

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisa Data

Responden penelitian ini adalah semua karyawan PT. XYZ yang bekerja pada bagian *Inventory Control*. Penelitian ini melibatkan 84 responden, yang diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, kelompok usia, dan status karyawan. Kategorisasi identitas responden dilakukan untuk menyajikan penggambaran yang tepat dari karakteristik peserta yang sedang diselidiki.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yang seperti dijelaskan oleh Sugiyono (2019), melibatkan pemanfaatan semua individu dalam populasi sebagai sampel. Ringkasan peserta penelitian disediakan di bawah ini:

4.1.1. Karakteristik Responden

Adapun gambaran situasi responden, sebagaimana digambarkan dalam bagian metodologi penelitian, ukuran populasi karyawan PT, dilambangkan sebagai XYZ, yang terdiri dari 84 individu, dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.

berpartisipasi dalam penyelidikan ini adalah anggota staf PT. XYZ, mencakup karyawan pria dan wanita. Atribut responden berdasarkan jenis kelamin akan ditampilkan di tabel berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Total	Persentase (%)
Laki-laki	67	79,8
Perempuan	17	20,2
Total	84	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Menurut data yang disajikan dalam tabel, di antara 84 karyawan yang diteliti, 67 dikategorikan sebagai laki-laki, terhitung 79,8% dari total, sedangkan 17 sisanya diklasifikasikan sebagai perempuan, mewakili 20,21%. Temuan menunjukkan dominasi peserta laki-laki dalam survei.

b. Subjek Penelitian Berdasarkan Kelompok Usia

Tabel 4.2
Jenis Kelompok Usia

Umur	Total	% Proporsi
19	4	4,8
20	3	3,6
21	2	2,4
22	7	8,3
23	7	8,3
24	5	6,0
25	2	2,4
26	7	8,3
27	7	8,3
28	7	8,3
29	6	7,1
30	6	7,1
31	4	4,8
32	5	6,0
33	3	3,6
34	2	2,4
35	1	1,2
38	2	2,4

39	1	1,2
40	1	1,2
41	1	1,2
42	1	1,2
Total	84	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Menurut data table di atas, subjek penelitian memiliki kelompok usia dari 19 – 42 tahun. Kelompok usia terbanyak dengan persentase 8.3% berada pada kelompok usia 22, 23, 26, 27, dan 28 tahun. Kelompok usia yang paling sedikit dengan persentase 1.2% berada pada kelompok usia 41 dan 42 tahun.

c. Subjek Penelitian Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.3

Status Karyawan

NO	Status Karyawan	Total	Persentase (%)
1	Karyawan Kontrak	12	14,3
2	Karyawan Tetap	72	85,7
Grand Total		84	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan tabel diatas, sebanyak 12 orang (14,3%) merupakan karyawan kontrak dan 72 orang (85,7%) adalah karyawan tetap. Subjek terbanyak berasal dari kelompok dengan status karyawan tetap yaitu 77 orang.

4.1.2. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menyajikan ringkasan temuan dari pengumpulan data tanpa maksud membuat generalisasi. Penggambaran ini menggambarkan karakteristik spesifik sampel tanpa menyimpulkan bahwa data tersebut mewakili seluruh populasi.

Menggunakan skala *Likert* dengan interval 1 hingga 4 poin, penelitian menangkap reaksi responden terhadap item kuesioner, mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Tes statistik deskriptif mencakup ukuran utama seperti minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi data. Standar deviasi, metrik yang menggambarkan penyebaran tanggapan responden, mencerminkan tingkat keragaman dalam jawaban; nilai standar deviasi mendekati 0 menandakan respons yang lebih seragam, sedangkan nilai yang lebih tinggi menunjukkan variabilitas yang lebih besar (Hair, 2019). Hasil dari tes statistik deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel yang disediakan di bawah ini.

Tabel 4.4

Hasil Uji Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
P1	84	3,13	0,757
P2	84	3,01	0,703
P3	84	3,31	0,640
P4	84	3,33	0,766
P5	84	3,24	0,633
P6	84	3,18	0,697
P7	84	3,18	0,604
P8	84	2,85	0,736
Total	8	3,15	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa skor rata-rata untuk komitmen organisasional adalah 3,15, menunjukkan kecenderungan di antara peserta untuk memilih tanggapan yang setuju. Khususnya, pernyataan yang menghasilkan skor rata-rata tertinggi adalah yang keempat, secara khusus menekankan dorongan untuk pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan kinerja kerja, dengan skor 3,33.

Tabel 4.5
Hasil Uji Deskriptif Variabel Kompensasi

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
P9	84	2,82	0,824
P10	84	2,75	0,774
P11	84	2,68	0,894
P12	84	2,67	0,869
P13	84	2,80	0,915
P14	84	2,80	0,875
P15	84	2,69	0,776
Total	7	2,74	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa rata-rata variabel kompensasi adalah 2,74, menunjukkan kecenderungan responden untuk memilih respons setuju. Khususnya, pernyataan peringkat tertinggi dalam hal nilai rata-rata adalah pernyataan ke-9, secara khusus membahas “gaji atau upah yang diterima sesuai dengan posisi saat ini”, dengan nilai rata-rata 2,82.

Tabel 4.6
 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
P16	84	3,05	0,775
P17	84	2,92	0,795
P18	84	3,20	0,690
P19	84	3,29	0,737
P20	84	2,99	0,768
P21	84	3,00	0,728
P22	84	2,82	0,747
P23	84	3,02	0,836
Total	8	3,04	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Menurut data yang disajikan dalam tabel, skor rata-rata untuk faktor kepuasan kerja adalah 3,04, menunjukkan kecenderungan di antara peserta untuk memilih tanggapan setuju. Pernyataan peringkat tertinggi dalam hal skor rata-rata adalah pernyataan ke-20, secara khusus membahas efektivitas sistem pengawasan dalam menegakkan perilaku dan produktivitas karyawan, dengan skor rata-rata 3,29.

Tabel 4.7
 Hasil Uji Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
P24	84	2,14	0,838
P25	84	2,10	0,770
P26	84	2,05	0,805
P27	84	2,08	0,839
P28	84	2,20	0,861
P29	84	2,21	0,793
Total	6	2,13	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Menurut tabel yang disediakan, hasil analisis data yang dilakukan pada variabel *turnover intention* oleh peserta mengungkapkan rata-rata keseluruhan 2,13, menunjukkan kecenderungan di antara responden untuk memilih tanggapan yang kurang setuju. Pernyataan peringkat tertinggi dalam hal nilai rata-rata adalah pernyataan ke-30, khususnya, “Saya sering mempertimbangkan untuk mengejar peluang kerja lain,” yang memperoleh nilai rata-rata 2,21.

4.1.3. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan prosedur untuk memastikan ketepatan dan relevansi data kuisioner yang telah dikumpulkan, sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat. Instrumen yang valid memungkinkan peneliti untuk mengurangi kesalahan pengukuran dan memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian.

Dari total 30 pernyataan yang diajukan dalam survei, ditemukan bahwa satu pernyataan tidak valid karena tidak sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pernyataan tersebut mungkin mengandung ambiguitas, tidak relevan dengan topik yang dibahas, atau tidak memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang ditentukan. Oleh karena itu, untuk menjaga integritas dan akurasi hasil penelitian maka peneliti memutuskan untuk mengecualikan pernyataan yang tidak valid tersebut dari analisis. Dengan demikian, analisis data yang dilakukan hanya menggunakan 29 pernyataan yang valid, yang telah memenuhi semua kriteria yang ditetapkan dan memberikan gambaran yang lebih akurat dan dapat diandalkan mengenai topik yang diteliti.

Kuesioner dianggap valid ketika dapat secara efektif mengungkap konstruksi yang ingin dinilai (Ghozali, 2019). Uji validitas pada penelitian ini melibatkan 84 peserta dengan menggunakan SPSS 26 untuk Windows. Derajat kebebasan (df) digunakan untuk membandingkan nilai-r yang dihitung dengan nilai-r tabel, yang ditentukan dengan $n-2$ dari ukuran sampel total (n). Dalam penyelidikan khusus ini, ukuran sampel (n) adalah 84, menghasilkan $df=84-2=82$. Nilai r tabel yang diperoleh dari tabel pada tingkat signifikansi nilai 82 adalah 0,215. Ketika nilai-r hitung melebihi nilai r tabel, semua indikator variabel dikonfirmasi valid. Sebaliknya, jika nilai-r hitung lebih rendah dari nilai r tabel, indikator variabel dianggap tidak valid. Item pertanyaan diakui sebagai valid ketika nilai r hitung melampaui nilai r tabel pada tingkat signifikansi 0,05, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

- 1) Validitas Komitmen Organisasional

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
P1	0,817	0,215	Valid
P2	0,741	0,215	Valid

P3	0,767	0,215	Valid
P4	0,709	0,215	Valid
P5	0,777	0,215	Valid
P6	0,786	0,215	Valid
P7	0,874	0,215	Valid
P8	0,730	0,215	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian validitas kuesioner mengungkapkan bahwa setiap item pertanyaan individu dalam variabel komitmen organisasional (X_1) menunjukkan nilai hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai tabel. Artinya, kuesioner yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasi (X_1) dianggap valid dan cocok untuk menilai variabel yang sedang diselidiki.

2) Validitas Kompensasi

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
P9	0,784	0,215	Valid
P10	0,698	0,215	Valid
P11	0,812	0,215	Valid
P12	0,788	0,215	Valid
P13	0,724	0,215	Valid
P14	0,805	0,215	Valid
P15	0,761	0,215	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian validitas kuesioner mengungkapkan bahwa setiap item pertanyaan individu dalam variabel kompensasi (X_2) menunjukkan nilai hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai tabel. Artinya, kuesioner yang berkaitan dengan variabel kompensasi (X_2) dianggap valid dan cocok untuk menilai variabel yang sedang diselidiki.

3) Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
P16	0,718	0,215	Valid
P17	0,777	0,215	Valid
P18	0,630	0,215	Valid
P19	0,702	0,215	Valid
P20	0,750	0,215	Valid
P21	0,764	0,215	Valid
P22	0,742	0,215	Valid
P23	0,647	0,215	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian validitas kuesioner mengungkapkan bahwa setiap item pertanyaan individu dalam variabel kepuasan kerja (X_3) menunjukkan nilai hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai tabel. Artinya, kuesioner yang berkaitan dengan variabel kepuasan kerja (X_3) dianggap valid dan cocok untuk menilai variabel yang sedang diselidiki.

4) Validitas *Turnover Intention*

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Validitas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
P24	0,902	0,215	Valid
P25	0,906	0,215	Valid
P26	0,943	0,215	Valid
P27	0,939	0,215	Valid
P28	0,936	0,215	Valid
P29	0,921	0,215	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Hasil pengujian validitas kuesioner mengungkapkan bahwa setiap item pertanyaan individu dalam variabel *turnover intention* (Y) menunjukkan nilai hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai tabel. Artinya, kuesioner yang berkaitan dengan variabel *turnover intention* (Y) dianggap valid dan cocok untuk menilai variabel yang sedang diselidiki.

4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas

Interpretasi uji reliabilitas nilai dari koefisien *Alpha Cronbach* pada penelitian kuantitatif adalah sebagai berikut:

- < 0,6 menunjukkan kuesioner tidak reliabel dan harus diperbaiki.
- 0,6 sampai dengan 0,7 menunjukkan kuesioner memiliki reliabilitas yang cukup dan dapat digunakan.
- 0,7 sampai dengan 0,8 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan.
- 0,8 sampai dengan 0,9 menunjukkan bahwa kuesioner memiliki reliabilitas yang tinggi dan baik untuk digunakan.
- > 0,9 menunjukan kuesioner sangat reliabel dan bagus untuk digunakan.

Berikut adalah hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk instrumen penelitian:

Tabel 4.12

Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.784	.802	29

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tes reliabilitas yang dilakukan, menunjukkan bahwa keseluruhan item menunjukkan keandalan. Pernyataan tersebut didukung dari nilai koefisien *alfa Cronbach* dimana setiap item melampaui ambang *alfa Cronbach* yang ditetapkan sebesar 0,60. Artinya, dapat disimpulkan bahwa semua item pengukur variabel yang termasuk dalam kuesioner menunjukkan reliabel.

4.1.5. Uji Asumsi Klasik

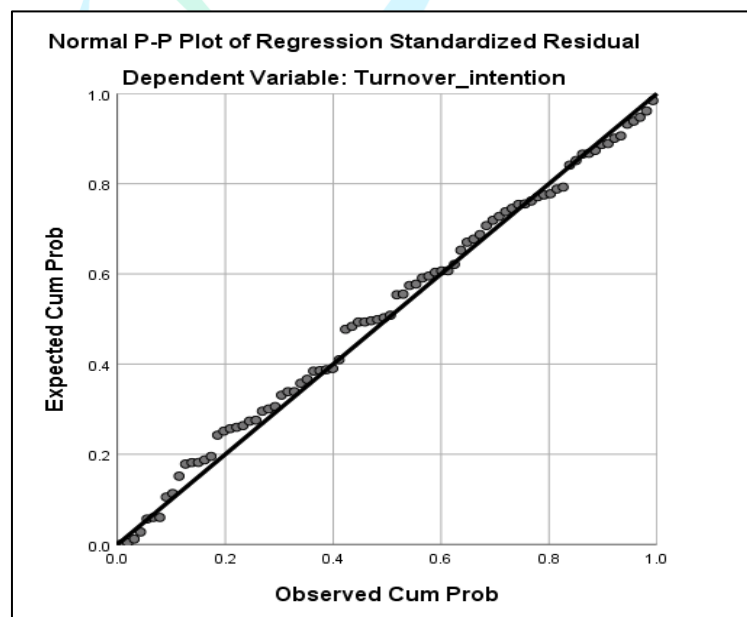
4.1.5.1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memverifikasi apakah variabel residual dalam kerangka regresi berdistribusi normal. Variabel dianggap mengikuti distribusi normal jika titik datanya tersebar di sepanjang garis diagonal dan sejajar dengan lintasan garis tersebut (Ghozali, 2021).

Berikut hasil uji normalitas yang disajikan pada tabel *Plot Probabilitas Normal (P-P Plot)* dibawah ini.

Gambar 4.1

Tabel *P-P Plot*



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan gambar tabel *P-P Plot*, terbukti bahwa korelasi antara variabel komitmen organisasional, kompensasi, kepuasan kerja, dan niat pergantian menunjukkan distribusi normal, dengan titik data tersebar di sepanjang lintasan linier. Pengamatan ini menyiratkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi pengujian normalitas.

Selanjutnya, penilaian normalitas dilakukan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menentukan apakah data berdistribusi normal.

Gambar 4.2

Kolmogorov - Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	74.73461117
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.037
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p> <p>d. This is a lower bound of the true significance.</p>		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dalam temuan perhitungan tabel *Kolmogorov-Smirnov* disajikan pada Gambar 1.3, *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,2. Hasil hitungan melampaui nilai 0,05 yang digunakan untuk penentuan signifikansi statistik. Mengingat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)*

melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti untuk menolak hipotesis nol.

4.1.5.2. Uji Multikolinearitas

Teknik yang biasa digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas melibatkan penghitungan *Faktor Inflasi Varians* (VIF) untuk setiap variabel independen. Multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai VIF melebihi 10 atau turun di bawah 0,1. Selain itu, keberadaan multikolinearitas dapat disimpulkan ketika nilai toleransi kurang dari 0,1. Hasil Uji Multikolinearitas sebagai berikut:

Gambar 4.3
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	524.506	35.206		14.898	.000		
	Komitmen_organisasional	-.472	.127	-.337	-3.715	.000	.690	1.449
	Kompensasi	-.383	.124	-.293	-3.087	.003	.629	1.590
	Kepuasan_kerja	-.334	.123	-.268	-2.723	.008	.586	1.707

a. Dependent Variable: Turnover_intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Tabel 4.15 menjelaskan tidak adanya gejala multikolinearitas di antara variabel independen, sebagaimana ditentukan oleh toleransi dan nilai VIF. Dengan setiap variabel independen menunjukkan toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, kesimpulan dapat ditarik bahwa model regresi linier berganda tidak memanifestasikan multikolinearitas, sehingga menegaskan kesesuaian penggunaan model tersebut dalam studi khusus ini.

4.1.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

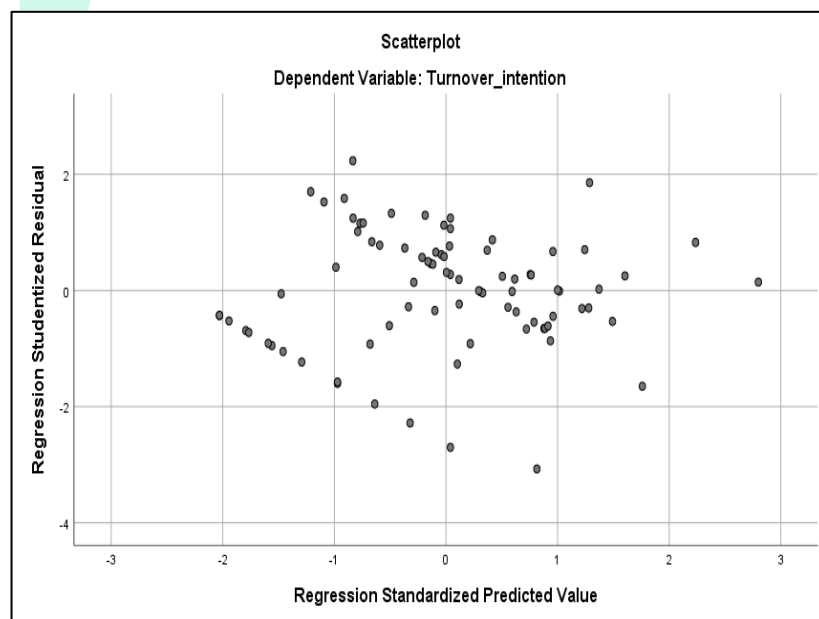
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa perbedaan varians residual dalam model regresi. Tujuannya untuk

mengatasi heteroskedastisitas untuk estimasi koefisien regresi yang akurat, dimana dapat membantu menafsirkan korelasi antara variabel independen dan dependen dengan lebih tepat. Uji heteroskedastisitas memastikan kesimpulan studi yang valid, andal, dan bebas kesalahan, yang mengarah pada penelitian berkualitas untuk pengambilan keputusan. Uji heteroskedastisitas dapat digunakan pendekatan Glejser dengan analisis regresi:

- a. Jika $p\text{-value} > 0,05$, tidak terdapat bukti heteroskedastisitas.
- b. Jika $p\text{-value} \leq 0,05$, terdapat indikasi heteroskedastisitas..

Gambar 4.4

Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplot*



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Gambar menunjukkan titik tersebar di sekitar 0 pada sumbu Y tanpa pola yang jelas, menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Oleh karena itu, model lulus uji asumsi heteroskedastisitas

4.1.6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

a) Hasil Uji t

Uji t menghasilkan nilai p yang menunjukkan probabilitas bahwa koefisien regresi sama dengan nol (tidak ada pengaruh). Jika nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi (biasanya 0,05), maka hipotesis nol ditolak, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen. Jika nilai p lebih besar dari tingkat signifikansi, maka hipotesis nol tidak ditolak, berarti tidak ada bukti yang cukup untuk menyimpulkan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan. Berikut hasil uji t:

Gambar 4.5

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	524.506	35.206		14.898	.000
	Komitmen_organisasional	-.472	.127	-.337	-3.715	.000
	Kompensasi	-.383	.124	-.293	-3.087	.003
	Kepuasan_kerja	-.334	.123	-.268	-2.723	.008

a. Dependent Variable: Turnover_intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Tabel yang disajikan di atas menggambarkan pengaruh dari variabel independen yaitu komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja. Koefisien regresi yang terkait dengan komitmen organisasional menunjukkan pengaruh yang signifikan pada variabel niat pergantian, dengan nilai signifikansi 0.000 atau lebih dari <0.05 . Demikian pula, variabel kompensasi juga menunjukkan pengaruh penting pada variabel *turnover intention*, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansinya 0,003 atau lebih dari $<0,05$. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja menunjukkan efek yang signifikan pada variabel *turnover intention*, dengan nilai signifikansi 0,008 atau lebih dari $<0,05$.

Selanjutnya membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) yang sesuai dengan interpretasi:

- t hitung \geq t tabel: variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- t hitung $<$ t tabel: terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa variabel independen terdapat hubungan signifikan terhadap variabel dependen.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 84, sehingga derajat kebebasan (df) yang digunakan adalah 80 ($84 - 3 - 1$). Nilai t-tabel untuk $df = 80$ pada tingkat signifikansi 5% adalah 1.664.

Koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasional adalah (0,0472), dengan nilai t hitung (3,715) dan nilai p-value 0,000. Nilai t hitung (3,715) melebihi nilai t tabel (1,664), sedangkan nilai p-value 0,000 kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Artinya, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan H_1 diterima dalam variabel ini. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional memberikan dampak yang signifikan pada *turnover intention*, menandakan bahwa peningkatan komitmen organisasional secara efektif akan mengurangi *turnover intention*.

Koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel kompensasi adalah (0,383), dengan nilai t hitung (3,087) dan nilai p-value 0,003. Nilai t hitung 3,087 melebihi nilai t tabel 1,664, sedangkan nilai p-value 0,003 kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Artinya, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan H_2 diterima dalam variabel ini. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memberikan dampak yang signifikan pada *turnover intention*, menandakan bahwa peningkatan kompensasi secara efektif akan mengurangi *turnover intention*.

Koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja adalah (0,334), dengan nilai t hitung (2.723) dan nilai p-value 0,008. Nilai t hitung (2.723) melebihi nilai t tabel (1,664), sedangkan nilai p-value 0,008 kurang dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Artinya, hipotesis nol

(H0) ditolak, dan H3 diterima dalam variabel ini. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak yang signifikan pada *turnover intention*, menandakan bahwa peningkatan kepuasan kerja secara efektif akan mengurangi *turnover intention*.

b) Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan tujuan mengevaluasi dampak berbagai variabel independen pada variabel dependen. Uji regresi berganda untuk pada memeriksa dampak beberapa variabel independen pada variabel dependen. Berikut hasil uji dibawah ini:

Gambar 4.6
Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	524.506	35.206		14.898	.000
	Komitmen_organisasional	-.472	.127	-.337	-3.715	.000
	Kompensasi	-.383	.124	-.293	-3.087	.003
	Kepuasan_kerja	-.334	.123	-.268	-2.723	.008

a. Dependent Variable: Turnover_intention

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Dari hasil penghitungan analisis regresi dapat diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 524.506 - 0,472x_1 - 0,383x_2 - 0,334 x_3$$

Dimana:

Y: *Turnover Intention*

a: Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

X₁: Komitmen Organisasional

X₂: Kompensasi

X₃: Kepuasan Kerja

e: *Standart Error*

Keterangan:

- a. Nilai konstan yang diperoleh yaitu 524.506, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja dihipotesiskan nol, nilai *turnover intention* yang dihasilkan dihitung menjadi 524.506. Representasi tersebut berfungsi sebagai landasan dasar untuk memahami hubungan antara variabel-variabel dan dampak pada *turnover intention*.
- b. Koefisien regresi pada variabel komitmen organisasional memiliki nilai negatif -0,472. Jika terjadi peningkatan 1% dalam variabel yang berkaitan dengan komitmen organisasional, konsekuensi yang dihasilkan yaitu menyebabkan penurunan pada *turnover intention* sebesar -0.472. Artinya H1 diterima.
- c. Koefisien regresi pada variabel kompensasi memiliki nilai negatif -0,383. Jika terjadi peningkatan 1% dalam variabel yang berkaitan dengan kompensasi, konsekuensi yang dihasilkan yaitu menyebabkan penurunan pada *turnover intention* sebesar -0.383. Artinya H1 diterima. Artinya H2 diterima.
- d. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai negatif -0,334. Jika terjadi peningkatan 1% dalam variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, konsekuensi yang dihasilkan yaitu menyebabkan penurunan pada *turnover intention* sebesar -0.383. Artinya H1 diterima. Artinya hipotesis 3 diterima.

b) Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Dalam pengujian hipotesis awal, *Adjusted R Square* digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen seperti komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja pada *turnover intention*. Nilai *Adjusted R Square* dengan rentang dari 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi

menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk prediksi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang lebih rendah menunjukkan kapasitas terbatas dari variabel independen untuk mengklarifikasi variabel dependen. Berikut hasil Uji Koefisien Determinasi:

Gambar 4.7
Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.547	.530	76.12299

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Komitmen_organisasional, Kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2024

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,530 menunjukkan bahwa dampak gabungan dari komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan 53% dari variabilitas yang diamati dalam konstruksi *turnover intention*. Dengan kata lain, perubahan dalam ketiga variabel dapat menjelaskan 53% dari perubahan *turnover intention*.

Sisa sebesar 47% dari variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel yang tidak diperiksa dari penelitian ini. Hal tersebut menjelaskan bahwa ada pengaruh lain diluar variabel komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional (X_1) menunjukkan dampak negatif sebagian dan signifikan pada niat pergantian (Y). Ketika komitmen organisasional karyawan meningkat, kemungkinan mereka meninggalkan organisasi akan menurun. Jika karyawan

memiliki komitmen organisasi yang tinggi, mereka akan tetap berada di dalam organisas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis & Onsardi (2021), dengan hasil kompensasi organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Fakta tersebut dijelaskan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada peserta, dengan nilai *mean* paling tinggi, yaitu. “Saya termotivasi untuk terus belajar dan meningkatkan kinerja saya di tempat kerja”, pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan kuat untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan. Mereka melihat pembelajaran berkelanjutan sebagai bagian penting dari pekerjaan. Item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi adalah “Saya mengakui dan menerima pentingnya nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi ini”, terdapat penerimaan nilai-nilai organisasi dimana karyawan mengalami rasa bangga dengan organisasi, dan terjadi keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi.

Pada pernyataan dengan *mean* nilai tertinggi, terdapat cerminan dari responden yang sikap yang positif dan proaktif terhadap pengembangan diri dan kinerja di lingkungan kerja. Kebiasaan responden yang terkait dengan pernyataan ini dapat membantu mereka tidak hanya mencapai tujuan pribadi mereka tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan dan budaya organisasi secara keseluruhan.

Terdapat nilai *mean* rendah pada variabel komitmen organisasional (X_1) untuk pernyataan pada penerimaan tujuan organisasi sebagai bagian dari visi dan misi pribadi. Ketika seorang individu merasa tujuan organisasi belum sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka, mereka cenderung lebih tidak terhubung secara emosional dan psikologis dengan tujuan tersebut. Hal tersebut dapat menurunkan komitmen dan tidak berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hal berbeda dari penelitian Salju *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa komitmen tidak memberikan dampak signifikan terhadap niat berpindah. Salah satu hal yang menjadi penyebab dari perbedaan hasil penelitian yaitu

perbedaan pada objek penelitian, di mana pada penelitian ini mengambil objek penelitian pada industri pialang berjangka.

Perbedaan penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian dapat bervariasi tergantung pada konteks dan objek penelitian. Industri pialang berjangka memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi hubungan antara komitmen dan niat berpindah kerja, berbeda dari konteks atau industri lain. Faktor-faktor spesifik dalam industri pialang berjangka, seperti tekanan pekerjaan, ketidakpastian pasar, atau kultur organisasi, menyebabkan komitmen tidak berperan signifikan dalam menentukan niat berpindah karyawan.

4.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Menandakan bahwa ketika tingkat kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawannya meningkat, ada penurunan pada niat meninggalkan organisasi. Kompensasi yang baik memberikan rasa keamanan dan stabilitas bagi karyawan, yang dapat mengurangi *turnover intention*. Karyawan yang merasa aman secara finansial lebih cenderung tetap tinggal di organisasi. Penelitian ini sejalan dengan (Harahapa *et al.*, 2023), bahwa kompensasi berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal lain terlihat pada nilai tertinggi dari pernyataan “gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang”, yang mencerminkan evaluasi karyawan terhadap kesesuaian kompensasi yang diterima dengan posisi atau jabatan yang diemban. Kesesuaian antara gaji dan jabatan meningkatkan kepuasan finansial. Karyawan yang merasa gaji mereka adil dan sesuai cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan. Kemudian pernyataan tertinggi lainnya yaitu “Saya puas dengan transparansi dan prosedur yang terkait dengan pemberian tunjangan di perusahaan ini”, mencerminkan penilaian positif karyawan terhadap bagaimana perusahaan

mengelola dan menyampaikan informasi serta proses terkait tunjangan. Karyawan yang merasa tunjangan mereka diatur dengan jelas dan adil cenderung lebih setia dan memiliki niat yang rendah untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Nilai *mean* rendah pada pernyataan kriteria promosi yang diterapkan oleh perusahaan dapat diakses dan adil bagi semua karyawan, menunjukkan bahwa proses promosi di perusahaan kurang memenuhi transparansi dan keadilan yang merata bagi semua karyawan. Karyawan memiliki akses yang sama terhadap informasi mengenai kriteria promosi, tanpa diskriminasi berdasarkan jabatan, lokasi, atau departemen. Karyawan mengharapkan bahwa kriteria promosi disampaikan secara jelas dan transparan kepada semua pihak.

Penelitian yang dilakukan oleh Sholihin (2023) menemukan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian hasil yang sama dari penelitian Sugianto *et al.*, (2022) yang menunjukkan kompensasi tidak memiliki berpengaruh terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut. Penelitian dari Sholihin (2023) mengambil objek penelitian di bidang industri, sementara Sugianto *et al.*, (2022) mengambil objek penelitian di bidang kurir.

Penelitian ini menyoroti bahwa sistem pengupahan yang mungkin tidak sebanding dengan tingkat keahlian atau kompetensi yang dimiliki karyawan dalam bidang kurir dapat menjadi faktor yang mempengaruhi hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap niat untuk berhenti. Dengan demikian, perbedaan dalam konteks industri atau sektor pekerjaan dapat memainkan peran penting dalam hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah.

4.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Hal tersebut berarti semakin tinggi kepuasan

kerja, semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari organisasi. Karyawan yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih cenderung menunjukkan rasa loyalitas yang kuat terhadap organisasi mereka, yang menyebabkan penurunan kemungkinan menyimpan niat untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja tinggi biasanya disebabkan oleh faktor-faktor seperti pekerjaan yang menantang dan bermakna, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta lingkungan kerja yang positif. Penelitian ini sejalan dengan Pramuditya (2023) bahwa kepuasan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Item pernyataan tertinggi terkait kepuasan kerja yaitu “Saya merasa bahwa mekanisme pengawasan di tempat kerja ini efektif dalam menjaga kedisiplinan dan kinerja karyawan”, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa pengawasan di tempat kerja dilakukan secara adil dan efektif cenderung merasa lebih aman dan teratur. Mereka mengetahui bahwa ada sistem yang mendukung kinerja baik dan mengatasi ketidakdisiplinan. Ketika mekanisme pengawasan dirasakan adil dan efektif, karyawan cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih rendah. Mereka merasa bahwa tempat kerja mereka memiliki standar yang jelas dan lingkungan yang mendukung kinerja yang baik.

Kemudian pernyataan tertinggi lainnya yaitu “Saya merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja di perusahaan ini berdampak positif terhadap suasana kerja dan pencapaian tujuan bersama”. Membangun dan memelihara hubungan positif dengan rekan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dalam suatu organisasi. Hubungan interpersonal yang kuat dengan rekan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan akan meningkat jika karyawan berada pada suasana kerja yang kondusif dan adanya dukungan dari rekan kerja. Karyawan yang memiliki hubungan baik tersebut cenderung lebih setia dan adanya keterikatan yang kuat dengan organisasi.

Pernyataan dengan nilai *mean* rendah dari fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Fasilitas yang tidak memadai dapat menjadi hambatan bagi kinerja karyawan. Misalnya, jika ada kelangkaan ruang atau peralatan yang sering rusak, hal ini dapat mengganggu produktivitas dan menyebabkan frustrasi. Fasilitas yang baik dapat menjadi faktor daya tarik untuk menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik. Karyawan cenderung lebih memilih tinggal di perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan.

Hal berbeda dari penelitian Ali & Anwar (2021) bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi niat untuk berhenti (*turnover intention*). Penelitian ini berbeda dengan penelitian lain yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap niat untuk berhenti dari pekerjaan. Faktor yang membedakan penelitian Ali & Anwar adalah penggunaan objek penelitian pada bidang kesehatan, yang memiliki karakteristik atau konteks pekerjaan yang berbeda dari sampel yang digunakan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ali & Anwar diterbitkan dalam jurnal internasional, yang menegaskan bahwa penelitian ini memiliki cakupan yang lebih luas secara global dibandingkan dengan penelitian lokal. Publikasi dalam jurnal internasional menunjukkan bahwa studi ini telah melalui proses penilaian yang ketat dan diterima oleh komunitas ilmiah yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian tersebut memiliki relevansi dan validitas yang diakui secara global, sehingga memperkuat kredibilitas dan keandalan hasilnya.

Penelitian tersebut mengindikasikan bahwa hasil temuan mereka dapat lebih akurat terhadap variasi dalam situasi kerja di berbagai negara atau konteks. Dengan mempertimbangkan berbagai faktor dan variabel dari lingkungan kerja internasional, penelitian ini menawarkan wawasan yang lebih luas dan umum. Hal ini berbeda dengan penelitian yang hanya berfokus pada konteks lokal, yang mungkin tidak mencakup variasi yang ada di tingkat global. Oleh karena itu, temuan dari penelitian Ali & Anwar dapat memberikan

pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika situasi kerja di berbagai belahan dunia.

