 | |
| X1.8 | 3 4% | 24 33% | 32 44% | 14 19% | 2,78 | | |
| X1.9 | 1 1% | 27 37% | 25 34% | 20 27% | 2,87 | | |

| Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | | |
|------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|------|------|
| | STS | TS | KS | S | | |
| X1.10 | 4 5% | 12 16% | 37 51% | 20 27% | 3 | 2,81 |
| X1.11 | 4 5% | 19 26% | 36 49% | 14 19% | 2,82 | |
| X1.12 | 8 11% | 20 27% | 37 51% | 8 11% | 2,61 | |
| X1.13 | 14 19% | 25 34% | 25 34% | 9 12% | 2,39 | 2,71 |
| X1.14 | 10 14% | 14 19% | 30 41% | 19 26% | 2,79 | |
| X1.15 | 10 14% | 5 5% | 36 49% | 22 30% | 2,95 | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling mendominasi mengenai pertanyaan dalam variabel Kepuasan Kerja, nilai prosentase tertinggi 51% dan prosentase terendah adalah 1%.

Hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani, namun gaji yang mereka dapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

4.3.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator pertanyaan. Berikut indikatornya: 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif. Dengan butir pertanyaan sebanyak 9 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan menggunakan skor antara 1 sampai 4. Hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan komitmen organisasi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

| Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | Mean Item | Mean Indikator | Mean Variabel |
|------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|---------------|
| | STS | TS | KS | S | | | |
| X2.1 | 0 | 23 31% | 34 46% | 15 20% | 2,84 | 2,75 | 2,74 |
| X2.2 | 0 | 27 36% | 34 46% | 12 16% | 2,79 | | |
| X2.3 | 5 7% | 18 25% | 33 45% | 13 23% | 2,63 | | |
| X2.4 | 10 14% | 22 30% | 22 30% | 19 26% | 2,68 | 2,57 | |
| X2.5 | 16 22% | 22 30% | 28 38% | 7 10% | 2,35 | | |
| X2.6 | 0 | 35 48% | 25 34% | 13 23% | 2,69 | | |
| X2.7 | 2 3% | 14 19% | 45 62% | 11 15% | 2,86 | 2,90 | |
| X2.8 | 1 1% | 24 33% | 34 47% | 14 19% | 2,83 | | |
| X2.9 | 1 1% | 16 22% | 36 49% | 20 27% | 3,02 | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling mendominasi mengenai pertanyaan dalam Variabel Komitmen Organisasi nilai prosentase tertinggi 62% dan prosentase terendah 1%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keterikatan secara normatif terhadap organisasi. Namun, kerugian akan terjadi padanya apabila mereka meninggalkan organisasi.

4.3.3 Deskripsi Variabel Promosi Jabatan

Variabel promosi jabatan dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator pertanyaan. Berikut indikatornya: 1. Kedisiplinan 2. Prestasi Kerja 3. Kompetensi 4. Loyalitas 5. Pendidikan. Dengan butir pertanyaan sebanyak 5 pertanyaan.

Masing-masing pertanyaan menggunakan skor antara 1 sampai 4. Hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan promosi jabatan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Promosi Jabatan

| Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | Mean Item | Mean Indikator | Mean Variabel |
|------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|---------------|
| | STS | TS | KS | S | | | |
| X1.1 | 0 | 24 33% | 29 40% | 20 27% | 2,94 | 2,94 | 2,84 |
| X1.2 | 0 | 23 31% | 36 49% | 14 19% | 2,87 | 2,87 | |
| X1.3 | 2 3% | 29 40% | 29 40% | 13 18% | 2,72 | 2,72 | |
| X1.4 | 0 | 34 47% | 25 34% | 14 19% | 2,72 | 2,72 | |
| X1.5 | 0 | 28 38% | 22 30% | 23 32% | 2,9 | 2,9 | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling mendominasi mengenai pertanyaan dalam variabel Promosi Jabatan nilai prosentase tertinggi 49% dan prosentase terendah 3%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki prestasi kerja yang konsisten akan menjadi sebuah ukuran untuk peningkatan jabatan. Namun, sebagian dari mereka tidak setuju dengan pengangkatan jabatan oleh perusahaan yang disesuaikan berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan.

4.3.4 Deskripsi Variabel Turnover Intention

Variabel *Turnover Intention* dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator pertanyaan. Berikut indikatornya: 1. Pikiran untuk keluar 2. Mencari alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar. Dengan butir pertanyaan sebanyak 5

pertanyaan. Masing-masing pertanyaan menggunakan skor antara 1 sampai 4. Hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan *Turnover Intention* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnoven Intention

| Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | Mean Item | Mean Indikator | Mean Variabel |
|------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|---------------|
| | STS | TS | KS | S | | | |
| Y1.1 | 2 3% | 0 | 69 95% | 3 4% | 3,02 | 3,02 | 2,80 |
| Y1.2 | 1 1% | 27 37% | 28 38% | 17 23% | 2,8 | 2,72 | |
| Y1.3 | 10 14% | 21 29% | 29 40% | 13 18% | 2,61 | | |
| Y1.4 | 11 15% | 24 33% | 26 36% | 12 16% | 2,53 | 2,65 | |
| Y1.5 | 0 | 33 45% | 24 33% | 16 22% | 2,76 | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden yang paling mendominasi mengenai pertanyaan dalam variabel Turnover Intention nilai prosentase tertinggi sebesar 95% dan terendah 1%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah berniat untuk meninggalkan oragnisasi ini tidak lama lagi bahkan dalam waktu dekat. Dan sebagian dari mereka sudah memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan tersebut.

4.4 Analisi Data

4.4.1 Statistik Deskriptif

Penyajian statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik sampel dalam penelitian serta memberikan deskripsi masing-masing

variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan dan *Turnover Intention*. Berikut adalah deskripsi statistik dari masing-masing variabel.

Tabel 4 8 Tabel Descriptive Statistics

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kepuasan_Kerja | 73 | 30 | 52 | 41,68 | 4,749 |
| Komitmen_Organisasi | 73 | 19 | 33 | 25,00 | 3,815 |
| Promosi_Jabatan | 73 | 10 | 20 | 14,21 | 2,186 |
| Turnover_Intention | 73 | 11 | 24 | 16,70 | 3,581 |
| Valid N (listwise) | 73 | | | | |

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Tabel 4.8 menunjukkan hasil pengukuran deskripsi statistik masing-masing variabel dari 73 data pengamatan. Pada tabel tersebut terlihat bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki kisaran empiris antara 30 sampai dengan 52 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 41,68 dan standar deviasi sebesar 4.749. Dari tabel di atas variabel Komitmen Organisasi (X_2) memiliki kisaran empiris antara 19 sampai dengan 33 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25,00 dan standar deviasi sebesar 3.815. Dari tabel di atas variabel Promosi Jabatan (X_3) memiliki kisaran empiris antara 10 sampai dengan 20 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 14,21 dan standar deviasi sebesar 2.186. Sedangkan *Turnover Intention* (Y) memiliki kisaran empiris antara 11 sampai dengan 24 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 16,70 dan standar deviasi sebesar 3.581.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif yang ditampilkan pada tabel di atas, nilai deviasi dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y adalah sebesar 4.749, 3.815, 2.186, 3.581 menunjukkan angka yang lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai rata-rata (*mean*) pada variabel-variabel tersebut sebesar 41,68, 25,00, 14,21, 16,70. Hal ini menunjukkan hasil yang baik karena standar deviasi yang merupakan penyimpangan dari data tersebut lebih kecil dari nilai rata-ratanya.

4.4.2 Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner tergantung dalam melakukan pencarian tujuan saat dilakukannya sebuah pengukuran, dapat diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *Degree Of Freedom* (Df) = $n - 2$, maka n merupakan jumlah sampel. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka dikatakan valid (Gozali, 2016). Pada penelitian yang digunakan ini memiliki jumlah sampel (n) 73 dan besarnya (Df) $73 - 2 = 71$ dengan α 0,1 di dapat r_{tabel} 0,1940 dengan kriteria apabila nilai korelasinya lebih besar dari r_{tabel} , maka pernyataan tersebut dianggap konsisten secara internal. Jika nilai korelasinya lebih kecil dari nilai r_{tabel} , maka pernyataan dianggap tidak valid.

Tabel 4 9 Uji Validitas Kepuasan Kerja

| Butir Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Hasil Uji Validitas |
|------------------|--------------|-------------|---------------------|
| 1 | 0,528 | 0,1940 | Valid |
| 2 | 0,552 | 0,1940 | Valid |
| 3 | 0,647 | 0,1940 | Valid |
| 4 | 0,602 | 0,1940 | Valid |
| 5 | 0,532 | 0,1940 | Valid |
| 6 | 0,198 | 0,1940 | Valid |
| 7 | 0,189 | 0,1940 | Valid |
| 8 | 0,370 | 0,1940 | Valid |
| 9 | 0,199 | 0,1940 | Valid |
| 10 | 0,676 | 0,1940 | Valid |
| 11 | 0,423 | 0,1940 | Valid |
| 12 | 0,399 | 0,1940 | Valid |
| 13 | 0,352 | 0,1940 | Valid |
| 14 | 0,382 | 0,1940 | Valid |
| 15 | 0,528 | 0,1940 | Valid |

Sumber: Olah data, 2019

Pada tabel diatas menunjukkan Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1) dengan 15 item pertanyaan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga seluruh item dalam Variabel Kepuasan Kerja ini dikatakan Valid.

Tabel 4 10 Uji Validitas Komitmen Organisasi

| Butir Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Hasil Uji Validitas |
|------------------|--------------|-------------|---------------------|
| 1 | 0,582 | 0,1940 | Valid |
| 2 | 0,546 | 0,1940 | Valid |
| 3 | 0,634 | 0,1940 | Valid |
| 4 | 0,568 | 0,1940 | Valid |
| 5 | 0,753 | 0,1940 | Valid |
| 6 | 0,653 | 0,1940 | Valid |
| 7 | 0,462 | 0,1940 | Valid |
| 8 | 0,195 | 0,1940 | Valid |
| 9 | 0,332 | 0,1940 | Valid |

Sumber: Olah data, 2019

Pada tabel diatas menunjukkan Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2) dengan 9 item pertanyaan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga seluruh item dalam Variabel Komitmen Organisasi ini dikatakan Valid.

Tabel 4 11 Uji Validitas Promosi Jabatan

| Butir Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Hasil Uji Validitas |
|------------------|--------------|-------------|---------------------|
| 1 | 0,667 | 0,1940 | Valid |
| 2 | 0,305 | 0,1940 | Valid |
| 3 | 0,615 | 0,1940 | Valid |
| 4 | 0,662 | 0,1940 | Valid |
| 5 | 0,546 | 0,1940 | Valid |

Sumber: Olah data, 2019

Pada tabel diatas menunjukkan Uji Validitas Promosi Jabatan (X2) dengan 5 item pertanyaan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga seluruh item dalam Variabel Promosi Jabatan ini dikatakan Valid.

Tabel 4 12 Uji Validitas Turnoven Intention

| Butir Pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Hasil Uji Validitas |
|------------------|--------------|-------------|---------------------|
| 1 | 0,374 | 0,1940 | Valid |
| 2 | 0,657 | 0,1940 | Valid |
| 3 | 0,731 | 0,1940 | Valid |
| 4 | 0,804 | 0,1940 | Valid |
| 5 | 0,715 | 0,1940 | Valid |

Sumber: Olah data, 2019

Pada tabel diatas menunjukkan Uji Validitas *Turnover Intention* (X2) dengan 3 item pertanyaan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga seluruh item dalam Variabel *Turnover Intention* ini dikatakan Valid.

4.4.3 Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan handal atau reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten. Uji reliabilitas pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach`s alpha*. Berikut hasil data reliabilitas :

Tabel 4 13 Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | | Keterangan |
|------------------------|------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items | |
| ,690 | 16 | Reliabel |
| ,722 | 10 | Reliabel |
| ,710 | 6 | Reliabel |
| ,711 | 6 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* menunjukkan reliabel karna semua instrumen variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) 0.6 – 0.79 maka reliabilitasnya dapat diterima dan lebih besar dari 0.6 ($>0,6$). Hal tersebut dilihat dari instrumen Variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.690 dari 15 pertanyaan. nilai *cronbach's alpha* instrumen Variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.722 dari 9 pertanyaan. nilai *cronbach's alpha* instrumen Variabel Promosi Jabatan sebesar 0.710 dari 5 pertanyaan. Sementara itu, nilai *cronbach's alpha* instrumen Variabel *Turnover Intention* sebesar 0.711 dari 5 pertanyaan sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut Reliabel.

4.4.4 Uji Asumsi Klasik

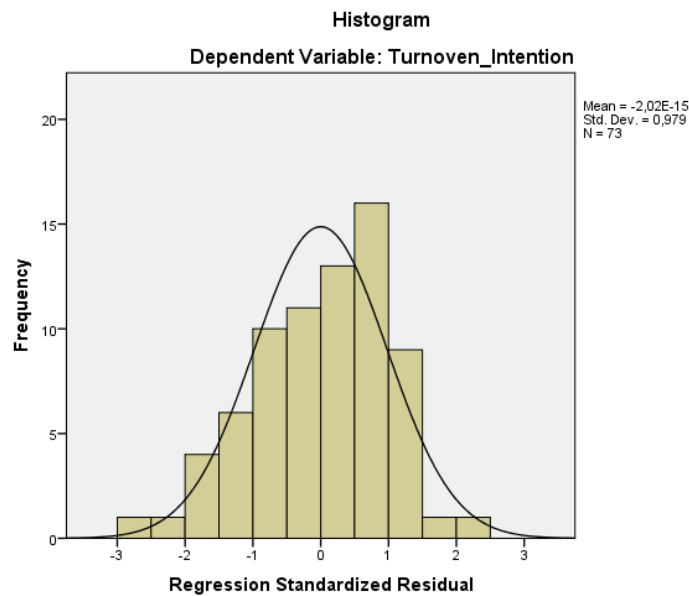
4.4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini digunakan dua cara dalam mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1. Analisis Grafik

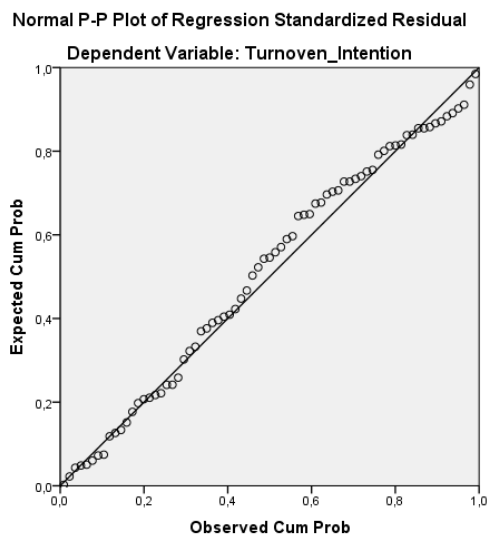
Untuk melihat normalitas residual dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain grafik histogram untuk melihat normalitas dapat juga dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal

dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut gambar dari hasil model grafik dengan menggunakan program IBM SPSS 20.



Gambar 4 2 Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (September 2019)



Gambar 4 3 Normal Probability Plot

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (September 2019)

Dengan melihat tampilan histogram maupun grafik normal plot, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dan berbentuk simetris yang tidak melenceng ke kanan atau ke kiri.

Sedangkan pada grafik normal plot, terlihat titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis Statistik

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov test.

Jika nilai signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi yang dihasilkan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Berikut tabel hasil dari uji normalitas *kolmogorov-smirnov* dari penelitian ini :

**Tabel 4 14 Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Predicted Value |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 73 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 11,4437350 |
| | Std. Deviation | 2,55522927 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,086 |
| | Positive | ,057 |
| | Negative | -,086 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,737 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,649 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan besarnya nilai Kolmogorof-Smirnov pada tabel 4.1 nilai KSZ sebesar 1,679 dan Asymp.sig sebesar 0,649 yang lebih besar dari tingkat signifikan $> 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

4.4.4.2 Uji Multikoleniaritas

Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai output VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF dihasilkan antara 1 – 10 atau < 10 maka disimpulkan data bebas dari gejala multikoleniaritas.

Tabel 4 15 Uji Multikoleniaritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|---------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kepuasan Kerja | ,922 | 1,085 |
| | Komitmen Organisasi | ,942 | 1,062 |
| | Promosi Jabatan | ,978 | 1,022 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 4.15 dapat dilihat besaran nilai *Tolerance* yang di dapat yaitu sebesar 0,922, 0,942, 0,978 yang berarti lebih besar dari 0.1 ($> 0,10$).

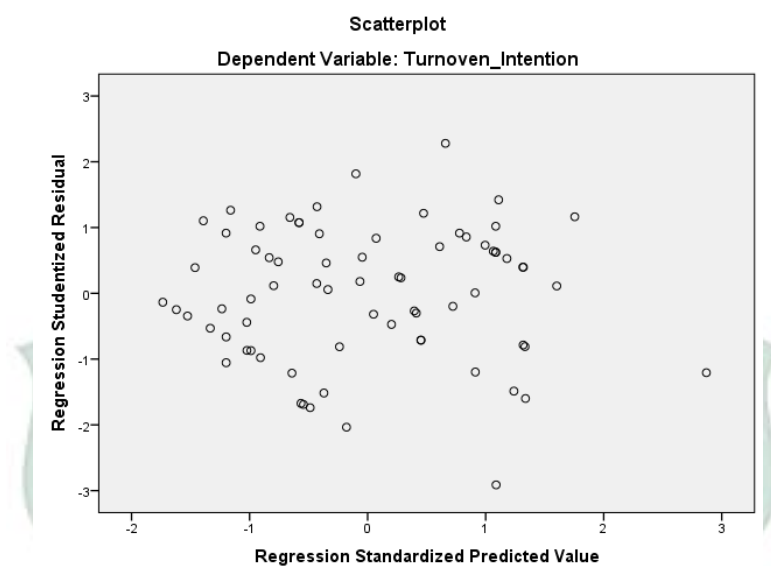
Sedangkan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1,085, 1,063, 1,022 atau lebih kecil dari 10 (< 10), maka dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikoleniaritas di dalam model regresi penelitian ini.

4.4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Penelitian ini dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas yaitu dengan Scatterplot.

Pengujian pada penelitian ini menggunakan nilai prediksi variabel independen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 4 4 Scatterplot

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (September 2019)

Berdasarkan output scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

4.4.4.4 Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan

pengganggu pada periode t sebelumnya. Dalam penelitian ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW Test), jika $du < d < 4 - du$ maka dikatakan tidak ada autokorelasi (Ghozali, 2016). Berikut disajikan hasil dari uji autokorelasi dalam penelitian ini :

Tabel 4 16 Uji Durbin Watson

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,701 ^a | ,491 | ,469 | 2,610 | 1,779 |

a. Predictors: (Constant), JUMLAHJP, JUMLAHKK, JUMLAHKO

b. Dependent Variable: JUMLAHTI

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil tabel diatas bahwa nilai DW sebesar 1,779 nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dw menggunakan signifikansi 5%, jumlah sampel dalam penelitian 73 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3). Tabel dL 1.5360 dan dU 1.7067.

Oleh karena nilai DW 1,799 > dari batas atas (du) 1.7067 yang menyatakan tidak terjadi autokolerasi.

4.4.5 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda dilakukan dengan satu variabel dependen dan tiga variabel independen dengan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Berikut hasil regresi linier berganda :

Tabel 4 17 Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10,025 | 3,478 | | 2,882 | ,005 |
| | Kepuasan_Kerja | -,288 | ,067 | -,382 | -4,269 | ,000 |
| | Komitmen_Organisasi | -,145 | ,083 | -,154 | -1,744 | ,001 |
| | Promosi_Jabatan | -,246 | ,142 | -,647 | -7,449 | ,000 |

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,025 + -0,288 X_1 + -0,145 X_2 + -0,246 X_3$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dari koefisien regresi masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. $a = 10,025$, nilai konstanta sebesar 10,025 menunjukkan bahwa jika variabel bebas Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan tidak ada kenaikan atau konstan, maka nilai dari variabel terikat *Turnover Intention* (Y) adalah 10,025.
2. $\beta_1 = -0,288$, artinya apabila Variabel Kepuasan Kerja (X_1) meningkat 1 %, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat $-0,288$ satuan.
3. $\beta_2 = -0,145$, artinya apabila Variabel Komitmen Organisasi (X_2) meningkat 1 %, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat $-0,145$ satuan.

4. $\beta_3 = -0,246$, artinya apabila Variabel Promosi Jabatan (X3) meningkat 1 %, maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat $-0,246$ satuan.

4.4.6 Uji Hipotesis

4.4.6.1 Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung $>$ F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan jika F hitung $<$ F tabel maka pengaruhnya tidak signifikan. Berikut hasil nilai F hitung :

**Tabel 4 18 Uji F
Hasil Uji Simultan (F)**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 453,268 | 3 | 151,089 | 22,176 | ,000 ^b |
| | Residual | 470,102 | 69 | 6,813 | | |
| | Total | 923,370 | 72 | | | |

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

b. Predictors: (Constant), Promosi_Jabatan, Komitmen_Organisasi, Kepuasan_Kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

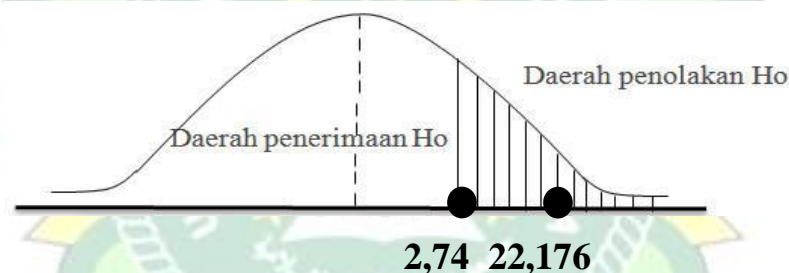
Maka penulisan dalam hipotesis ini sebagai berikut :

Ho: Tidak ada pengaruh seara simultan antara Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Promosi Jabatan (X3) terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ.

Ha : Terdapat pengaruh secara simultan antara Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), Promosi Jabatan (X3) terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,176 > 2.74$) yang berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Nilai F tabel diperoleh dari $V1 = k$, $V2 = n-k-1$. Jadi $V1 = 3$, $V2 = 73-3-1 = 69$ ($F_{tabel} 2.74$)

Dengan tingkat nilai sig F sebesar 0.000 sedangkan tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah 0,05. Maka nilai sig F $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ.



Gambar 4 5 Penerimaan Uji F
Daerah Penerimaan Uji F

4.4.6.2 Uji t (Parsial)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali,2016). Berikut hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 19 Uji t
Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10,025 | 3,478 | | 2,882 | ,005 |
| | Kepuasan_Kerja | -,288 | ,067 | -,382 | -4,269 | ,000 |
| | Komitmen_Organisasi | -,145 | ,083 | -,154 | -1,744 | ,001 |
| | Promosi_Jabatan | -,246 | ,142 | -,647 | -7,449 | ,000 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

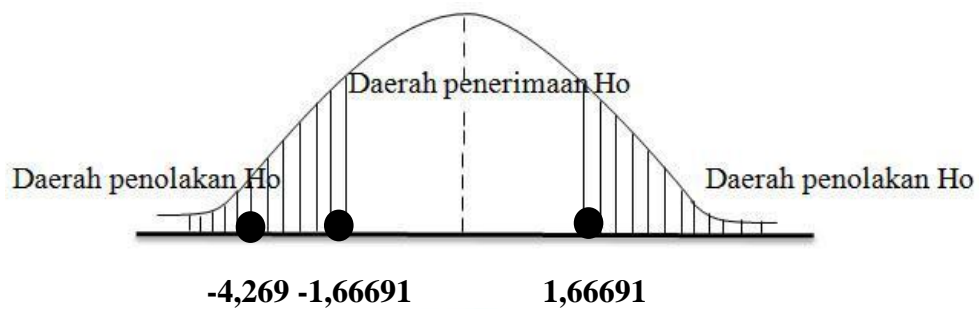
Hasil analisis uji statistik t dalam tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pada penelitian ini berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*”

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ. Berdasarkan tabel 4.19 maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar -4,269 lebih kecil dari nilai t tabel. Untuk mengetahui t_{tabel} dari variabel Kepuasan Kerja dapat dicari dengan menggunakan rumus $df = n - k$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikan 0,05 jadi $df = 73 - 3 = 70$, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66691. Jadi nilai t_{hitung} (-4,269) lebih dari < t_{tabel} 1,66691 dan nilai signifikan 0,000 kurang dari < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh

terhadap *Turnover Intention*. Berikut adalah gambar 4.5 uji parsial antara variabel Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ.



Gambar 4 6 Penerimaan Kepuasan

Daerah Penerimaan Uji Hipotesis 1

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis pada penelitian ini berbunyi “Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*”

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ.

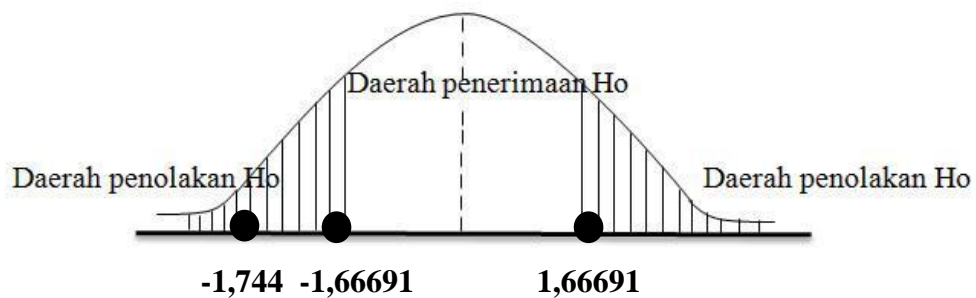
Berdasarkan tabel 4.19 maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar -1,744 lebih besar dari t tabel. Untuk

mengetahui t_{tabel} dari variabel Komitmen Organisasi dapat dicari dengan menggunakan rumus $df = n - k$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k)

adalah jumlah variabel dan tingkat signifikan 0,05 jadi $df = 73 - 3 = 70$, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66691. Jadi nilai $t_{\text{hitung}} -1,744 > t_{\text{tabel}} 1,66691$

dan nilai signifikan $0,001 > 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap

turnover intention pada PT. XYZ. Berikut adalah gambar 4.6 uji parsial antara variabel Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ.



**Gambar 4 7 Penerimaan Komitmen Organisasi
Daerah Penerimaan Uji Hipotesis 2**

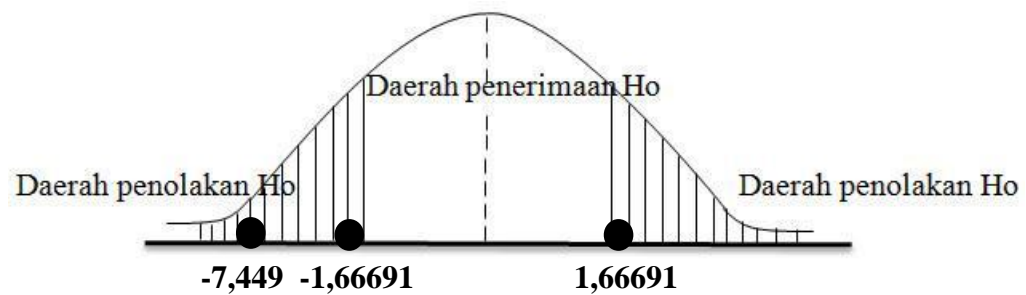
3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis pada penelitian ini berbunyi “Promosi Jabatan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*”.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah promosi jabatan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ.

Berdasarkan tabel 4.19 maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Promosi Jabatan sebesar -7,449 lebih besar dari t tabel. Untuk mengetahui t_{tabel} dari variabel Promosi Jabatan dapat dicari dengan menggunakan rumus $df = n - k$. Dimana (n) adalah jumlah sampel, dan (k) adalah jumlah variabel dan tingkat signifikan 0,05 jadi $df = 73 - 3 = 70$, maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66691. Jadi nilai t_{hitung} -7,449 lebih besar dari $> t_{\text{tabel}}$ 1,66691 dan nilai signifikan 0,000 $>$ 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima.

Dapat disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ. Berikut adalah gambar 4.7 uji parsial antara variabel Promosi Jabatan terhadap *turnover intention* pada PT. XYZ.



**Gambar 4 8 Penerimaan Promosi Jabatan
Daerah Penerimaan uji Hipotesis 3**

4.4.6.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Hasil dari analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada *output* SPSS tabel *summary* berikut ini :

Tabel 4 20 Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,701 ^a | ,491 | ,469 | 2,610 |

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai dari Adjusted R Square sebesar 0.469, dalam hal ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan belum dapat menjelaskan variabel dependen *Turnover Intention* dengan nilai sebesar 46,9% sedangkan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

Pada bagian ini akan dilakukan analisis pembahasan atas hasil penelitian tentang variabel Kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Promosi Jabatan terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT. XYZ

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. XYZ. Hal ini dapat dilihat dapat dilihat dari $t_{hitung} -4,269 < \text{dari } t_{tabel} 1,66691$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan pengujian tersebut, maka H_0 diterima sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan karyawan rendah, keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin meningkat. Berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, para karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga karyawan tidak memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Sari, Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa aspek penggajian dan juga umpan balik atasan pada hasil kerja bawahan seharusnya menjadi fokus perhatian pada perbaikan segi kepuasan kerja. Penelitian lain juga dikemukakan oleh Monica (2017) & Paat, Tewal, H. Jan

(2017) kepuasan kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT. XYZ

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Organisasi terdapat pengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} -1,744 >$ dari $t_{tabel} 1,66691$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan pengujian tersebut, maka H_a diterima. sehingga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *terhadap turnover intention*. Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paat, Tewal (2017) mengatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan. Sejalan dengan Monica (2017) menunjukkan komitmen organisasi bernilai negatif signifikan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pada perusahaan, maka tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin rendah. Sebaliknya apabila tingkat komitmen organisasi pada perusahaan rendah, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini berkaitan dengan komitmen normatif, sebagian besar karyawan berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana, sehingga karyawan tidak memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan tersebut.

3. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Turnover Intention pada PT.

XYZ Power Service Jepara

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Promosi Jabatan berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. XYZ. Hal ini dapat dilihat dapat dilihat dari $t_{hitung} -7,449 >$ dari $t_{tabel} 1,66691$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan pengujian tersebut, maka H_a diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat promosi jabatan maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Sebaliknya, apabila tingkat promosi jabatan rendah atau sedikit, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin meningkat. Karyawan perusahaan berpendapat bahwa pengangkatan jabatan telah disesuaikan perusahaan berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) mengatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif signifikan. Penelitian yang sama juga dikemukakan oleh Hakim (2006) mengatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.