

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

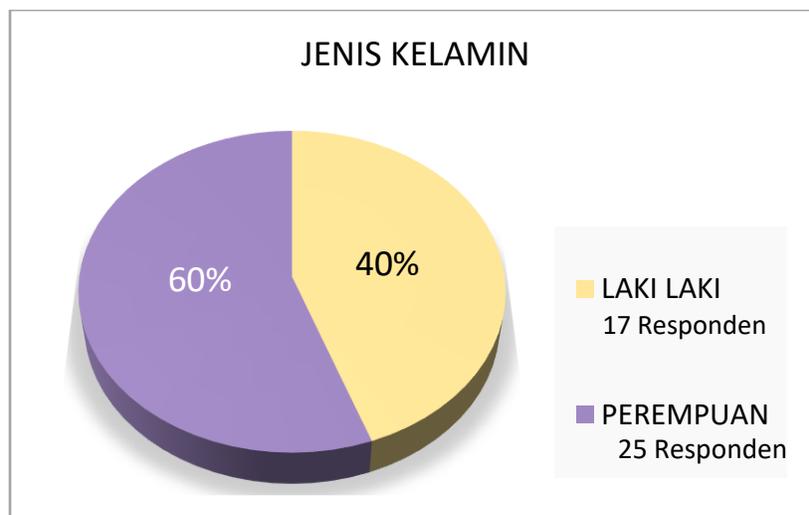
### 5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan sales pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi yang berjumlah 43 orang. Dilihat dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

#### 5.1.1 Jenis Kelamin

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari gambar 5.1 berikut ini:

**Gambar 5.1**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



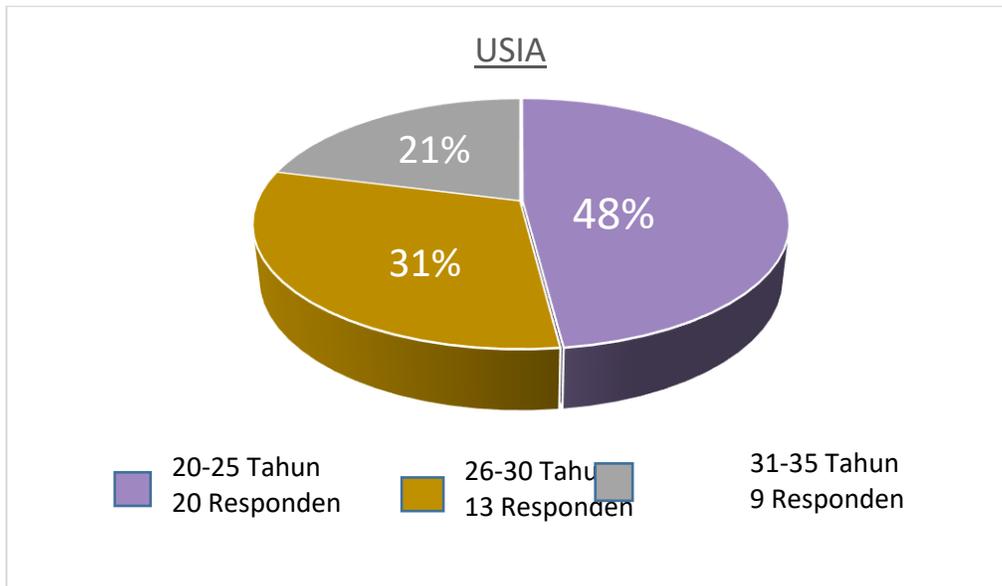
*Sumber : Hasil Olah Data Primer Mei 2021*

Berdasarkan gambar 5.1 menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah perempuan dengan persentase 60% dan laki-laki dengan persentase 40% karakteristik responden dari jenis kelamin laki laki sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sales di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi berjenis kelamin perempuan.

#### 5.1.2 Usia

Karakteristik karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar berikut ini :

**Gambar 5.2**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Usia**



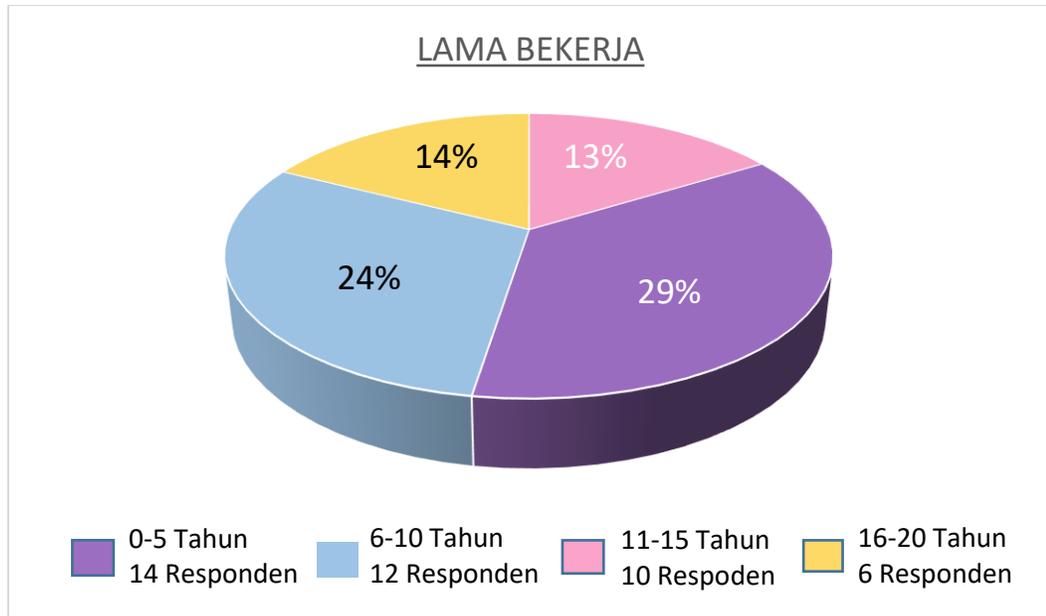
*Sumber : Hasil Olah Data Primer Mei 2021*

Berdasarkan gambar 5.2 dapat dilihat responden berusia 20-25 tahun sekitar 48%, responden berusia 26-30 tahun sekitar 31%, dan 31-35 tahun sekitar 21%. Hasil frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia terlihat bahwa mayoritas responden berusia 20-25 tahun tersebut tergolong usia produktif.

### 5.1.3 Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan dari lamanya bekerja di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi dapat dilihat pada gambar 5.3 berikut ini:

**Gambar 5.3**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**



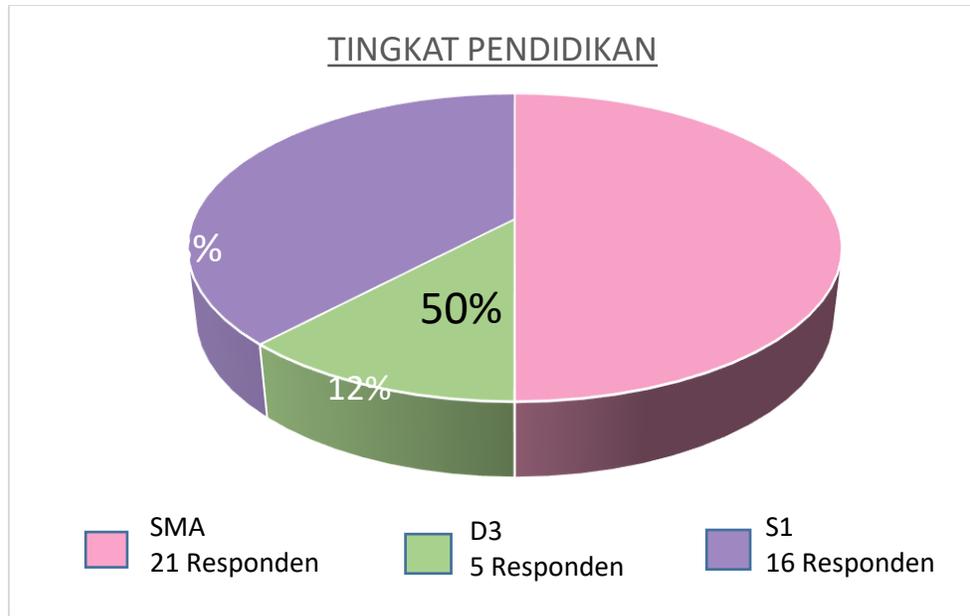
Sumber : Hasil Olah Data Primer Mei 2021

Berdasarkan gambar 5.3 dapat dilihat bahwa responden yang bekerja yang bekerja 0-5 tahun sebanyak 13%, yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 24%, 11-15 tahun sebanyak 13%, dan yang bekerja 16-20 tahun 14%. Pada hasil frekuensi karakteristik berdasarkan lama bekerja terdapat masa kerja 0-5 tahun yang terbanyak dari keseluruhan responden.

#### 5.1.4 Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan dari pendidikan terakhir di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi dapat dilihat pada gambar 5.4 berikut ini:

**Gambar 5.4**  
**Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**



Sumber : Hasil Olah Data Primer Mei 2021

Berdasarkan gambar 5.4 dapat dilihat bahwa tingkat persentase berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMA sebesar 50%, D3 sebesar 12% dan S1 sebesar 38%. Karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA.

## 5.2 Pengujian Instrumen Penelitian

### 5.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf kepercayaan tertentu, maka disimbolkan instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas sehingga item tersebut dinyatakan valid. Pada penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap 42 responden level  $\alpha=0,05$ . Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.1**  
**Hasil Uji Validitas *Turnover Intention***

Item	Corrected Item Total Correlation (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
X1.1	0.663	0,304	Valid

X1.2	0.733	0,304	Valid
X2.1	0.704	0,304	Valid
X2.2	0.708	0,304	Valid
X3.1	0.680	0,304	Valid
X3.2	0.746	0,304	Valid
X4.1	0.682	0,304	Valid
X4.2	0.739	0,304	Valid
X5.1	0.691	0,304	Valid
X5.2	0.685	0,304	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer Mei 2021

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas terhadap variabel *turnover intention* dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu 0,304. Dapat disimpulkan bahwa item pada instrumen variabel *turnover intention* semuanya valid.

**Tabel 5.2**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Item	Corrected item total correlation (r hitung)	R tabel	keterangan
Y1.1	0.724	0,304	Valid
Y1.2	0.692	0,304	Valid
Y2.1	0.730	0,304	Valid
Y2.2	0.738	0,304	Valid
Y3.1	0.770	0,304	Valid
Y3.2	0.713	0,304	Valid
Y4.1	0.796	0,304	Valid
Y4.2	0.739	0,304	Valid
Y5.1	0.738	0,304	Valid
Y5.2	0.596	0,304	Valid

Sumber :  
Hasil

Olah Data Primer Mei 2021

Berdasarkan tabel 5.2 terlihat bahwa hasil uji validitas terhadap variabel kepuasan kerja dikatakan valid bila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel yaitu 0,304. Disimpulkan bahwa pada perhitungan instrumen variabel kepuasan kerja adalah valid semua.

## 5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16. Uji reabilitas adalah cara pengujian mengenai seberapa konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item item pertanyaan di dalam sebuah kuisisioner (Sekaran 2013). Penggunaan uji reabilitas untuk mengetahui apakah kuisisioner memenuhi syarat reliable. Instrumen dapat dikatakan reliable apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,6. Hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.3**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Jumlah indikator	Nilai alpha	Ketentuan	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	10	0,920	> 0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,928	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 5.3 diatas variabel kepuasan kerja (X) dan variabel *turnover intention* (Y) bersifat reliable dengan nilai *Cronbach* alpha lebih besar dari 0,6.

### 5.3 Gambaran Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian digunakan untuk menggambarkan variabelvariabel penelitian, yaitu kepuasan kerja dan *turnover intention*. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk di olah. Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1 – 5.

#### 5.3.1 Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas *turnover intention* dapat dideskripsikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.4**  
**Gambaran Kuesioner *Turnover Intention***

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
Absensi mulai meningkat								

1	Sering kali absen dalam pekerjaan	23	13	6	0	0	67	Sangat rendah
2	Sering terlambat dalam pekerjaan	21	13	7	0	0	68	Sangat rendah
	Rata - Rata						67,5	Sangat rendah
<b>Mulai malas bekerja</b>								
3	Mulai jenuh bekerja sebagai sales	23	12	7	0	0	68	Sangat rendah
4	Ada niat untuk bekerja sebagai sales lagi	21	13	4	4	0	75	Sangat rendah
	Rata-Rata						71,5	Sangat rendah
<b>Pelanggaran tata tertib kerja</b>								
5	Tidak suka dengan peraturan perusahaan	27	9	5	1	0	64	Sangat rendah
6	Tidak jarang elakukan pelanggaran dalam bekerja	25	10	4	3	0	69	Sangat rendah
	Rata-Rata						66,5	Sangat rendah
<b>Peningkatan Protes terhadap Atasan</b>								
7	Tidak menyukai atasan	13	23	6	0	0	77	Rendah
8	Sering kali protes dengan atasan	22	14	5	1	0	69	Sangat rendah
	Rata-Rata						73	Sangat rendah
<b>Perilaku Positif yang berbeda dari biasanya</b>								
9	Menyelesaikan tugas dengan cepat dari yang biasanya tanpa memikirkan hasil	18	17	7	0	0	73	Sangat rendah
10	Sering mencari info pekerjaan lain.	19	16	7	0	0	72	Sangat rendah
	Rata-Rata						72,5	Sangat rendah
<b>Rata Rata Kepuasan Kerja</b>							70,5	Sangat rendah

Sumber : Hasil Olah Data Primer Mei 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diatas terlihat bahwa *turnover intention* yang ada pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi sangat rendah, dengan hasil akhir rata-rata sebesar 70,5. Berdasarkan tabel rentang skala *turnover intention* nilai dari 42-75,6 menunjukkan bahwa *turnover intention* yang dialami karyawan sales di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif sangat rendah.

Dilihat pada rata rata skor terdapat dimensi absensi mulai meningkat dengan nilai 67,5 dimensi mulai malas bekerja 71,5 pelanggaran tata tertib kerja 66,5 peningkatan protes terhadap atasan 73 dan dimensi rekan kerja 70,5. Skor terendah ditunjukkan pada dimensi pelanggaran tata tertib kerja dengan nilai rata-rata sebesar 66,5, hal ini membuktikan bahwa dengan tingginya kepuasan kerja menurunkan keinginan para pekerja untuk melakukan tata tertib yang berlaku. Sedangkan skor tertinggi ditunjukkan pada dimensi protes terhadap atasan rata rata sebesar 73, meskipun mendapatkan skor tertinggi tetapi dimensi protes terhadap atasan masih masuk dalam kategori sangat rendah.

### 5.3.2 Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada setiap responden, maka jawaban responden atas pertanyaan kepuasan kerja dapat dideskripsikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.5**  
**Gambaran Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
<b>Pekerjaannya sendiri</b>								
1	Merasa senang dengan pekerjaan saya menjadi sales saat ini	0	2	8	11	21	177	Sangat puas
2	Merasa puas karna pekerjaan saya sebagai sales tidak memberatkan	0	3	7	11	21	176	Puas

	Rata - Rata						176,5	Sangat puas
<b>Gaji</b>								
3	Merasa puas dengan gaji sales yang saya terima.	0	0	9	12	21	180	Sangat Puas
4	Menerima gaji yang sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan.	0	1	8	11	22	180	Sangat Puas
	Rata-Rata						180	Sangat puas
<b>Promosi</b>								
5	Saya puas atas system promosi yang ada karna dilakukan dengan transparan (bukan kedekatan semata)	0	1	8	10	23	181	Sangat Puas
6	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik	0	1	5	16	20	181	Sangat Puas
	Rata-Rata						181	Sangat puas
<b>Atasan</b>								
7	Merasa puas diperlakukan baik oleh atasan	0	2	4	17	19	179	Sangat Puas
8	Atasan berlaku adil terhadap semua karyawan	0	1	5	21	15	196	Sangat Puas
	Rata-Rata						187,5	Sangat puas
<b>Rekan kerja</b>								
9	Rekan kerja yang solidaritas dan bersikap baik	0	1	6	13	22	182	Sangat Puas
10	Rekan kerja yang saling membantu dalam pekerjaan	0	2	6	16	18	176	Puas

	Rata-Rata	179	Sangat Puas
<b>Rata Rata</b>		179	Sangat puas

Sumber : Hasil Olah Data Primer Mei 2021

## 5.4 Hasil Uji Hipotesis

### 5.4.1 Analisis Linier Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui positif atau negatif arah hubungan variabel independent yaitu kepuasan kerja (X) terhadap variabel dependent yaitu turnover intentions (Y). Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program SPSS 16 diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

**Tabel 5.6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.242	5.347		6.965	.000
KEPUASAN	-.486	.124	-.526	-3.907	.000

Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS di tabel 5.6 diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 37,242 koefisien kepuasan kerja -,486. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 37,242 - 0,486 X$$

Nilai koefisien konstanta sebesar 37,242 menyatakan jika kepuasan kerja nilainya 0 maka turnover intention sebesar 37,242 dan nilai koefisien kepuasan kerja -0,486 yang menyatakan jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar satu persatuan maka turnover intention mengalami penurunan sebesar 0,486. Persamaan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### 5.4.2 Uji t

Pada pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji t yang dimaksud untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Adapun hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.242	5.347		6.965	.000
KEPUASAN	-.486	.124	-.526	-3.907	.000

Dari tabel 5.7 diatas hasil perhitungan didapat nilai t hitung  $-3,907 \geq t$  tabel 2,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa ada pengaruh yang negatif dan signifikan dari variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (*turnover intentions*). Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention*. Begitu pula sebaliknya.

### 5.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (RSquare) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar  $R^2$  suatu variabel independent menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel dependennya. Dapat ditentukan koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 5.8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.526 <sup>a</sup>	.276	.258	5.316

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel turnover intentions dapat dilihat koefisien determinasi (R square) sebesar 0,276 yang berarti variabel independent (kepuasan kerja) mempengaruhi variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 27,6% dan sisanya 72,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.5 Pembahasan

Dari hasil penelitian ini, diketahui tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terjadinya *turnover intention*. Berikut merupakan pembahasan dari hasil analisis yang dilakukan dengan software SPSS 16 :

### 5.5.1 Gambaran *Turnover Inetention* dan Kepuasan Kerja

Hasil dari gambaran *turnover intention* yang didapat dari hasil rata rata kuesioner menunjukkan bahwa *turnover intention* di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi sangat rendah. Skor terendah ditunjukkan pada dimensi pelanggaran tata tertib kerja, hal ini membuktikan dengan tingginya kepuasan kerja menurunkan keinginan para pekerja untuk melakukan tata tertib yang berlaku. Sedangkan skor tertinggi ditunjukkan pada dimensi protes terhadap atasan, meskipun mendapatkan skor tertinggi tetapi dimensi protes terhadap atasan masih masuk dalam kategori sangat rendah.

Hasil dari gambaran kepuasan kerja yang didapat dari hasil rata rata kuesioner menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi sangat baik. Skor tertinggi ditunjukkan pada item atasan. Hal ini membuktikan bahwa adanya kesejahteraan antara atasan dan karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala

Otomotif. Sedangkan skor terendah ditunjukkan pada item pekerjaannya sendiri, hal ini membuktikan bahwa adanya tanggung jawab yang berat di dalam pekerjaannya.

### **5.5.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis variabel kepuasan kerja (X) dapat diketahui bahwa karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif memiliki kepuasan kerja yang sangat tinggi, karena adanya kesejahteraan dan komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.

Berdasarkan hasil analisis variabel *turnover intention* (Y) dapat diketahui bahwa karyawan sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif memiliki tingkat *turnover intention* yang sangat rendah. Hal ini dilihat dari semua item pada pertanyaan kuesioner yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* berada tingkat yang sangat rendah.

Berdasarkan hasil dari analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui uji t dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $-3,907 \geq t$  tabel  $2,021$ . Hal ini membuktikan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Valentina Ade Putri (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap adanya *turnover intention*.