

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. *Turnover intention*

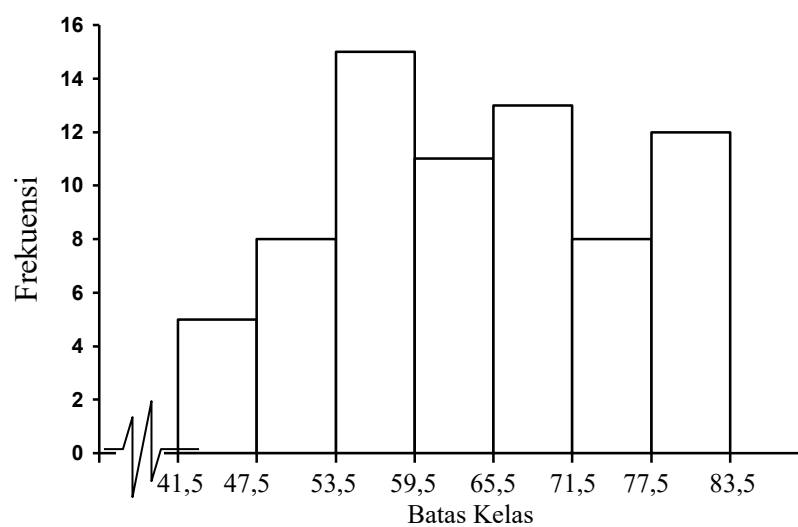
Data *turnover intention* (variabel Y) diperoleh melalui pengisian penelitian berupa skala likert (*likert scale*) oleh 72 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 42 dan skor tertinggi 83, skor rata-rata ($\bar{Y}$) sebesar 64,07 Varians (S^2) sebesar 125,530 dan simpangan baku (S) sebesar 11,204 (proses perhitungan lihat lampiran 27).

Distribusi frekuensi data *turnover intention* dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 41, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 6 (proses penghitungan lihat lampiran 24).

Sedangkan berdasarkan indikator dari *turnover intention* yang meliputi pemikiran, meninggalkan perusahaan dan alternative pekerjaan. Skor rata-rata yang diperoleh dari indikator pemikiran adalah 233, meninggalkan perusahaan 237 dan alternatif pekerjaan adalah 235. Dari perolehan rata-rata indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa meninggalkan perusahaan merupakan indikator yang memegang peranan sangat penting dan memiliki skor butir pernyataan paling besar diantara ketiga indikator lainnya.

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi *Turnover intention* (Y)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
42	-	47	41,5	47,5	5	6,9%
48	-	53	47,5	53,5	8	11,1%
54	-	59	53,5	59,5	15	20,8%
60	-	65	59,5	65,5	11	15,3%
66	-	71	65,5	71,5	13	18,1%
72	-	77	71,5	77,5	8	11,1%
78	-	83	77,5	83,5	12	16,7%
Jumlah					72	100%



Gambar IV.1
Grafik Histogram *Turnover intention* (Y)

2. Kepuasan kerja

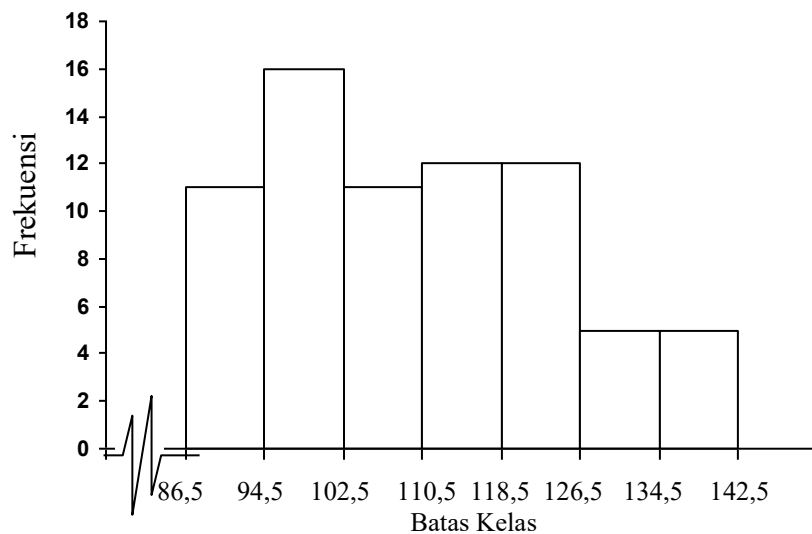
Data kepuasan kerja (variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert (*scale likert*) oleh 72 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 87 dan skor tertinggi 140, skor rata-rata ($\bar{X}$) sebesar 110,13. Varians (S^2) sebesar 195,942 dan simpangan baku (S) sebesar 13,998 (proses perhitungan lihat lampiran 27).

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 53, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 8 (proses penghitungan lihat lampiran 22)

Sedangkan berdasarkan indikator dari kepuasan kerja yang meliputi Pekerjaan, harapan dan sikap positif. Diperoleh skor rata-rata indikator pekerjaan adalah 270, harapan adalah 224 dan sifat positif adalah 190. Dari perolehan rata-rata indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu memegang peranan sangat penting dan memiliki skor butir pernyataan paling besar diantara ketiga indikator lainnya.

Tabel IV.2
Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan kerja (X)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
87	-	94	86,5	94,5	11	15,3%
95	-	102	94,5	102,5	16	22,2%
103	-	110	102,5	110,5	11	15,3%
111	-	118	110,5	118,5	12	16,7%
119	-	126	118,5	126,5	12	16,7%
127	-	134	126,5	134,5	5	6,9%
135	-	142	134,5	142,5	5	6,9%
Jumlah					72	100%



Gambar IV.2
Grafik Histogram Kepuasan kerja (X)

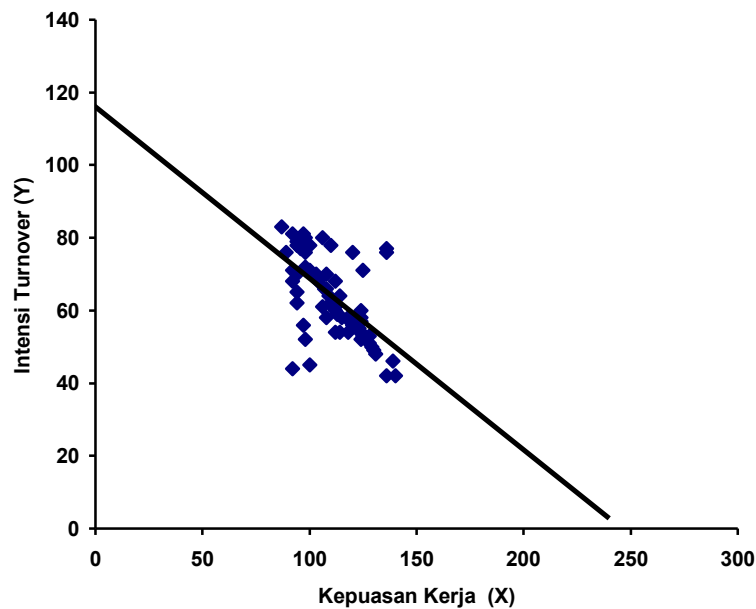
B. Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Bersamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Kepuasan kerja dengan *Turnover intention*.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* menghasilkan koefisien arah regresi sebesar -0,472 dan konstanta sebesar 116,03. Dengan demikian bentuk hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 116,03 - 0,472X$ (proses perhitungan pada lampiran 23)

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor kepuasan kerja dapat menyebabkan penurunan *turnover intention* sebesar 0,472 pada konstanta 116,03.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 116,03 - 0,472X$ dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi
 $\hat{Y} = 116,03 - 0,472$

C. Uji Persyaratan Analisis

Uji normalitas galat taksiran regresi dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 95% dengan sample sebanyak 72. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi} - S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel}$

(L_t), dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,098$ sedangkan $L_t = 0,104$. Ini berarti $L_o < L_t$ (proses perhitungan lihat lampiran 35).

D. Pengujian Hipotesis

Hubungan Antara Kepuasan kerja (*Variabel X*) Dengan *Turnover intention* (*Variabel Y*).

Berikut dilakukan uji keberartian (signifikan) dan linearitas model regresi kepuasan kerja dengan *turnover intention* yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel IV.3.

Tabel IV.3
Tabel Anova Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan
Regresi Kepuasan kerja (X) dengan *Turnover intention* (Y)
 $\hat{Y} = 116,03 - 0,472$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	72	304465.00			
Regresi (a)	1	295552.35			
Regresi (b/a)	1	3096.72	3096.72	37.27*	2.47
Sisa	70	5815.93	83.08		
Tuna Cocok	35	1669.55	47.70		
Galat Kekeliruan	35	4146.38	118.47	0.40**	1.80

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

Dk = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

*) Persamaan Regresi Signifikan = $F_{hitung} (37,27) > F_{tabel(0,05:70)} (2,47)$

**) Persamaan Regresi Linear = $F_{hitung} (0,40) < F_{tabel} (1,80)$

(Proses lihat lampiran 36 dan 37)

Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel IV.3 di atas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* adalah signifikan dan linier.

Selanjutnya, dilakukan pengujian koefisien korelasi. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson*.

Hasil penghitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* diperoleh koefisien korelasi sederhana (r_{hitung}) -0,589 (proses perhitungan lihat lampiran 34). Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.4.

Tabel IV.4
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana Antara X Dan Y

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	$-t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$)
X dan Y	-0,589	34,09%	-6,10	-1,67

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor kepuasan kerja dengan *turnover intention* sebagaimana terlihat pada tabel IV.4 diatas, diperoleh $t_{hitung} = -6,10 < -t_{tabel} = -1,67$ (proses perhitungan lihat lampiran 35). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = -0,589$ signifikan, artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dengan koefisien determinasi sebesar $r_{xy}^2 = (0,589)^2 = 0,3469$. Hal ini berarti sebesar 34,69% variasi *turnover intention* ditentukan oleh kepuasan kerja (proses perhitungan lihat lampiran 41).

E. Interpretasi hasil penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan diatas, diketahui adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* karyawan PT Unelec Indonesia (UNINDO). Jakarta Timur.

Dari perhitungan itu pula maka hasil penelitian diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mengakibatkan semakin rendahnya *turnover intention* karyawan. Sebaliknya rendahnya kepuasan kerja akan menyebabkan tingginya *turnover intention* karyawan PT Unelec Indonesia (UNINDO) Jakarta Timur.

F. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain :

1. Sampel penelitian masih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah seluruh karyawan PT UNINDO Jakarta Timur hal ini dikarenakan keterbatasan biaya, waktu dan tenaga yang dimiliki oleh peneliti.
2. Variabel terikat yaitu *turnover intention* tidak selalu dipengaruhi oleh kepuasan kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
3. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada PT UNINDO Indonesia. Jakarta Timur dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda.