

## 4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

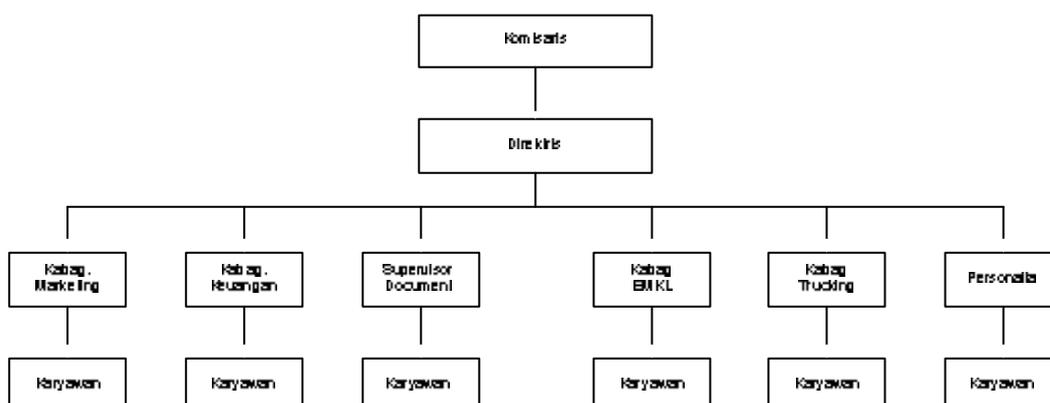
### 4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

#### a. Sejarah singkat PT Andalan Pacific Samudra

Perusahaan ini berdiri tahun 1994, berlokasi di jalan perak Barat 203 Surabaya (60165), E-mail: [apsline@rad.net.id](mailto:apsline@rad.net.id) • Nur.cs@andalan-pacific.com. Perusahaan ini dibawah kepemimpinan Bapak Ali Chandra. PT Andalan Pacific Samudra bergerak dalam bidang forwarder. Tujuan pengiriman barang dalam negeri dan luar negeri. Perusahaan ini memperkerjakan 40 karyawan untuk berbagai divisi operasional perusahaan.

#### b. Struktur organisasi PT Andalan Pacific Samudra

Struktur organisasi ini memberikan gambaran terhadap alur tanggung jawab dan wewenang untuk mengantarkan perusahaan pada pencapaian tujuan. Struktur organisasi ini memperjelas pola hubungan antar karyawan sehingga akan memperjelas tugas masing-masing bagian dalam perusahaan. Gambar dari struktur organisasi ini adalah sebagai berikut:



**1. Direktris**

- (a) Sebagai pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab terhadap semua aktivitas perusahaan.
- (b) Menentukan seluruh garis besar kebijaksanaan perusahaan.
- (c) Mengadakan pengawasan secara umum terhadap segala pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditetapkan dan menyusun perbaikan yang diperlukan.
- (d) Mendelegasikan sebagian daripada wewenang dan tanggung jawabnya kepada para bawahan sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

**2. Kabag Marketing**

- (a) Mengadakan penilaian pasar dari hasil penelitian pasar serta mencari pelanggan baru.
- (b) Memperkenalkan perusahaan ke perusahaan lain yang selanjutnya mengadakan negoisasi, mengadakan kontrak perjanjian transaksi.
- (c) Membuat laporan kepada Pimpinan tentang hasil penjualan yang dicapai oleh perusahaan.

**3. Kabag Keuangan**

- (a) Mengatur administrasi dan keuangan mengenai gaji dan upah karyawan pembayaran ongkos-ongkos dan lain-lain.
- (b) Menyelenggarakan pembukuan perusahaan termasuk membuat anggaran dan laporan keuangan.

**4. Kabag Personalia**

- (a) Bertugas mengatur tentang kepegawaian antara lain gaji dan segala administrasi.
- (b) Bertugas mengatur dan menyelenggarakan rumah tangga perusahaan dan menerima serta menyelesaikan surat masuk maupun surat keluar.
- (c) Menyelenggarakan kegiatan administrasi rumah tangga sehari-hari.

**5. Supervisor Document**

- (a) Mempersiapkan dokumentasi sehubungan dengan pengiriman barang
- (b) Melakukan pengecekan terhadap berbagai dokumen pengiriman barang
- (c) Membuat laporan berkala tentang tugasnya di depan direktris

**6. Kabag. EMKL**

- (a) Mengawasi semua kinerja pengiriman
- (b) Memberikan pengarahan terhadap klien yang komplain terhadap kinerja EMKL
- (c) Mencatat dan membuat laporan tentang muatan, jenis barang yang dikirim, dan alamat yang dituju

**7. Kabag. Trucking**

- (a) Mempersiapkan armada angkut
- (b) Mengatur kerja pengiriman barang ke pelabuhan
- (c) Bertanggung jawab terhadap kelancaran proses pengiriman barang ke pelabuhan
- (d) Memberikan pengarahan terhadap klien yang komplain terhadap kinerja EMKL
- (e) Mencatat dan membuat laporan tentang muatan, jenis barang yang dikirim, dan alamat yang dituju

**8. Karyawan**

- (a) Mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan untuk divisinya masing-masing.
- (b) Melakukan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya.
- (c) Ikut menjaga keamanan dan kebersihan dari semua peralatan yang digunakan untuk bekerja.
- (d) Melaporkan berbagai kejanggalan-kejanggalan lingkup pekerjaan kepada atasan.
- (e) Tidak boleh meninggalkan ruang pekerjaan selama jam kerja berlangsung dengan tanpa ijin.

**c. Tujuan perusahaan**

Semua perusahaan dalam menjalankan usahanya mempunyai tujuan dengan pasti. Secara singkat, tujuan yang hendak dicapai oleh PT Andalan Pacific Samudra adalah sebagai berikut:

#### 1. Tujuan jangka pendek

Tujuan jangka pendek adalah sesuatu hasil akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam jangka waktu tidak melebihi satu tahun. Secara singkat tujuan jangka pendek adalah:

- (a) Berusaha untuk mencapai laba yang telah ditargetkan.
- (b) Menjaga kelancaran perusahaan dan menjaga hubungan yang harmonis dengan pelanggan.
- (c) Menjaga situasi kerja yang harmonis.
- (d) Peningkatan kemampuan sumber daya manusia

#### 2. Tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang perusahaan adalah sasaran yang hendak dicapai perusahaan dalam jangka waktu yang lebih dari satu tahun, dengan maksud untuk mengembangkan perusahaan. Adapun tujuan jangka panjang perusahaan adalah sebagai berikut:

- (a) Menjaga kontinuitas perusahaan.
- (b) Pengembangan perusahaan dan produk serta perluasan daerah pasar.
- (c) Meningkatkan reputasi perusahaan melalui peningkatan kepuasan kerja.
- (d) Meningkatkan dan memelihara lingkungan kerja.

### **4.2. Validitas dan reliabilitas alat ukur**

Dalam penelitian ini perlu diuji sampai sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang ingin diukur (validitas), dan juga sampai sejauh mana suatu hasil dari pengukuran relatif konsisten (reliabilitas). Hal tersebut dilakukan agar pengujian hipotesis penelitian dapat mengenai sasarannya, oleh karena itu data yang dipakai untuk menguji hipotesis harus diuji validitas dan reliabilitasnya.

Dalam penelitian ini, uji validitas atas item-item pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. Sedangkan uji reliabilitas alat ukur dilakukan melalui pendekatan pengukuran reliabilitas konsistensi internal dengan cara formula Spearman-Brown. Dalam menghitung reliabilitas skor-skor dikelompokkan menjadi dua belahan soal yaitu, mengelompokkan skor butir

bernomor ganjil sebagai belahan pertama dan kelompok skor butir bernomor genap sebagai belahan kedua, belahan satu dan belahan dua dikorelasikan, kemudian dihitung dengan rumus Spearman-Brown. Berikut ini disajikan hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

No.	Kuesioner	Validitas ( $r_{hitung}$ )	Reliabilitas ( $r_{xx'hitung}$ )	$r_{tabel}$
<b>Kepuasan kerja</b>				
1	<i>The works</i>			0,312
	<b>Validitas:</b>			
	➤ Tanggung jawab dalam menangani pekerjaan	0.6064		
	➤ Tingkat kepentingan dengan pekerjaan yang ditangani	0.3505		
	➤ Kemampuan untuk bisa berbuat sesuatu yang lebih bermanfaat	0.6947		
	<b>Reliabilitas</b>		<b>0.4032</b>	
2	<i>Quality of supervision</i>			0,312
	<b>Validitas:</b>			
	➤ Kemampuan supervisi untuk menurunkan pengetahuan	0.6716		
	➤ Kemampuan supervisi untuk memberikan pendidikan	0.8885		
	➤ Kemampuan supervisi dalam menurunkan kemampuan teknis di medan pekerjaan	0.9279		
	<b>Reliabilitas:</b>		<b>0.8929</b>	
3	<i>Relationships with co-worker</i>			0,312
	<b>Validitas:</b>			
	➤ Hubungan antar karyawan	0.9292		
	➤ Hubungan antara karyawan dengan atasan	0.9246		
	➤ Saudara merasa menjadi bagian dari komunitas di perusahaan i	0.8993		
	<b>Reliabilitas:</b>		<b>0.9532</b>	
4	<i>Promotion opportunities</i>			0,312
	<b>Validitas:</b>			
	➤ Prestasi kerja di perusahaan ini dihargai sebagai masukan untuk dipromosikan jabatan	0.6947		
	➤ Loyalitas karyawan dilihat dari lamanya bekerja	0.8515		
	➤ Perusahaan selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan	0.7158		
	<b>Reliabilitas:</b>		<b>0.8129</b>	
5	<i>Pay</i>			0,312
	<b>Validitas:</b>			
	➤ Gaji yang diterima sesuai dengan pengorbanan	0.4382		
	➤ Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab	0.8076		
	➤ Gaji yang diterima sesuai dengan beban hidup Saudara	0.8495		
	<b>Reliabilitas:</b>		<b>0.7338</b>	

Lanjutan tabel 4.1.

<b>Turnover intention</b>				<b>0,312</b>
	<b>Validitas:</b>			
	➤ Sering ijin jika Saudara merasa sakit	0.9108		
	➤ Sering merasa malas untuk bertemu dengan teman kerja maupun atasan di kantor.	0.9166		
	➤ Merasa lelah dan ingin segera beristirahat	0.9307		
	➤ Enggan kembali ke kantor jika sudah berada di lapangan	0.9147		
	➤ Malas untuk mengenakan seragam kantor pada saat-saat jam kerja	0.9323		
	➤ Merasa ingin cepat pulang sebelum jam kantor selesai	0.9304		
	➤ Selalu merasa kurang setuju dengan keputusan atasan	0.9362		
	➤ Selalu ingin memprotes semua kebijakan atau keputusan atasan	0.9223		
	➤ Saat ini ingin menyelesaikan semua pekerjaan sekaligus meskipun masih bisa dikerjakan besok	0.9348		
	➤ Selalu mengingat-ingat beban tanggung jawab saudara di masa lalu kepada rekan kerja maupun atasan dan ingin segera menyelesaikan.	0.9529		
	<b>Reliabilitas:</b>		<b>0.9850</b>	

Sumber: Lampiran

Untuk menentukan hasil apakah uji validitas ini valid dan uji reliabilitas ini reliabel, maka nilai koefisien (validitas dan reliabilitas) dibandingkan dengan nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) tingkat signifikansi 5% dan jumlah  $N= 40$  karyawan adalah 0,312. Suatu pernyataan dianggap valid bila koefisien korelasinya ( $r_{hitung}$  dan  $r_{xx'hitung}$ ) lebih besar dari nilai kritis ( $r_{tabel}$ ), sebaliknya bila koefisien korelasinya lebih kecil dari nilai kritis maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid atau dinyatakan gugur.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas sebagaimana tercantum pada Tabel 4.1 diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) = 0,3505 sampai 0,9292 untuk item-item pernyataan kepuasan kerja. Koefisien korelasi dari seluruh item pernyataan kepuasan kerja lebih besar dari angka kritis ( $r_{tabel} = 0,312$ ), berarti seluruh pernyataan kepuasan kerja adalah valid. Demikian juga nilai koefisien korelasi untuk item-item pernyataan *turnover intention* diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) = 0,9108 sampai 0,9529 yang lebih besar dari angka kritis ( $r_{tabel} = 0,312$ ), berarti seluruh pernyataan *turnover intention* adalah valid.

Hasil uji reliabilitas untuk item pernyataan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitas dalam kisaran antara 0,4032 sampai 0,9532. Nilai-nilai

tersebut lebih besar daripada nilai kritis ( $r_{\text{tabel}} = 0,312$ ). Demikian juga hasil uji reliabilitas untuk item pertanyaan *turnover intention* diperoleh nilai koefisien reliabilitas lebih besar ( $>$ ) daripada nilai kritis ( $r_{\text{tabel}} = 0,312$ ). Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah akurat, stabil dan konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur atau alat ukur yang digunakan mempunyai reliabilitas yang memadai.

### 4.3. Deskripsi Karyawan

Karyawan PT Andalan Pacific Samudra sebanyak 40 karyawan ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.2. Deskripsi Karakteristik Karyawan

Deskripsi	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin		
↘ Pria	34	85.00
↘ Wanita	6	15.00
Umur		
↘ 20 tahun - 30 tahun	13	32.50
↘ 31 tahun - 40 tahun	14	35.00
↘ 41 tahun - 50 tahun	8	20.00
↘ 51 tahun - 60 tahun	5	12.50
Jabatan		
↘ Pelaksana lapangan	27	67.50
↘ Staf	7	17.50
↘ Kepala bagian	4	10.00
↘ Sekretaris	1	2.50
↘ Direktur	1	2.50
Lama bekerja		
↘ < 1 tahun	8	20.00
↘ 1 tahun - 3 tahun	21	52.50
↘ > 3 tahun	11	27.50

Sumber: data isian kuesioner

Deskripsi dari jumlah karyawan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin

Jumlah pria lebih banyak dibandingkan dengan jumlah wanita, karena jumlah karyawan terbanyak di PT Andalan Pacific Samudra adalah karyawan bagian pelaksana lapangan.

2. Berdasarkan umur

Jumlah terbanyak karyawan ini dilihat dari umurnya adalah karyawan yang berumur antara 31 tahun – 40 tahun. Pada umur-umur ini, tingkat psikologis

karyawan lebih stabil dan secara fisik masih mempunyai tenaga yang produktif.

### 3. Berdasarkan jabatan

Jumlah terbanyak karyawan ini dilihat dari jabatan adalah karyawan pelaksana lapangan. Umlah ini terbesar karena karyawan yang dibutuhkan paling banyak oleh PT Andalan Pacific Samudra adalah karyawan bagian operasional lapangan.

### 4. Berdasarkan lama bekerja

Dilihat dari lamanya bekerja, jumlah terbanyak karyawan di PT Andalan Pacific Samudra telah bekerja selama 1 tahun – 3 tahun. Hal ini karena PT Andalan Pacific Samudra merekrut karyawan terbanyak antara tahun 2002 - 2004.

## 4.4. Uji Asumsi Klasik

### 4.4.1. Multikolinieritas

Salah satu uji asumsi klasik dari sebuah persamaan regresi adalah uji multikolinieritas. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap variabel penelitian tidak terjangkit multikol, yaitu gejala dimana semua variabel bebas saling berkorelasi. Untuk mengidentifikasi gejala ini dilakukan dengan nilai *variance inflation factor* (VIF). Berdasarkan hasil kalkulasi dengan menggunakan program SPSS release 11.00, maka diperoleh nilai-nilai yang dapat digunakan untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas (Uji klasik)

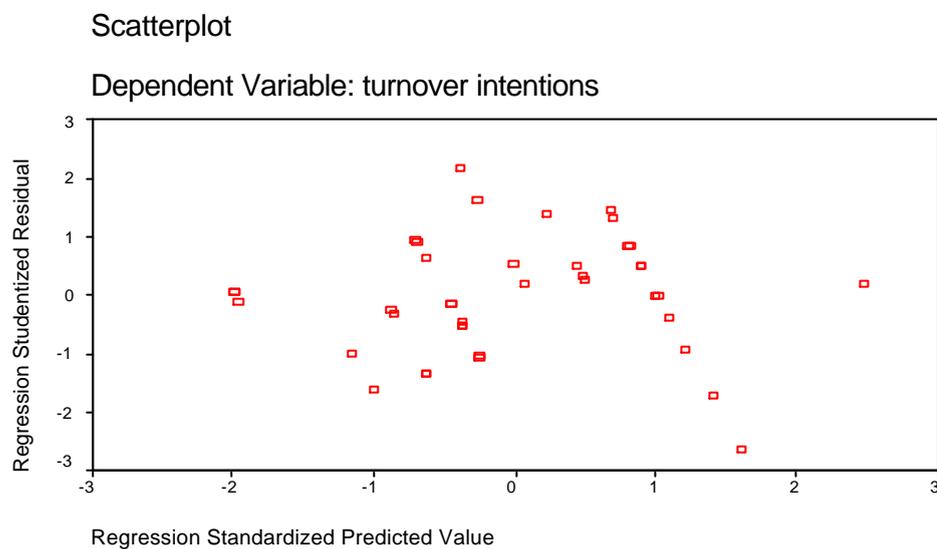
Variabel Bebas Penelitian	Variance Inflation Factor
✦ <i>the works</i> ( $X_1$ )	1,470
✦ <i>Quality of supervision</i> ( $X_2$ )	1,554
✦ <i>relationships with co-worker</i> ( $X_3$ )	1,268
✦ <i>promotion opportunities</i> ( $X_4$ )	1,280
✦ <i>pay</i> ( $X_5$ )	1,497

Sumber: Lampiran

Nilai *variance inflation factor* (VIF) yang dihasilkan masih lebih kecil dari 10 (Hair, et al., 1995:127). Hal ini berarti persoalan multikolinearitas diantara semua variabel bebas masih dapat ditolerir.

#### 4.4.2. Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk memastikan bahwa tidak terjadi varians yang berbeda diantara responden penelitian dalam memberikan jawaban atas kuesioner yang diberikan. Untuk menguji heterokedastisitas ini dapat dilakukan melalui SPSS dengan mengidentifikasi tingkat penyebaran data yang tergambar dari scatterplot (Santoso, 2004:210) dengan hasil sebagai berikut :



Gambar 4.2. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Dasar pengambilan keputusan:

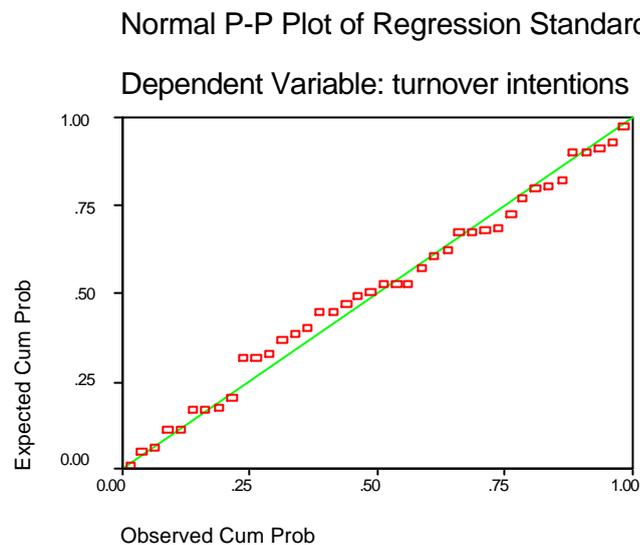
- (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- (b) Jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas, dan di bawah angka nol dibawah sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Keputusan:

Berdasarkan ilustrasi tingkat penyebaran data dalam penelitian tersebut, terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol dibawah sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.4.3. Uji Normalitas Data

Uji ini untuk memastikan bahwa semua data dalam penelitian ini adalah menyebar normal. Untuk menguji normalitas data ini dapat dilakukan melalui SPSS dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.3. Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan data kuesioner

Dasar pengambilan keputusan:

- (a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dia atas garis diagonal dan/ tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Keputusan:

Berdasarkan ilustrasi tingkat penyebaran data dalam gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.5.Deskripsi Data

##### a. Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil isian kuesioner dari 40 orang karyawan menjadi sampel, direkap dan disusun dalam tabel 4.2. Berikut disajikan rekap data nilai rata-rata dan standar deviasi hasil isian kuesioner.

Tabel 4.4 Skor Rata-rata dan Standar Deviasi

No.	Variabel	Mean	St Deviasi
1	Kepuasan kerja		
	➤ <i>the works</i> ( $X_1$ )	3,7250	0,39871
	➤ <i>quality of supervision</i> ( $X_2$ )	3,6665	0,79837
	➤ <i>relationships with co-worker</i> ( $X_3$ )	3,7753	0,70099
	➤ <i>promotion opportunities</i> ( $X_4$ )	4,1673	0,45245
	➤ <i>pay</i> ( $X_5$ )	3,7672	0,39412
2	<i>Turnover intention</i> (Y)	2,3250	0,68790

Sumber: Lampiran

Berdasarkan nilai-nilai dari Tabel 4.2, maka nilai rata-rata skor untuk masing-masing variabel kepuasan kerja dapat diketahui dengan menghitung jumlah skor untuk masing-masing variabel kepuasan kerja dibagi dengan jumlah item pernyataan untuk masing-masing variabel layanan tersebut. Nilai rata-rata skor kepuasan kerja pada dimensi *the works* adalah sebesar 3,773, dimensi *quality of supervision* sebesar 3,557, dimensi *relationships with co-worker* sebesar 3,641, dimensi *promotion opportunities* sebesar 4,1673, dan dimensi *pay* sebesar 3,7672. Dengan memperhatikan nilai skor rata-rata yang lebih besar dari 3 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Andalan Pacific Samudra cukup baik. Untuk mengetahui skor setiap variabel pada masing-masing dimensi kepuasan kerja secara lebih mendetail dapat dilihat pada lampiran.

##### b. *Turnover intention*

*Turnover intention* diketahui dari penilaian karyawan atas aktivitas-aktivitas yang dilakukan. Berdasarkan hasil isian kuesioner yang dibagikan pada karyawan, diketahui bahwa rata-rata skor *turnover intention* pada Andalan Pacific Samudra adalah sebesar 2,3250. Hal ini berarti bahwa pada umumnya karyawan

PT Andalan Pacific Samudra mempunyai kecenderungan *turnover intention* yang rendah..

#### 4.6. Persamaan Regresi Linier Berganda

Untuk menyusun persamaan regresi dan menghitung koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dan *turnover intention*, digunakan skor rata-rata kepuasan kerja dan rata-rata kepuasan setiap karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai konstanta dan koefisien-koefisien regresi sebagaimana disajikan pada Lampiran. erdasarkan hasil pengolahan data tersebut maka nilai-nilai  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ ,  $b_3$ ,  $b_4$ , dan  $b_5$  dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sehingga diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 \\ &= 8,583 - 0,245(X_1) - 0,509(X_2) - 0,197(X_3) - 0,280(X_4) - 0,417(X_5) \end{aligned}$$

Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 8,583 tersebut menunjukkan bahwa apabila skor kepuasan kerja pada variabel *the works* konstan atau sama dengan nol ( $X_1 = 0$ ), skor variabel *quality of supervision* konstan atau sama dengan nol ( $X_2 = 0$ ), skor variabel *relationships with co-worker* konstan atau sama dengan nol ( $X_3 = 0$ ), skor variabel *promotion opportunities* ( $X_4 = 0$ ), dan skor variabel *pay* ( $X_5$ ) konstan atau sama dengan nol maka *turnover intention* bernilai positif. Tingkat elastisitas *turnover intention* karena hubungan dengan kepuasan kerja adalah sangat tinggi karena jika semua variabel bebas dianggap konstan, nilai *turnover intention* pelanggan ( $Y$ ) adalah positif yaitu sebesar 8,583.

Nilai koefisien regresi variabel-variabel kepuasan kerja yang negatif menunjukkan bahwa variabel-variabel layanan pelanggan mempunyai hubungan berlawanan arah dengan *turnover intention*, berarti setiap peningkatan kepuasan kerja akan diikuti oleh penurunan *turnover intention* dan sebaliknya setiap penurunan kepuasan kerja akan diikuti oleh kenaikan *turnover intention*.

Variabel *the works* ( $b_1$ ) mempunyai kontribusi sebesar -0,245 poin, menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja pada variabel *the works* sebesar satu skor akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,245 poin dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (variabel lain tidak berubah). Koefisien

regresi tersebut menunjukkan elastisitas variabel *the works* yang bersifat elastis, dimana perubahan kepuasan kerja variabel *the works* mempunyai hubungan terhadap perubahan *turnover intention* sebesar nilai koefisien regresi tersebut.

Variabel *quality of supervision* ( $b_2$ ) mempunyai kontribusi sebesar -0,509 poin menunjukkan bahwa setiap peningkatan/penurunan kepuasan kerja pada variabel *quality of supervision* akan diikuti oleh peningkatan/penurunan *turnover intention* sebesar 0,509 poin dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (variabel lain tidak berubah). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat elastisitas *turnover intention* pelanggan karena variabel *quality of supervision* adalah sebesar 0,509 poin. Nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan nilai dari variabel *the works*.

Variabel *relationships with co-worker* ( $b_3$ ) mempunyai kontribusi sebesar -0,197 menunjukkan bahwa setiap peningkatan/penurunan kepuasan kerja pada variabel *relationships with co-worker* sebesar satu poin akan diikuti oleh peningkatan/penurunan *turnover intention* sebesar 0,197 poin dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (variabel lain tidak berubah). *Relationships with co-worker* tetap mempunyai hubungan dengan *turnover intention* mengingat *relationships with co-worker* merupakan identifikasi terpenuhinya kebutuhan sosial karyawan.

Variabel *promotion opportunities* ( $b_4$ ) mempunyai kontribusi sebesar -0,280 poin menunjukkan bahwa setiap peningkatan/penurunan kepuasan kerja pada dimensi *promotion opportunities* ( $X_4$ ) sebesar satu poin akan diikuti oleh peningkatan/penurunan *turnover intention* sebesar 0,280 poin dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (variabel lain tidak berubah). *Promotion opportunities* merupakan suatu bentuk jaminan kepada konsumen terkait dengan *turnover intention*. Untuk itu perubahan pada variabel *promotion opportunities* juga mempunyai hubungan terhadap *turnover intention*.

Variabel *pay* ( $b_5$ ) mempunyai kontribusi sebesar -0,417 poin menunjukkan bahwa setiap peningkatan/penurunan kepuasan kerja pada dimensi *pay* ( $X_5$ ) sebesar satu poin akan diikuti oleh peningkatan/penurunan *turnover intention* sebesar 0,417 poin dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (variabel lain tidak berubah). *Pay* juga mempunyai hubungan berbalik dengan *turnover*

*intention*, mengingat *pay* merupakan realisasi pemenuhan kebutuhan secara fisik pada karyawan.

### 1. Analisis korelasi simultan (R) dan Determinasi Secara Simultan (R Square)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) atau besarnya pengaruh terhadap variabel terikat digunakan koefisien korelasi berganda (R). Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi simultan (*Multiple R*) sebesar 0,974 (Lampiran regresi), berarti arah dan keeratan hubungan antara variabel-variabel kepuasan kerja (*the works, quality of supervision, relationships with co-worker, promotion opportunities, dan pay*) secara simultan (bersama-sama) adalah positif dan kuat. Nilai *multiple R* dikategorikan kuat karena mendekati nilai satu (1), dimana nilai satu (1) adalah nilai sempurna. Jika nilai *multiple R* adalah satu (1) berarti *turnover intention* dipengaruhi sangat dominan oleh variabel bebas (*the works, quality of supervision, relationships with co-worker, promotion opportunities dan pay*) dan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* pelanggan di luar variabel-variabel tersebut. Hal ini mengingat kepuasan kerja suatu perusahaan jasa sangat dipengaruhi oleh bukti fisik perusahaan sehingga konsumen akan merasa yakin terhadap kepuasan kerja yang ditawarkan, *relationships with co-worker* yaitu suatu bentuk tanggung jawab konsumen terhadap *turnover intention*, disamping itu *promotion opportunities* adalah suatu bentuk keterjaminan konsumen terhadap kepuasan konsumen, dan *pay* merupakan suatu perhatian secara pribadi yang diberikan oleh perusahaan kepada konsumen. Untuk itu kajian mengenai *turnover intention* sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang diberikan. Arah hubungan yang positif berarti apabila variabel-variabel kepuasan kerja yaitu *the works* ( $X_1$ ), *quality of supervision* ( $X_2$ ), *relationships with co-worker* ( $X_3$ ), *promotion opportunities* ( $X_4$ ), dan *pay* ( $X_5$ ) simultan (bersama-sama) ditingkatkan maka *turnover intention* akan meningkat dan sebaliknya apabila variabel-variabel kepuasan kerja yaitu *the works* ( $X_1$ ), *quality of supervision* ( $X_2$ ), *relationships with co-worker* ( $X_3$ ),

*promotion opportunities* ( $X_4$ ), dan *pay* ( $X_5$ ) secara simultan (bersama-sama) turun maka *turnover intention* juga akan menurun.

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya variasi variabel kepuasan kerja yang mampu menjelaskan variasi *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,948 (Lampiran), berarti 94,8% variasi (kenaikan atau penurunan) tingkat *turnover intention* yang mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel bebas yang telah diajukan. Kemungkinan besar variabel lain-lain ini antara lain tingkat keamanan kerja, lokasi tempat bekerja dari domisili karyawan, maupun faktor prestise dari pekerjaan.

## 2. Analisis Korelasi Parsial (r)

Untuk mengetahui keeratan hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat digunakan koefisien korelasi parsial, keeratan hubungan ini menunjukkan kuat lemahnya hubungan satu per satu antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi parsial sebagaimana disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5. Nilai Koefisien Korelasi (r)

No.	Variabel	Koefisien Korelasi (r)
1	<i>The works</i> ( $X_1$ ) dan Y	-0,459
2	<i>Quality of supervision</i> ( $X_2$ ) dan Y	-0,901
3	<i>Relationships with co-worker</i> ( $X_3$ ) dan Y	-0,616
4	<i>Promotion opportunities</i> ( $X_4$ ) dan Y	-0,582
5	<i>Pay</i> ( $X_5$ ) dan Y	-0,651

Sumber: Lampiran regresi

Berdasarkan Tabel 4.5, ilustrasi dari hubungan setiap variabel dapat dijabarkan sebagai berikut:

### 1. Hubungan *the works* terhadap *turnover intention*

Hubungan kepuasan kerja pada dimensi *the works* ( $X_1$ ) dengan *turnover intention* (Y) adalah lemah, karena nilai koefisien korelasinya sebesar -0,459

yang terletak pada 0,26 - 0,50. Korelasi (r) ini tergolong lemah, berarti faktor *the works* tidak begitu mempunyai hubungan dengan *turnover intention*.

2. Hubungan *quality of supervision* terhadap *turnover intention*

Hubungan kepuasan kerja pada dimensi *quality of supervision* ( $X_2$ ) dengan *turnover intention* (Y) adalah sangat kuat, karena nilai koefisien korelasinya sebesar -0,901 yang terletak pada 0,76 – 1,00. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk memberikan supervisi bagi karyawan sangat menentukan terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT Andalan Pacific Samudra.

3. Hubungan *relationships with co-worker* terhadap *turnover intention*

Hubungan (r) kepuasan kerja pada dimensi *relationships with co-worker* ( $X_3$ ) dengan *turnover intention* adalah -0,616 (kuat) karena berada diantara 0,56-0,75. *Relationships with co-worker* adalah hubungan dengan lingkungan karyawan di tempat kerjanya yaitu di PT Andalan Pacific Samudra, ternyata faktor ini mempunyai hubungan yang kuat dengan *turnover intention* di PT Andalan Pacific Samudra.a

4. Hubungan *promotion opportunities* terhadap *turnover intention*

Hubungan *promotion opportunities* ( $X_4$ ) dengan *turnover intention* (Y) adalah kuat dengan nilai korelasi -0,582 dengan strata nilai berada pada level 0,56-0,75. *Promotion opportunities* merupakan perbaikan struktural di lingkungan kerja PT Andalan Pacific Samudra. Berdasarkan nilai korelasi ini, menunjukkan bahwa faktor tesb mempunyai hubungan yang kuat dengan *turnover intention*.

5. Hubungan *pay* terhadap *turnover intention*

Hubungan *pay* ( $X_5$ ) terhadap *turnover intention* adalah -0,651 yang terletak pada 0,51 - 0,75 sehingga dalam kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa *pay* yang diberikan oleh perusahaan mempunyai hubungan yang kuat dengan *turnover intention* karyawan di PT Andalan Pacific Samudra.

#### 4.7. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, diperlukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji F

dan uji t. Uji ini untuk menguji hasil persamaan regresi linear berganda yang terbentuk dari pengolahan data. Hasil persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5$$

$$= 8,583 - 0,245(X_1) - 0,509(X_2) - 0,197(X_3) - 0,280(X_4) - 0,417(X_5)$$

**a. Uji F**

Uji F merupakan metode pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Manfaat dari uji F adalah untuk menguji apakah kepuasan kerja yaitu *the works, quality of supervision, relationships with co-worker, promotion opportunities*, dan *pay* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Andalan Pacific Samudra, dengan langkah pengujian:

a. Merumuskan hipotesis statistik:

$H_0 : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = 0$ , variabel-variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

$H_a : b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 \neq 0$ , variabel-variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

b. Menentukan nilai  $F_{tabel}$

Dipilih *level of significant* ( $\alpha$ ) = 0,05 (5%)

df. pembilang (df1) = k = 5

df. penyebut (df2) = n - k - 1 = 40 - 5 - 1 = 34

$F_{tabel} = 2,45$  (dari tabel).

c. Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Hasil pengolahan dengan menggunakan komputer program SPSS diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 124,695

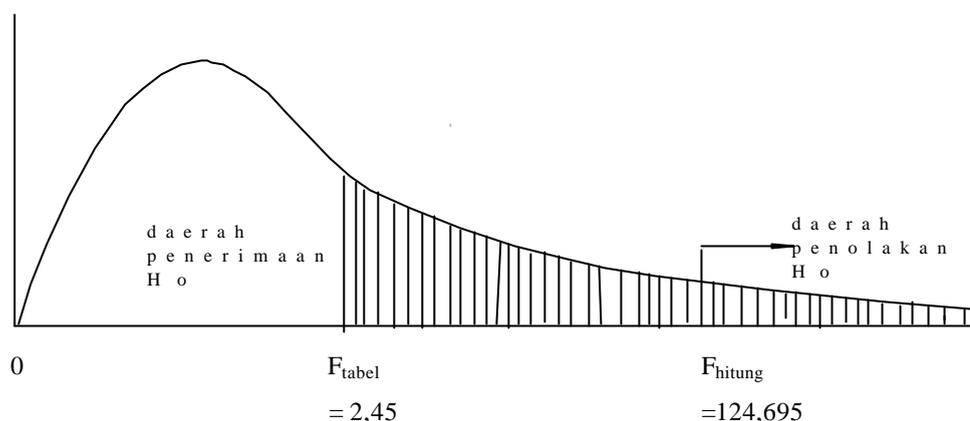
d. Kriteria uji :

Ho diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

e. Hasil pengujian:

Ho ditolak, karena  $F_{hitung} (124,695) > F_{tabel} (2,45)$ .



Gambar 4.4 Kurva Uji F

Adanya penolakan  $H_0$  berarti variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , dan  $X_5$  secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat  $Y$ . Hal ini berarti variabel-variabel kepuasan kerja yaitu *the works* ( $X_1$ ), *quality of supervision* ( $X_2$ ), *relationships with co-worker* ( $X_3$ ), *promotion opportunities* ( $X_4$ ), dan *pay* ( $X_5$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat dipahami bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga semua variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* adalah terbukti kebenarannya.

#### b. Pengujian secara parsial (uji t)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, nilai  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansinya dengan sajian sebagai berikut:

Tabel 4.6. Uji Parsial Variabel Bebas Penelitian

Variabel Bebas Penelitian	Unstandardized Coefficients	$t_{hitung}$	Sig. $t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kriteria
➤ <i>the works</i> ( $X_1$ )	-0,245	-3,009	0,005	2,045	Ho ditolak
➤ <i>Quality of supervision</i> ( $X_2$ )	-0,509	-12,142	0,000	2,045	Ho ditolak
➤ <i>relationships with co-worker</i> ( $X_3$ )	-0,197	-4,563	0,000	2,045	Ho ditolak
➤ <i>promotion opportunities</i> ( $X_4$ )	-0,280	-4,172	0,000	2,045	Ho ditolak
➤ <i>pay</i> ( $X_5$ )	-0,417	-5,005	0,000	2,045	Ho ditolak

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap *turnover intention* dilakukan uji t dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

## a) Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ , Dimensi variable bebas ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

$H_1: \beta_1 \neq 0$ , Dimensi variabel bebas ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap *turnover intention*.

b) Menentukan nilai  $t_{\text{tabel}}$ 

*Level of significance* ( $\alpha/2$ ) =  $5\%/2 = 0,025$

*Degrees of freedom* =  $n - k - 1 = 40 - 5 - 1 = 34$

$t_{\text{tabel}} = 2,045$

## c) Kriteria pengujian:

$H_0$  ditolak, bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

$H_0$  diterima, bila  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{hitung}} \geq -t_{\text{tabel}}$

## d) Hasil pengujian

Semua hipotesis ( $H_0$ ) ditolak karena  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak. Penolakan terhadap  $H_0$  berarti semua variabel bebas (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (*turnover intention*).

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel *the works* terhadap *turnover intention* sebesar -0,245. Pengaruh variabel tersebut terhadap *turnover intention* adalah negative sehingga semakin tinggi nilai dari *the work* akan menekan *turnover intention* karyawan.
- b. Pengaruh variabel *quality of supervision* terhadap *turnover intention* sebesar -0,509. hal ini menunjukkan bahwa kenaikan atau penurunan dari variabel ini mampu mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,509. Sifat pengaruh variabel ini juga negatif.
- c. Pengaruh variabel *relationships with co-worker* terhadap *turnover intention* sebesar -0,197. hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mampu memberikan kontribusi terhadap perubahan *turnover intention* sebesar 0,197. Sifat hubungan negative dalam arti bahwa semakin tinggi nilai dari

*relationships with co-worker* juga akan menekan *turnover intention* karyawan.

- d. Pengaruh variabel *promotion opportunities* terhadap *turnover intention* sebesar -0,280. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan/penurunan variabel ini mampu mempengaruhi kenaikan atau penurunan *turnover intention* sebesar 0,280. Sifat pengaruh variabel ini adalah negatif.
- e. Pengaruh variabel *pay* ( $b_5$ ) terhadap *turnover intention* adalah sebesar -0,417. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan/penurunan kepuasan kerja pada dimensi *pay* mampu mempengaruhi *turnover intention* sebesar 0,417, dan sifat pengaruh ini adalah negatif.

Berdasarkan besarnya pengaruh tiap variabel bebas tersebut, menunjukkan bahwa *quality of supervision* mempunyai pengaruh dominan dibandingkan variabel bebas lainnya.

#### 4.7. Pembahasan

Berdasarkan hasil penilaian karyawan pada kuesioner yang diberikan, maka identifikasi tinggi rendahnya penilaian karyawan untuk setiap variabel penelitian dapat dikelompokkan berdasarkan tinggi rendahnya dengan kalkulasi sebagai berikut:

(a) Standar penilaian

Standar penilaian jawaban responden didasarkan pada hasil klasifikasi jawaban dengan menggunakan skala likert (1 – 5). Kriteria penilaian ini berdasarkan pada pembagian jenjang dari pendapat responden yang paling rendah dengan nilai satu (1) dan nilai tertinggi lima (5). Adapun pembagian klasifikasi penilaian tersebut dapat dilakukan dengan formulasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Nilai Tertinggi – Nilai Terendah} \\ \textcircled{R} & \frac{\text{-----}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ & \frac{5 - 1}{5} \\ \textcircled{R} & \frac{\text{-----}}{5} \\ \textcircled{R} & 0,8 \end{aligned}$$

## (b) Kriteria penilaian

Melalui range penilaian tersebut, kriteria penilaian dari ragam skor jawaban responden disajikan tabel berikut:

Tabel 4.7 Kriteria Penilaian Skor Kuesioner

No	Range	Kriteria
1	1 – 1,8	Sangat Rendah
2	1,8 – 2,6	Rendah
3	2,6 – 3,4	Sedang
4	3,4 – 4,2	Tinggi
5	4,2 – 5	Sangat Tinggi

Berdasarkan skor tersebut, maka penilaian untuk variabel penelitian yang dilakukan karyawan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Tabel 4.8. Penilaian Variabel Kepuasan Kerja dan *turnover intention*

Karyawan	Kepuasan Kerja		<i>Turnover intention</i>	
	Skor	Kategori	Skor	Kategori
1	4.20	Tinggi	1.70	sangat rendah
2	3.73	Tinggi	2.70	sedang
3	3.60	Tinggi	3.00	sedang
4	4.67	Sangat tinggi	1.00	sangat rendah
5	4.07	Tinggi	1.70	sangat rendah
6	3.33	Sedang	3.00	sedang
7	3.53	Tinggi	3.00	sedang
8	3.60	Tinggi	3.00	sedang
9	3.80	Tinggi	2.00	rendah
10	3.87	Tinggi	2.00	rendah
11	3.80	Tinggi	2.00	rendah
12	4.07	Tinggi	2.00	rendah
13	3.67	Tinggi	2.70	sedang
14	3.93	Tinggi	2.40	rendah
15	3.53	Tinggi	3.00	sedang
16	3.47	Tinggi	3.00	sedang
17	3.60	Tinggi	2.70	sedang
18	2.80	Sedang	4.00	sedang
19	3.80	Tinggi	2.40	rendah
20	4.67	Sangat tinggi	1.00	sangat rendah
21	3.93	Tinggi	2.40	rendah
22	3.40	Sedang	3.00	sedang
23	3.60	Tinggi	3.00	sedang
24	3.60	Tinggi	2.70	sedang
25	4.00	Tinggi	2.00	rendah
26	3.73	Tinggi	2.40	rendah
27	4.13	Tinggi	1.70	sangat rendah
28	4.07	Tinggi	2.00	rendah

29	4.27	Sangat tinggi	1.40	sangat rendah
30	4.20	Tinggi	1.40	sangat rendah
31	3.60	Tinggi	3.00	sedang
32	4.67	Sangat tinggi	1.00	sangat rendah
33	4.07	Tinggi	1.70	sangat rendah
34	3.27	Sedang	3.00	sedang
35	3.60	Tinggi	3.00	sedang
36	3.53	Tinggi	3.00	sedang
37	3.73	Tinggi	2.00	rendah
38	3.87	Tinggi	2.00	rendah
39	3.87	Tinggi	2.00	rendah
40	3.93	Tinggi	2.00	rendah

Berdasarkan data yang disajikan di atas, bisa dilihat bahwa tinggi rendahnya penilaian tiap variabel adalah berbeda, hanya saja berdasarkan skor penilaian untuk *turnover intention*, keseluruhan karyawan rata-rata dengan tingkat *turnover intention* yang relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keinginan untuk keluar kerja atau mengundurkan diri dari pekerjaan yang dilakukan karyawan adalah relatif rendah.

Dilihat dari karakteristik karyawan, maka deskripsi crosstab dari kepuasan kerja dan *turnover intention* dapat disajikan tabel berikut:

Tabel 4.9. Identifikasi Kepuasan Kerja Berdasarkan Karakteristik Karyawan

Karakteristik	Kepuasan Kerja				
	Sangat tidak puas	Tidak puas	Sedang	Puas	Sangat puas
<b>Gender</b>					
Perempuan	-	-		100	
Laki-laki	-	-	11,8	76,5	11,8
<b>Umur</b>					
51 tahun – 60 tahun	-	-		100	
41 tahun – 50 tahun	-	-	12,5	62,5	25
31 tahun – 40 tahun	-	-	14,3	78,6	7,1
20 tahun – 30 tahun	-	-	7,7	84,6	7,7
<b>Jabatan</b>					
Direktur	-	-		100	
Sekretaris	-	-		100	
Kepala bagian	-	-		100	
Staf	-	-	14,3	57,1	28,6
Pelaksana lapangan	-	-	11,1	81,5	7,4
<b>Lama bekerja</b>					
> 3 tahun	-	-	9,1	81,8	9,1
1 tahun – 3 tahun	-	-	9,5	81	9,5
< 1 tahun	-	-	12,5	75	12,5

Sumber: lampiran crosstab

Berdasarkan data yang disajikan di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan paling tinggi adalah untuk karyawan bagian staff yaitu sebesar 28,6%. Sedangkan jumlah terbesar adalah karyawan yang berumur 20-30 tahun (84,6%) menyatakan sangat puas terhadap kepuasan kerja PT Andalan Pacific Samudra.

Data di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di perusahaan adalah cukup bagus, karena tak satupun yang memberikan jawaban bahwa mereka tidak puas dengan bekerja di PT Andalan Pacific Samudra.

Sedangkan dilihat dari karakteristik karyawan, maka deskripsi crosstab dari *turnover intention* dapat disajikan tabel berikut:

Tabel 4.10. Identifikasi *Turnover intention* Berdasarkan Karakteristik Karyawan

Karakteristik	<i>Turnover intention</i>				
	Sangat rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
<b>Gender</b>					
Perempuan	-	66,7	33,3	-	-
Laki-laki	26,5	29,4	44,1	-	-
<b>Umur</b>					
51 tahun – 60 tahun	-	80	20	-	-
41 tahun – 50 tahun	50	12,5	37,5	-	-
31 tahun – 40 tahun	14,3	35,7	50	-	-
20 tahun – 30 tahun	23,1	30,8	46,2	-	-
<b>Jabatan</b>					
Direktur	-	100	-	-	-
Sekretaris	-	100	-	-	-
Kepala bagian	-	50	50	-	-
Staf	57,1	14,3	28,6	-	-
Pelaksana lapangan	18,5	33,3	48,1	-	-
<b>Lama bekerja</b>					
> 3 tahun	27,3	36,4	36,4	-	-
1 tahun – 3 tahun	14,3	47,6	38,1	-	-
< 1 tahun	37,5		62,5	-	-
> 3 tahun	27,3	36,4	36,4	-	-
1 tahun – 3 tahun	14,3	47,6	38,1	-	-

Sumber: lampiran crosstab

Data yang disajikan di atas, menunjukkan bahwa *turnover intention* di perusahaan dalam kategori rendah. Hal ini mengingat berdasarkan jawaban yang

diberikan karyawan, mereka tak satupun yang menyatakan mempunyai *turnover intention* tinggi atau sangat tinggi di perusahaan ini.

*Turnover intention* paling rendah dan paling banyak adalah *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan yang mempunyai jabatan sebagai staff perusahaan dengan jumlah sebesar 57,1%.