

BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1. Analisis Deskriptif Objek Penelitian

Gambaran umum responden digunakan sebagai data deskripsi penelitian agar dapat dilihat gambaran mengenai hubungan karakteristik responden dengan variabel dan indikator yang digunakan di dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan aktif yang ada di PT.Multicon Indrajaya Terminal. Jumlah seluruh responden ini berjumlah 229 orang. Berikut ini adalah gambaran karakteristik responden penelitian ini.

Tabel 5.1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	215	93.89
2	Perempuan	14	6.11
Total		229	100.00

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan informasi tabel 5.1 di atas, jumlah responden karyawan laki-laki terlihat secara mayoritas, dimana pada PT. Multicon Indrajaya Terminal jumlah karyawan laki-laki lebih banyak yaitu sebesar 93.89% dan sisanya yaitu karyawan perempuan sebesar 6.11%. Hal ini dikarenakan unit kerja dari objek penelitian membutuhkan karyawan di bidang logistik yang berbasis teknik serta beroperasi selama 24 jam, sehingga didominasi karyawan laki-laki. Analisis jenis kelamin ini penting untuk diketahui dikarenakan adanya perbedaan penting antara laki-laki dan perempuan yang dapat mempengaruhi mereka dalam hal intensi *turnover*. Perbedaan

tersebut berkaitan dengan sikap laki-laki yang memiliki tuntutan dan kewajiban untuk berkarir serta mempertahankan kelangsungan hidup mereka dan keluarganya.

Tabel 5.2. Karakteristik Usia Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	18 - 30 Tahun	48	20.96
2	31 - 40 Tahun	116	50.66
3	41 - 50 Tahun	57	24.89
4	> 50 Tahun	8	3.49
Jumlah		229	100.00

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Tabel 5.2 menginformasikan kategori usia, dimana usia responden terbanyak pada usia 31 – 40 tahun yaitu 50.66%. Pada rentang usia ini, dianggap sebagai masa puncak produktif bagi karyawan, dimana pada usia tersebut kebanyakan karyawan memiliki cukup pengalaman serta perkembangan. Analisis terhadap usia responden perlu dilakukan karena usia dapat memicu karyawan dalam mencari jenis dan lingkungan pekerjaan serta berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi yang ditempati saat ini.

Tabel 5.3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	2	0.87
2	SMA	137	59.83
3	D3/D4	17	7.42
4	S1	69	30.13
5	S2	4	1.75
Total		229	100.00

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tingkat pendidikan dari table 5.4. diatas, responden mayoritas sebanyak 59.83% pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), hal ini terkait dengan kegiatan perusahaan dibidang jasa yaitu operasional sehingga lebih banyak merekrut karyawan baru pada jenjang SMU. Terkait dengan latar belakang pendidikan, keseluruhan karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan posisi kerja yaitu latar belakang Operational, Teknisi dan Administrasi.

Tabel 5.4. Karakteristik Status Pernikahan Responden

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Menikah	189	82.53
2	Belum Menikah	40	17.47
	Total	229	100.00

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Sedangkan untuk status, sebagian besar responden sudah menikah yaitu sebesar 82.53%. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja berada pada usia produktif serta sudah menikah dan memiliki keinginan untuk berkarir terlebih dahulu sebelum ke jenjang berikutnya.

5.2. Uji Analisis Deskriptif Statistik

Pada bab ini, akan menjelaskan bagaimana hasil penelitian berdasarkan hasil pengolahan data mengenai lingkungan kerja, komitmen organisasi dan intensi *turnover* pada PT. Multicon Indrajaya Terminal serta akan dijelaskan pula mengenai pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Menurut Sugiyono (2010:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri, baik satu variable atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain. Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas (Istijanto, 2008). Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dan suatu gejala tertentu, atau bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya proses penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variable penelitian, dimana analisis deskriptif dalam penelitian menggunakan rumus dari Husain Umar (2011:130).

5.2.1. Analisis Data Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden terhadap pernyataan kuisisioner pada variabel lingkungan kerja, yang terdiri dari 2 dimensi dan 14 indikator yang dituangkan dalam 14 item pernyataan pada kuisisioner dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5. Tanggapan Responden mengenai Lingkungan Kerja

No.	Indikator Pernyataan	Tanggapan Responden					Rata-Rata Indikator	Rata-Rata Dimensi
		5	4	3	2	1		
1.	Saya rasa kondisi ruangan tempat saya bekerja sudah memadai secara penerangan maupun design	36	23	5	15	13	2.64	
2.	Saya rasa sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan karyawan cukup memadai	42	77	5	72	33	3.10	
3.	Tata letak peralatan kerja sudah tersedia dan harus sesuai peletakannya	21	12	23	31	33	3.29	
4.	Saya rasa fasilitas kantor yang tersedia bagi karyawan cukup memadai	47	95	25	53	9	3.52	3.24
5.	Saya merasa ruang tempat saya bekerja cukup memberikan privasi buat saya	52	94	10	46	27	3.43	
6.	Kebersihan di area tempat saya bekerja sudah memadai dengan adanya petugas kebersihan yang bekerja rutin	75	62	3	78	11	3.49	
7.	Saya merasa hubungan diantara karyawan berjalan dengan baik dan profesional	34	88	39	61	7	3.35	
8.	Saya rasa Perusahaan disiplin dalam menerapkan prosedur kerja karyawan	61	61	18	83	6	3.38	
9.	Saya rasa pengawasan yang dilakukan pemimpin sudah sesuai dengan struktur kerja	34	119	3	56	17	3.42	
10.	Keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja menjadi prioritas perusahaan bagi karyawan	55	73	2	85	14	3.31	
11.	Semua pekerja secara struktur mendapat perlakuan yang sama dan adil oleh perusahaan	13	113	20	82	1	3.24	3.21
12.	Kebijakan yang dibuat dan diterapkan perusahaan cukup adil baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan	26	10	4	58	32	3.17	
13.	Saya merasakan suasana	35	23	6	15	15	2.62	

No.	Indikator Pernyataan	Tanggapan Responden					Rata-Rata Indikator	Rata-Rata Dimensi
		5	4	3	2	1		
	kerja yang nyaman dan cocok bagi saya				0			
14.	Hubungan atasan dengan bawahan berjalan secara baik dan profesional	27	10	3	57	33	3.17	
Rata-Rata Variabel							3.23	

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Dari Tabel 5.5. diatas tanggapan responden menunjukkan jumlah responden yang memilih item pernyataan untuk variable lingkungan kerja yang merupakan variabel *independen* (X1), sedangkan rata-rata indikator menunjukkan nilai rata-rata dari jawaban responden yang memilih pernyataan terkait lingkungan kerja dan rata-rata dimensi menunjukkan nilai rata-rata dari dimensi/variable lingkungan kerja yang diukur yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Berdasarkan tabel 5.5. diatas tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 2 dimensi dan 14 indikator, pada dimensi pertama lingkungan fisik, hasil rata-rata indikator tertinggi berada pada indikator pernyataan "saya rasa fasilitas kantor yang tersedia bagi karyawan cukup memadai" dengan nilai rata-rata sebesar 3.52, sedangkan pada dimensi kedua lingkungan non fisik hasil rata-rata indikator tertinggi berada pada indikator pernyataan "saya rasa pengawasan yang dilakukan pemimpin sudah sesuai dengan struktur kerja " dengan nilai rata-rata sebesar 3.42, sedangkan untuk nilai rata-rata keseluruhan variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3.23.

Dari data tersebut, nilai rata-rata keseluruhan variable lingkungan kerja sebesar 3.23 berada pada interval kelas 2.61 – 3.40 yaitu pada kategori cukup,

sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja pada PT. Multicon Indrajaya Terminal cukup mendukung kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya ini berarti bahwa lingkungan kerja yang terbentuk pada PT. Multicon Indrajaya Terminal memiliki kualitas yang cukup baik.

5.2.2. Analisis Data Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden terhadap pernyataan kuisioner pada variabel komitmen organisasi, yang terdiri dari 3 dimensi dan 14 indikator yang dituangkan dalam 14 item pernyataan pada kuisioner dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.6. Tanggapan Responden mengenai Komitmen Organisasi

No.	Indikator Pernyataan	Tanggapan Responden					Rata-Rata Indikator	Rata-Rata Dimensi
		5	4	3	2	1		
1.	Saya merasa perusahaan membuka kesempatan yang luas buat karyawan dalam hal pengembangan karir	36	38	5	14	1	2.82	
2.	Saya merasa bahwa masalah yang ada pada perusahaan merupakan masalah saya juga	34	89	13	83	10	3.24	
3.	Saya merasa betah dan nyaman kerja di perusahaan tempat saya bekerja	22	94	8	73	32	3.00	3.15
4.	Saya merasa terlibat aktif dan berperan di perusahaan tempat saya bekerja	48	66	39	70	6	3.35	
5.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan tempat saya bekerja	33	89	39	61	7	3.35	

No.	Indikator Pernyataan	Tanggapan Responden					Rata-Rata Indikator	Rata-Rata Dimensi
		5	4	3	2	1		
6.	Saya merasa dengan pekerjaan dan kemampuan yang saya miliki tidak banyak perusahaan yang mau menerima saya	45	10 7	17	30	30	3.47	
7.	Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja memberikan benefit yang layak buat saya	73	65	5	71	15	3.48	
8.	Saat ini tetap bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan dan keinginan saya	36	10 6	5	42	40	3.24	3.32
9.	Saya merasa akan banyak hal terganggu dalam kehidupan saya jika memutuskan ingin meninggalkan perusahaan ini sekarang	63	79	11	66	10	3.52	
10.	Saat ini semua kebutuhan saya terpenuhi oleh perusahaan tempat saya bekerja	22	90	4	72	41	2.91	
11.	Saya percaya bahwa seseorang harus loyal terhadap perusahaan dimana dia bekerja	51	64	4	10	8	3.21	
12.	Sebaiknya saya bertahan sepanjang karir saya di perusahaan tempat saya bekerja	13	10 8	15	92	1	3.17	
13.	Saya merasa perusahaan sudah cukup baik buat saya dan hal ini tidak etis bagi saya untuk pindah perusahaan	23	60	10	86	50	2.65	2.95
14.	Saya merasa jika saya loyal sama perusahaan maka perusahaan akan loyal juga sama saya	46	27	3	13 7	16	2.78	
Rata-Rata Variabel								3.14

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Dari Tabel 5.6. diatas tanggapan responden menunjukkan jumlah responden yang memilih item pernyataan untuk variable komitmen organisasi

yang merupakan variabel *independen* (X2), sedangkan rata-rata indikator menunjukkan nilai rata-rata dari jawaban responden yang memilih pernyataan terkait komitmen organisasi dan rata-rata dimensi menunjukkan nilai rata-rata dari dimensi/variable komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen keberlangsungan dan komitmen normative. Berdasarkan tabel 5.6 diatas tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 3 dimensi dan 14 indikator, pada dimensi pertama komitmen afektif, hasil rata-rata indikator tertinggi berada pada indikator pernyataan "saya merasa terlibat aktif dan berperan di perusahaan tempat saya bekerja " dan "saya merasa menjadi bagian dari perusahaan tempat saya bekerja" masing-masing dengan nilai rata-rata sebesar 3.35, selanjutnya pada dimensi kedua komitmen keberlangsungan, hasil rata-rata indikator tertinggi berada pada indikator pernyataan "saya merasa akan banyak hal terganggu dalam kehidupan saya jika memutuskan ingin meninggalkan perusahaan ini sekarang " dengan nilai rata-rata sebesar 3.52 dan pada dimensi ketiga komitmen normatif hasil rata-rata indikator tertinggi berada pada indikator pernyataan "saya percaya bahwa seseorang harus loyal terhadap perusahaan dimana dia bekerja" dengan nilai rata-rata sebesar 3.21, sedangkan untuk nilai rata-rata keseluruhan variabel komitmen organisasi adalah sebesar 3.14.

Dari data tersebut, nilai rata-rata keseluruhan variable komitmen organisasi sebesar 3.14 berada pada interval kelas 2.61 – 3.40 yaitu pada kategori cukup, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi yang terbentuk pada PT. Multicon Indrajaya Terminal memiliki komitmen yang cukup baik dengan nilai sebesar 3.14 dimana komitmen kerja yang terbentuk pada PT. Multicon Indrajaya

Terminal membuat karyawan cukup loyal terhadap perusahaan dalam melakukan upaya bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

5.2.3. Analisis Data Variabel Intensi *Turnover*

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden terhadap pernyataan kuisisioner pada variabel intensi *turnover*, yang terdiri dari 6 dimensi dan 27 indikator yang dituangkan dalam 27 item pernyataan pada kuisisioner dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.7. Tanggapan Responden mengenai Intensi *Turnover*

No.	Indikator Pernyataan	Tanggapan Responden					Rata-Rata Indikator	Rata-Rata Dimensi
		5	4	3	2	1		
1.	Saya merasa perusahaan terus menerus melakukan efisiensi di segala bidang	37	106	2	51	32	3.28	3.36
2.	Saya merasa penghasilan yang didapat perusahaan terus menurun	55	85	6	66	16	3.42	
3.	Saya merasa tidak terlalu bersemangat untuk bekerja di perusahaan	25	113	3	47	40	3.15	
4.	Sebaiknya dibuat peraturan kerja yang lebih sederhana dan efektif	52	88	16	66	6	3.49	
5.	Saya rasa standar kinerja yang diterapkan perusahaan terlalu tinggi	21	107	55	44	1	3.45	
6.	Beban pekerjaan yang saya emban saat ini terlalu berat buat saya	23	102	46	55	2	3.38	
7.	Saya merasa sebaiknya mencari pekerjaan lain	45	106	17	31	29	3.46	
8.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak sesuai dengan harapan dan keinginan saya	74	65	4	70	15	3.49	
9.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini	37	107	3	42	39	3.26	

No.	Indikator Pernyataan	Tanggapan Responden					Rata-Rata Indikator	Rata-Rata Dimensi
		5	4	3	2	1		
10.	Apabila saya dapat penawaran yang lebih baik dari perusahaan lain, saya akan pindah	72	73	12	60	11	3.59	3.42
11.	Saya sudah memutuskan untuk pindah kerja dalam waktu dekat	66	77	4	51	30	3.42	
12.	Saat ini saya sedang memasukan beberapa lamaran ke perusahaan lain	56	81	3	81	7	3.42	3.34
13.	Saat ini saya sedang mengikuti proses seleksi di perusahaan lain	18	105	46	55	4	3.34	
14.	Saya merasa tidak terlalu penting bagi perusahaan	38	117	24	22	27	3.50	3.40
15.	Saya ingin berhenti kerja dan mencari kerja lain karena saya sering melakukan kesalahan pada saat kerja	57	80	6	69	16	3.40	
16.	Saya ingin pekerjaan yang lebih santai karena pekerjaan yang saya lakukan saat ini terlalu berat buat saya	21	120	23	32	32	3.28	3.44
17.	Sebaiknya saya mencari pekerjaan lain yang cocok yang menerapkan <i>flexi-time</i>	52	103	25	40	8	3.66	
18.	Saat ini saya sedang mencari pekerjaan sampingan di luar perusahaan	66	72	3	58	29	3.38	3.39
19.	Saya merasa dengan saya tetap di perusahaan akan menghambat kemajuan perusahaan	52	86	3	75	12	3.39	
20.	Sebaiknya saya keluar dan berhenti kerja pada akhir tahun	23	111	50	43	1	3.48	3.31
21.	Saya berniat untuk bekerja dan mengejar karir di perusahaan ini tidak lebih dari 5 tahun	51	63	11	73	30	3.13	
22.	Saya sering memikirkan untuk segera berhenti dan keluar dari pekerjaan	39	122	12	45	10	3.59	3.49
23.	Saya merasa perusahaan tidak adil dengan kebijakan yang diterapkan	24	128	5	39	32	3.31	

No.	Indikator Pernyataan	Tanggapan Responden					Rata-Rata Indikator	Rata-Rata Dimensi
		5	4	3	2	1		
24.	Saya harus segera mencari pekerjaan lain	66	82	12	57	11	3.59	
25.	Saya akan mencari pekerjaan lain setelah saya lulus kuliah	59	73	8	56	32	3.31	
26.	Sebaiknya saya mencari pekerjaan lain di lokasi tempat istri/suami saya bekerja	60	76	4	81	7	3.44	3.30
27.	Saya harus mencari pekerjaan lain yang lokasinya dekat dengan keluarga dan tempat tinggal saya	26	112	2	48	40	3.15	
Rata-Rata Variabel								3.39

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Dari Tabel 5.7. diatas tanggapan responden menunjukkan jumlah responden yang memilih item pernyataan untuk variable intensi *turnover* yang merupakan variabel dependen (Y), dimana rata-rata indikator menunjukkan nilai rata-rata dari jawaban responden yang memilih pernyataan terkait intensi *turnover* dan rata-rata dimensi menunjukkan nilai rata-rata dari dimensi intensi *turnover* yang terdiri dari *involuntary turnover*, *voluntary turnover*, *functional turnover*, *dysfunctional turnover*, *controllable turnover* dan *uncontrollable turnover*. Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai variabel intensi *turnover* yang terdiri dari 6 dimensi dan 27 indikator, pada dimensi pertama *Involuntary turnover* (pindah kerja terpaksa), hasil rata-rata indikator tertinggi berada pada indikator pernyataan "sebaiknya dibuat peraturan kerja yang lebih sederhana dan efektif " dengan nilai rata-rata sebesar 3.49, selanjutnya pada dimensi kedua *voluntary turnover* (pindah kerja sukarela), hasil rata-rata indikator tertinggi berada pada indikator pernyataan

"apabila saya dapat penawaran yang lebih baik dari perusahaan lain, saya akan pindah" dengan nilai rata-rata sebesar 3.59, pada dimensi ketiga *functional turnover* (pindah kerja fungsional) hasil rata-rata indikator tertinggi berada pada indikator pernyataan "sebaiknya saya mencari pekerjaan lain yang cocok yang menerapkan *flexi-time*" dengan nilai rata-rata sebesar 3.66, pada dimensi keempat *dysfunctional turnover* (pindah kerja karyawan yang penting dan memiliki kineja tinggi di saat penting), hasil rata-rata indikator tertinggi berada pada indikator pernyataan "sebaiknya saya keluar dan berhenti kerja pada akhir tahun" dengan nilai rata-rata sebesar 3.48, pada dimensi kelima *controllable turnover* (pindah kerja yang dapat dikendalikan) hasil rata-rata indikator tertinggi berada pada indikator pernyataan "saya sering memikirkan untuk segera berhenti dan keluar dari pekerjaan" dan "saya harus segera mencari pekerjaan lain" masing-masing dengan nilai rata-rata sebesar 3.59 dan pada dimensi keenam *uncontrollable turnover* (pindah kerja yang tidak dapat dikendalikan), hasil rata-rata indikator tertinggi berada pada indikator pernyataan "sebaiknya saya mencari pekerjaan lain di lokasi tempat istri/suami saya bekerja" dengan nilai rata-rata sebesar 3.44, sedangkan untuk nilai rata-rata keseluruhan variabel intensi *turnover* adalah sebesar 3.39.

Dari data tersebut, nilai rata-rata keseluruhan variable intensi *turnover* sebesar 3.39 berada pada interval kelas 2.61 – 3.40 yaitu pada kategori cukup, sehingga dapat dikatakan bahwa intensi *turnover* pada PT. Multicon Indrajaya Terminal memiliki tingkat moderat dengan nilai sebesar 3.39 dimana karyawan merasa cukup nyaman dan merasa cukup puas dengan benefit yang diberikan

perusahaan serta lingkungan kerjanya, hal ini mempengaruhi intensi mereka untuk pindah pekerjaan atau mencari lingkungan yang baru

5.3. Uji Statistik Deskriptif Data Penelitian

Statistik deskriptif adalah metode yang mendeskripsikan kondisi dari data yang serta menyajikannya dalam bentuk tabel diagram grafik dan bentuk lainnya yang disajikan dalam uraian-uraian singkat dan terbatas, dimana metode-metode pengumpulan dan Penyajian suatu gugus data akan memberikan informasi yang berguna.

Berikut hasil deskriptif statistik pada ketiga variabel didalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.8. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Median	Mean	Std Deviation
Lingkungan Kerja	229	18	66	45	45.13	11.03
Komitmen Organisasi	229	20	64	46	44.20	11.84
Intensi <i>Turnover</i>	229	31	128	105	91.74	26.76

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 5.8. diatas didapat hasil pada variabel lingkungan kerja dari jumlah sampel 229 orang dimana nilai minimal sebesar 18, maksimal sebesar 66, median sebesar 45, *mean* sebesar 45.13 dan standar deviasi sebesar 11.07. Pada variabel komitmen organisasi dari jumlah sampel sebanyak 229 orang didapat dengan nilai minimal sebesar 20, maksimal sebesar 64, median sebesar 46, *mean* sebesar 44.20 dan standar deviasi sebesar 11.84 dan pada variabel intensi

turnover dari jumlah sampel sebanyak 229 orang didapat nilai minimal sebesar 31, maximal sebesar 128, median sebesar 105, *mean* sebesar 91.74 dan standar deviasi sebesar 26.76.

5.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memahami ketepatan terhadap instrumen dan data yang digunakan dalam pengambilan data diperlukan pengujian terhadap instrumen dan data yang diperoleh melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Tujuannya adalah agar instrumen yang dipakai dan data yang diambil benar-benar valid dan reliabel.

5.4.1. Uji Validitas

Instrumen penelitian dikatakan valid (akurat), jika memiliki nilai validitas besar atau sama dengan 0,30 dan sebaliknya jika nilai validitas lebih kecil dari 0,30 maka penelitian dikatakan tidak valid. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,30 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat.

5.4.1.1. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Hasil pengujian data primer uji validitas dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rhitung > rkritis 0.300, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi dan intensi *turnover* dinyatakan valid.

Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Rhitung	Rkritis	Keterangan
	Item 1	0.476	0.300	Valid
	Item 2	0.727	0.300	Valid
	Item 3	0.656	0.300	Valid

Variabel	Indikator	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	Item 4	0.588	0.300	Valid
	Item 5	0.620	0.300	Valid
	Item 6	0.720	0.300	Valid
	Item 7	0.621	0.300	Valid
	Item 8	0.760	0.300	Valid
	Item 9	0.560	0.300	Valid
	Item 10	0.715	0.300	Valid
	Item 11	0.532	0.300	Valid
	Item 12	0.646	0.300	Valid
	Item 13	0.446	0.300	Valid
	Item 14	0.646	0.300	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 14 item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, semua item pernyataan memiliki nilai rhitung > rkritis 0.300, sehingga semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut

5.4.1.2. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji validitas terhadap komitmen organisasi diperoleh bahwa nilai rhitung > rkritis 0.300, seperti terlihat pada tabel dibawah

Tabel 5.10. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Rhitung	Rkritis	Keterangan
Komitmen Organisasi	Item 15	0.403	0.300	Valid
	Item 16	0.661	0.300	Valid
	Item 17	0.755	0.300	Valid
	Item 18	0.713	0.300	Valid
	Item 19	0.687	0.300	Valid
	Item 20	0.639	0.300	Valid
	Item 21	0.709	0.300	Valid
	Item 22	0.780	0.300	Valid
	Item 23	0.743	0.300	Valid
	Item 24	0.680	0.300	Valid
	Item 25	0.825	0.300	Valid

Variabel	Indikator	Rhitung	Rkritis	Keterangan
	Item 26	0.452	0.300	Valid
	Item 27	0.582	0.300	Valid
	Item 28	0.657	0.300	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 14 item pernyataan pada variabel komitmen organisasi, dimana semua item pernyataan memiliki nilai rhitung > rkritis 0.300, sehingga semua pernyataan pada variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut

5.4.1.3. Uji Validitas Intensi *Turnover*

Berdasarkan uji validitas terhadap intensi *turnover* diperoleh bahwa nilai rhitung > rkritis 0.300, seperti terlihat pada tabel dibawah

Tabel 5.11. Hasil Uji Validitas Intensi *Turnover*

Variabel	Indikator	Rhitung	Rkritis	Keterangan
<i>Intensi Turnover</i>	Item 29	0.865	0.300	Valid
	Item 30	0.815	0.300	Valid
	Item 31	0.915	0.300	Valid
	Item 32	0.854	0.300	Valid
	Item 33	0.454	0.300	Valid
	Item 34	0.446	0.300	Valid
	Item 35	0.710	0.300	Valid
	Item 36	0.829	0.300	Valid
	Item 37	0.905	0.300	Valid
	Item 38	0.867	0.300	Valid
	Item 39	0.891	0.300	Valid
	Item 40	0.897	0.300	Valid
	Item 41	0.380	0.300	Valid
	Item 42	0.734	0.300	Valid
	Item 43	0.826	0.300	Valid
	Item 44	0.830	0.300	Valid
	Item 45	0.799	0.300	Valid
Item 46	0.858	0.300	Valid	
Item 47	0.828	0.300	Valid	

Variabel	Indikator	Rhitung	Rkritis	Keterangan
	Item 48	0.443	0.300	Valid
	Item 49	0.533	0.300	Valid
	Item 50	0.791	0.300	Valid
	Item 51	0.819	0.300	Valid
	Item 52	0.852	0.300	Valid
	Item 53	0.886	0.300	Valid
	Item 54	0.895	0.300	Valid
	Item 55	0.917	0.300	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, terdapat 27 item pernyataan pada variabel intensi *turnover*, semua item pernyataan memiliki nilai rhitung $>$ rkritis 0.300, sehingga semua pernyataan pada variabel intensi *turnover* dapat dinyatakan hal ini terlihat bahwa nilai signifikan dari *pearson correlation* menunjukkan nilai $<$ 0.300 dan nilai rhitung $>$ rkritis. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

5.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Menurut Sugiyono (2010:137) mengemukakan “Instrumen yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menghitung koefisien *Cronbach Alpha* dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variable tersebut dikatakan handal (reliable) apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60 (Nunnaly, 1978 dalam Gozali, 2002:98).

Uji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini menggunakan pengukuran sekali saja menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas pada ketiga variabel dalam penelitian ini.

Tabel 5.12. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	No of Items	Nilai Kritis
1.	Lingkungan Kerja	0.880	14	0.600
2.	Komitmen Organisasi	0.903	14	0.600
3.	<i>Intensi Turnover</i>	0.975	27	0.600

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil pada ketiga variabel memiliki nilai reliabilitas *cronbach alpha* lebih besar dari 0.600, dimana variabel lingkungan kerja memiliki nilai reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0.880, sehingga dapat dinyatakan sangat reliabel, dan variabel komitmen organisasi memiliki nilai reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0.903, sehingga dapat dinyatakan sangat reliabel serta variabel intensi *turnover* memiliki nilai reliabilitas *cronbach alpha* sebesar 0.975, sehingga dapat dinyatakan sangat reliabel, maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini reliabel dan dapat dianalisis lebih lanjut.

5.5. Uji Asumsi Klasik

Dalam teknik analisa data, untuk menguji hipotesis akan digunakan perhitungan regresi sederhana dan regresi berganda. Dalam perhitungan regresi,

disyaratkan data yang dianalisis memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data berdistribusi normal (normalitas data), tidak terjadi korelasi kuat antar variable (multikolinieritas), dan heteroskedastitas, yaitu jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap.

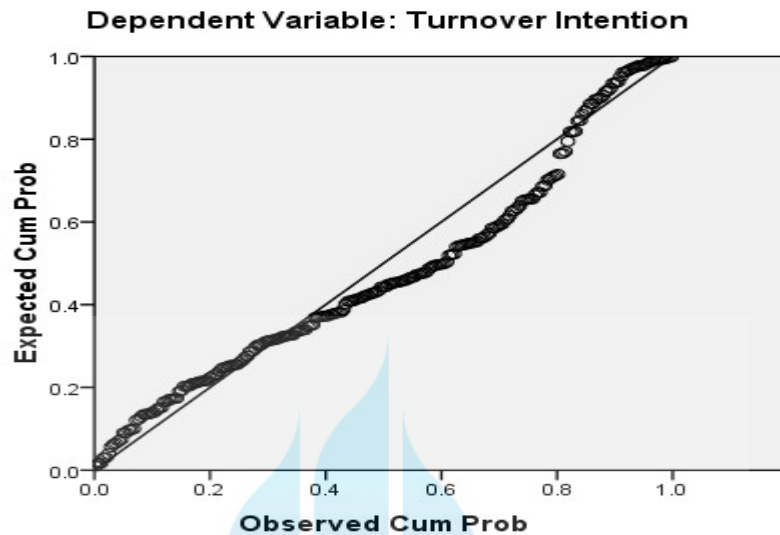
Oleh karenanya, data-data yang berhasil dikumpulkan dari responden melalui penyebaran kuesioner maupun yang didapat dari sumber lain, perlu diuji terlebih dahulu sebelum dianalisis lebih lanjut. Pengujian data dalam penelitian ini dikenal dengan pengujian asumsi klasik, meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, berikut hasil yang diperoleh.

5.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variable dependent, variable independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji distribusi normal dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dan jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengolahan data sehingga didapatkan hasil uji normalitas dengan metode grafik sebagai berikut:

Gambar 5.1. Uji Normalitas dengan GrafikPlot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan grafik uji normalitas diatas, dapat terlihat bahwa titik-titik berada disekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

5.5.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, uji asumsi multikolinieritas artinya antara variable bebas tidak boleh ada korelasi. Untuk menguji adanya koleniaritas digunakan uji VIF dan Tolerance. Jika hasil perhitungan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tersebut tidak ada multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengolahan data sehingga didapatkan hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 5.13. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.214	4.683
	Komitmen Organisasi	.214	4.683

a. Dependent Variable: Intensi *Turnover*

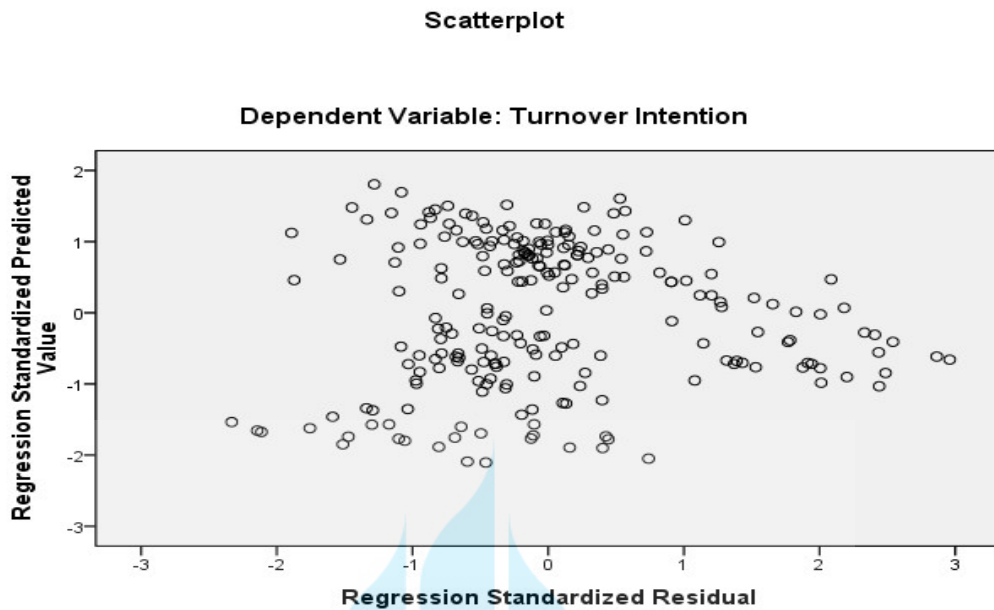
Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan masing-masing hasil VIF pada kedua variabel independent yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebesar 4.683, dimana hasil VIF $4.683 < 10$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas.

5.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier adalah adanya gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi yaitu homogenitas, dimana semua gangguan tadi mempunyai varians yang sama. Uji asumsi heteroskedastisitas artinya bahwa variable bebas tidak berubah dari satu sampel ke sampel lain, sebab variable bebas akan diukur pengaruhnya terhadap variable terikat. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari grafik scatter plot titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan hasil heteroskedastisitas sebagai berikut:

Gambar 5.2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan hasil grafik heteroskedastisitas diatas, dapat terlihat titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

5.6. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

5.6.1. Analisis Data

5.6.1.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal 2. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.14. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2.587	3.584		-.722	.471
Lingkungan Kerja	.618	.181	.262	3.408	.001
Komitmen Organisasi	1.348	.171	.605	7.884	.000

a. Dependent Variable: Intensi *Turnover*

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.587 + 0.618X_1 + 1.348X_2$$

Dimana:

Y = Intensi *Turnover*

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Komitmen Organisasi

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -2.587 artinya jika lingkungan kerja dan komitmen organisasi dinaikan atau sama dengan 0, maka nilai dari intensi *turnover* akan tetap bernilai sebesar -2.587.
- 2) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.618 yang bertanda positif, yang dapat diartikan apabila lingkungan kerja dinaikan satu-satuan

sementara komitmen organisasi kontan, maka nilai dari intensi *turnover* akan meningkat sebesar 0.618.

- 3) Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 1.348 yang bertanda positif, yang dapat diartikan apabila komitmen organisasi dinaikan satu-satuan sementara lingkungan kerja konstan, maka nilai dari intensi *turnover* akan meningkat sebesar 1.348.

5.6.1.2. Analisis Korelasi

Digunakan untuk mencari derajat keeratan hubungan dan arah hubungan. Nilai korelasi berada dalam rentang 0 sampai dengan 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif menunjukkan arah hubungan yang sama. Jika satu variable naik, variable yang lain juga naik. Sedangkan tanda negative menunjukkan arah perubahan yang berlawanan, jika satu variable naik, variable yang lain malah turun. Apabila $r = -1$ artinya korelasi negative sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan, dilakukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi. Berdasarkan hasil pengolahan data maka, didapatkan hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 5.15. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.713	9.90386

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil koefisien korelasi yang ditunjukkan dengan nilai R yaitu sebesar 0.846, untuk mengetahui hubungan kekuatan antara variabel independent dengan dependent tersebut maka dapat dilihat melalui tabel koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 5.16. Kategori Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0.00 – 1.999	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Cukup Kuat
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2013:214)

Berdasarkan tabel kriteria korelasi diatas, hasil korelasi sebesar 0.846 berada pada interval 0.80 – 1.000 pada kriteria tingkat hubungan sangat kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent (lingkungan kerja dan komitmen organisasi) memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah dengan variabel dependent (intensi *turnover*).

Selanjutnya akan dilakukan pengujian korelasi antara dimensi-dimensi pada setiap variabel, berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.17. Matrik Korelasi Antar Dimensi

Variabel/ Dimensi	PC	<i>Turnover Intention</i>					
		<i>Involuntary turnover</i>	<i>Voluntary turnover</i>	<i>Functional turnover</i>	<i>Dysfunctional turnover</i>	<i>Controllable turnover</i>	<i>Uncontrollable turnover</i>
Lingkungan Fisik	PC	0.851	0.879	0.885	0.561	0.818	0.816
	Sig	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Lingkungan Non Fisik	PC	0.632	0.605	0.473	0.490	0.443	0.478
	Sig	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Komitmen Afektif	PC	0.757	0.729	0.568	0.560	0.513	0.557
	Sig	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Komitmen Keberlangsungan	PC	0.899	0.958	0.899	0.570	0.842	0.870
	Sig	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Komitmen Normatif	PC	0.555	0.515	0.454	0.451	0.434	0.398
	Sig	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil bahwa pada variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 2 dimensi, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, kedua dimensi tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan dimensi-dimensi variabel intensi *turnover*, selanjutnya pada variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 3 dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen keberlangsungan dan komitmen normatif, ketiga dimensi tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan dimensi-dimensi variabel intensi *turnover*.

Sedangkan untuk melihat hasil seberapa besar pengaruh dari variabel independent (lingkungan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependent (intensitas *turnover*), maka ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi, yang pada tabel korelasi ditunjukkan dengan nilai r^2 sebesar 0.716 hasil dari $0.846^2 \times 100\% = 71.6\%$, hal ini menunjukkan sebesar 71.6% kontribusi pengaruh dari variabel independent (lingkungan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependent (intensitas *turnover*), sedangkan sisanya sebesar 28.4%

merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain terhadap variabel dependent (intensi *turnover*).

5.6.2. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui berpengaruh signifikan atau tidaknya variabel independent (lingkungan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependent (intensi *turnover*) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama maka akan diuji dengan uji (pengujian hipotesis parsial) dan uji f (pengujian hipotesis simultan), berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

5.6.2.1. Uji T (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variable bebas yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap intensi *turnover*, dengan kriteria pengambilan keputusannya, ditetapkan sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$: H_0 ditolak (ada hubungan yang signifikan)
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$: H_0 diterima (tidak ada hubungan yang signifikan)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) sebagai berikut:

Tabel 5.18. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2.587	3.584		-.722	.471
Lingkungan Kerja	.618	.181	.262	3.408	.001
Komitmen Organisasi	1.348	.171	.605	7.884	.000

a. Dependent Variable: intensi *Turnover*

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Intensi *Turnover*

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3.408 dan signifikansinya sebesar 0.001, selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel dengan probabilitas 5% dan df $229-2 = 227$, sehingga didapatkan hasil ttabel 1.970, dikarenakan hasil thitung > ttabel ($3.408 > 1.970$) dan probabilitas $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover*.

Lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang terbentuk dalam perusahaan, maka akan menaikkan intensi *turnover* karyawan, hal ini bertolak belakang dengan hipotesis peneliti sebelumnya

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Turnover*

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil thitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar 7.884 dan signifikansinya sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel dengan probabilitas 5% dan df $229-2 = 227$, sehingga didapatkan hasil ttabel 1.970, dikarenakan hasil thitung > ttabel ($7.884 > 1.970$) dan probabilitas $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover*.

Komitmen organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *Turnover* menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan, maka akan meningkatkan intensi *turnover*, hal ini bertolak belakang dengan hipotesis peneliti sebelumnya.

5.6.2.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara serempak terhadap intensi *turnover*, dengan kriteria pengambilan keputusannya, ditetapkan sebagai berikut:

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$: H_0 ditolak (ada hubungan yang signifikan)
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$: H_0 diterima (tidak ada hubungan yang signifikan)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka didapatkan hasil uji hipotesis simultan (uji f) sebagai berikut:

Tabel 5.19. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55787.347	2	27893.674	284.379	.000 ^a
	Residual	22167.515	226	98.086		
	Total	77954.862	228			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Intensi *Turnover*

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil fhitung untuk variabel independent (lingkungan kerja dan komitmen organisasi) sebesar 284.379 dan signifikansinya sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan nilai ftabel dengan probabilitas 5%, $df_1 = 2$ dan $df_2 = 229-2=227$, sehingga didapatkan hasil ftabel sebesar 3.036, dikarenakan hasil fhitung > ftabel ($284.379 > 3.036$) dan probabilitas $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent (lingkungan kerja dan komitmen organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent (intensi *turnover*),

5.7. Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Intensi Turnover

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, terhadap intensi *turnover* pada PT. Multicon Indrajaya Terminal, diperoleh thitung sebesar sebesar 3.408 dengan tanggapan responden terbesar berada pada lingkungan kerja fisik pada penyediaan fasilitas kantor yang belum memadai,

sehingga dapat dikatakan bahwa keterlibatan lingkungan kerja secara positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover*, dimana semakin tinggi lingkungan kerja akan meningkatkan intensi *turnover* dalam satu satuan yang sama, sehingga diperoleh hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hipotesis sebelumnya, dimana lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sehingga karyawan tidak akan memiliki intensi untuk mencari lingkungan baru (Anas, 2013). Pengaruh dari lingkungan kerja yang tinggi akan berakibat terhadap intensi turnover dapat terjadi karena faktor lain diluar lingkungan kerja ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi, pada tabel korelasi yang menunjukkan kontribusi pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel intensi turnover, yaitu sebesar 28.4% untuk kontribusi pengaruh dari variabel lain terhadap variabel dependent (intensi turnover), sehingga hal tersebut yang dapat memicu terjadinya intensi turnover.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, terhadap intensi *turnover* pada PT. Multicon Indrajaya Terminal, diperoleh thitung sebesar sebesar 7.884 sehingga dapat dikatakan bahwa keterlibatan komitmen organisasi secara positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *turnover* dalam satu satuan yang sama, hal ini terlihat dari tanggapan responden terhadap komitmen organisasi tertinggi ditunjukkan pada komitmen organisasi keberlangsungan pada pernyataan banyaknya hal yang akan terganggu apabila meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat, dimana semakin tinggi komitmen

organisasi akan meningkatkan intensi *turnover*. Hasil ini bertolak belakang dengan hipotesis sebelumnya bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan mengurangi tingkat *turnover* karyawan, Hal ini terjadi dikarenakan komitmen yang tinggi dari perusahaan terhadap karyawan menyebabkan tuntutan tinggi terhadap pegawai yang dapat memicu faktor intensi turnover atau karena faktor lain di luar komitmen organisasi yang mempengaruhi terhadap intensi turnover.

Pengaruh dari komitmen organisasi yang tinggi akan berakibat terhadap meningkatnya intensi turnover dalam satuan yang sama, hal ini dapat terjadi karena faktor lain diluar komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan hasil koefisien determinasi, pada tabel korelasi yang menunjukkan kontribusi pengaruh dari variabel komitmen organisasi terhadap variabel intensi turnover, yaitu sebesar 28.4% untuk kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar variabel independen terhadap variabel dependent (intensi turnover), sehingga hal tersebut yang dapat memicu terjadinya intensi turnover.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, terhadap intensi *turnover* pada PT. Multicon Indrajaya Terminal, diperoleh thitung sebesar sebesar 284.379 sehingga dapat dikatakan bahwa keterlibatan lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap intensi *turnover*.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, faktor lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap intensi turnover karyawan, hal ini terlihat dari tanggapan responden terhadap intensi *turnover* tertinggi ditunjukkan pada intensi *turnover Uncontrollable turnover* pada pernyataan untuk berpikir segera berhenti dan keluar dari pekerjaan serta harus segera mencari pekerjaan lain, dimana semakin tinggi faktor lingkungan kerja dan komitmen organisasi akan meningkatkan intensi *turnover* karyawan, hal ini bertolak belakang dengan hipotesis sebelumnya dimana faktor lingkungan kerja dan komitmen organisasi akan berpengaruh signifikan secara negative terhadap intensi *turnover* karyawan. Meningkatnya intensi *turnover* di PT.Multicon Indrajaya terminal dapat terjadi karena berbagai faktor, dimana Richardson, J. & McKenna, S. (2002) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi turnover sebagai berikut :

- a) Perusahaan lain yang memberikan gaji dan fasilitas yang lebih baik. Karyawan yang telah bekerja dengan giat dan sangat keras tetapi tidak mendapatkan fasilitas serta gaji yang sesuai dengan kemampuan biasanya akan mencari peluang pekerjaan di perusahaan lain. Dengan kemampuan serta kinerja yang baik tentu tidak akan sulit bagi dirinya untuk mencari perusahaan lain yang lebih menghargai dirinya. Terutama perusahaan rival atau kompetitor, mereka tidak akan segan-segan memberikan fasilitas dan gaji yang layak bagi karyawan tersebut.

- b) Peraturan dan manajemen yang berubah

Perubahan terhadap manajemen perusahaan biasanya akan berdampak kepada peraturan yang ada didalam perusahaan. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi bagi karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan untuk merasa kurang nyaman dengan regulasi baru yang diterapkan oleh manajemen. Contohnya peraturan baru dirasa terlalu ketat oleh sejumlah karyawan sehingga membuat mereka memutuskan untuk mengundurkan diri dari perusahaan

c) Politik di kantor

Politik merupakan hal sensitif di dunia kerja. Politik didalam kantor biasanya terjadi karena kurang harmonisnya hubungan antar karyawan. Karyawan yang bekerja secara profesional sangat tidak suka dengan adanya politik didalam kantor karena hanya akan membuat ketidaksukaan antar karyawan. Oleh karena itu ketersinggungan bisa saja menjadi alasan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

d) Ingin menjadi wirausahawan

Merupakan alasan yang paling sering diutarakan oleh karyawan yang telah lama bekerja. Hal ini karena biasanya karyawan yang telah lama bekerja di suatu perusahaan akan merasa jenuh dan ingin mencoba peluang melebarkan sayapnya sendiri. Banyaknya peluang usaha terbuka yang dapat dijadikan sebagai penghasilan pertama membuat karyawan tidak takut untuk mencoba menjadi seorang wirausahawan. Terutama belakangan ini peluang melakukan bisnis online terbuka lebar sehingga tidak perlu bingung memilih untuk melakukan bisnis apa.

Sudah menjadi tantangan dalam organisasi masa kini untuk mempertahankan karyawan supaya terlibat dan berkomitmen pada organisasi. Karakteristik usia pekerjaan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayes (2015) bahwa usia memiliki hubungan yang negatif terhadap Intensi *turnover*, sehingga dapat menyebabkan adanya perbedaan hasil Intensi *turnover* pada usia yang berbeda, yaitu semakin tua usia karyawan semakin rendah Intensi *turnover*-nya (Ng & Feldman, 2009).

Begitu pula dengan pendapat beberapa lain yang mengemukakan bahwa faktor perbedaan generasi juga memiliki hubungan terhadap adanya perilaku *turnover* (Almalki, 2012; Park & Gursoy, 2012).

Intensi *turnover* dapat terjadi ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor, maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut atau bahkan ia lebih untuk berhenti bekerja (Fisher dkk., 2003).

Karyawan yang keluar dan masuk dari satu perusahaan ke perusahaan lain baik di sektor yang sama maupun lintas sektor dapat terjadi karena faktor internal berupa kurangnya kepuasan karyawan dalam berbagai segi terhadap perusahaan maupun karena faktor eksternal yang terjadi akibat tawaran yang menggiurkan dengan gaji dan fasilitas yang berlipat - lipat dapat menyebabkan faktor pendorong intensi *turnover*. Aksi saling bajak melalui *head hunter* atau pencari *talent* semakin tinggi dan memicu terjadinya intensi *turnover*. namun permintaan yang sangat tinggi tersebut tidak diimbangi dengan *supply talent* yang ada, sehingga perusahaan mulai berani bermain harga dalam mendapatkan maupun

mempertahankan talenta - talenta yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan Survei McKinsey & Company (Axelrod et al., 2001) dimana hasil survey menunjukkan bahwa 90% perusahaan yang disurvei mengatakan bahwa lebih sulit untuk memelihara individu yang berbakat sekarang ini dibanding tahun - tahun sebelumnya. Persaingan demi mendapatkan dan mempertahankan karyawan dengan *talent* terbaik yang dibutuhkan perusahaan menunjukkan bahwa disitulah kemampuan perusahaan akan diuji dalam mempertahankan karyawan terbaiknya.

