

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT Pisma Abadi Jaya didirikan tahun 2014 di Pekalongan, Jawa Tengah. Perusahaan ini bermula dari pabrik tekstil dengan 50 orang karyawan yang memproduksi berbagai macam sarung dengan menggunakan metode mesin non-tenun tradisional. Gajah duduk merupakan merek yang digunakan perusahaan sejak awal masa produksi.

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Saat ini PT Pisma Abadi Jaya mempunyai sekitar 100 karyawan. Sebagai produsen sarung Gajah Duduk prestasi yang berhasil diraih oleh Gajah Duduk, sejak penemuan merek pada tahun 1972, adalah posisinya sebagai pemimpin pasar sarung yang tidak terbantah di Indonesia. Kepemimpinan pasar di tinjau dari term volume penjualan (40% pasar domestic) dan gengsi, dimana Gajah Duduk menjadi merek yang paling bergengsi di pasaran.

Selain itu, mengakomodasikan minat pembeli yang besar, saat ini Gajah Duduk juga memproduksi busana yang di desain dengan indah, termasuk motif batik tradisional yang menjadi trend saat ini. Tidak mengherankan jika Gajah Duduk juga telah meraih banyak penghargaan atas prestasi-prestasinya.

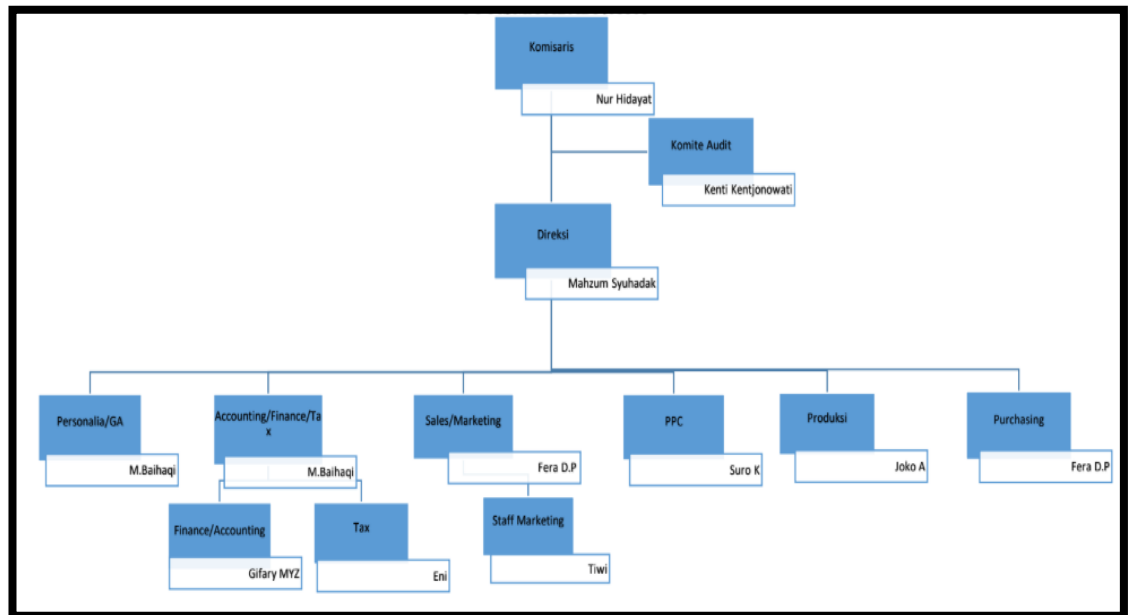
PT Pisma Abadi Jaya saat ini berencana untuk memperluas ragam produksi Gajah Duduk dengan memasarkan beberapa macam busana tradisional. Ragam busana ini termasuk sarung dengan ornament khusus yang digunakan dalam tarian tradisional, tidak hanya di Indonesia, tetapi juga di Malaysia, serta “baju bodo” yang juga dalam proses meningkatkan kapasitas pemintalannya dengan menggandakan jumlah gelendong yang beroperasi di pabrik yang ada di Pekalongan. Pada saat ini Pisma Group berkembang pesat tidak hanya pada unit usaha berbasis industry tekstil, tap juga di bidang yang lain.

Sarung merupakan ikon budaya Indonesia, dan masih dipakai oleh pria dan pemuda pada kegiatan keagamaan dan kebudayaan. Selain sangat berarti bagi rakyat Indonesia, kegiatan ini juga memberi kesempatan kepada para pris untuk memakai pakaian tradisional terbaik mereka dengan semua kemegahan yang penuh warna. Kemegahan tradisional ini ditunjukkan oleh sarung Gajah Duduk.

#### **4.1.2 Stuktur Organisasi Perusahaan**

Menurut Hasibuan (2010:128) struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Pengertian lain dari struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka itu tugas-tugas pekerjaan dibagibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan (Robbins dan Coulter, 2007:284). Dari beberapa definisi tersebut bahwa dapat diketahui bahwa struktur organisasi menggambarkan kerangka dan

susunan hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi, juga menunjukkan hierarki organisasi dan struktur sebagai wadah untuk menjalankan wewenang, tanggung jawab dan sistem pelaporan terhadap atasan. Struktur organisasi dapat menghindari atau mengurangi kesimpangsiuran dalam pelaksanaan tugas yang sedang dikerjakan. Adapun stuktur organisasi PT Pisma Abadi Jaya adalah sebagai berikut :



Sumber: PT Pisma Abadi Jaya Pekalongan 2019

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**

## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik yang berbeda-beda beranggapan sama ataukah tidak.

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden untuk menjadi tolak ukur keadaan untuk menggambarkan keadaan dan kondisi serta mengimplementasikan variabel dalam penelitian ini, yang di gambarkan dengan berbagai karakteristik, yang mana karakteristik dari responden dibedakan dari beberapa aspek ini akan mempengaruhi pola jawaban serta sikap responden dalam penelitian ini, berikut hasil dari penggolongan responden yang dibedakan menjadi beberapa aspek. Berikut ini adalah tabel 4.1 aspek-aspek pengukuran responden dalam Jenis Kelamin (gender).

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Perempuan	13	39,39
2	Laki-laki	20	60,60
<b>Total</b>		33	100

Sumber: Data *Kuesioner*, diolah 2019

Tabel 4.1 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar pegawai sebanyak 60,60% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 39,39% lainnya berjenis perempuan. Hal tersenut di akibatkan karena masa kerja perempuan terbatas khususnya di PT Pisma Abadi Jaya yang bergerak di bidang tekstil, yang memang menuntut karyawannya untuk siap menjaga pabrik untuk menjaga ke amanan, untuk perempuan PT Pisma Abadi Jaya menempatkan pekerjaan pada bagian keuangan,

administrasi atau SDM maka dari itu kenapa jumlah karyawan PT Pisma Abadi Jaya yang ada mayoritas laki-laki.

#### 4.2..2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui karakteristik reponden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

### 4.2

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	%
1	SMA/ sederajat	5	15,2
2	D3	5	15,2
3	S1	20	60,6
4	S2	3	9
<b>Total</b>		33	100

Sumber: Data *Kuesioner*, diolah 2019

Pada tabl 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berada pada tingkat pendidikan jenjang sarjana atau strata 1 sebanyak 20 orang atau sebesar 60,6%. Karena pegawai dengan tingkat pendidikan yang baik akan memudahkan manajemen dalam memberikan arahan dalam bekerja.

#### 4.2.3 Masa Kerja Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Masa Kerja Responden**

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	%
1	0-1	5	15,2
2	2-3	8	24,2
3	4-5	20	60,6
<b>Total</b>		33	100

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat dilihat sebagian besar responden memiliki masa kerja antara lebih 5 tahun, yaitu sebesar 60,6%. Dilihat dari masa kerja pegawai lebih banyak yang memiliki masa kerja 5 tahun, hal ini berarti 20 pegawai mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang memadai serta cukup mengetahui kondisi riil persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi secara keseluruhan.

### **4.3 Analisis Deskriptif**

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Untuk melihat melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai prosentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan

kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut (Umi Narimawati, 2007:85) sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Kriteria Persentase Tanggapan Responden**

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20 – 36%	Tidak Baik
2	36,01 – 52,00%	Kurang Baik
3	52,01 – 68,00%	Cukup Baik
4	68,01 – 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

**4.3.1 Analisis Deskriptif *Job Insecurity* ( $X_1$ )**

Alat ukur mengenai *job insecurity* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yang dioperasionalisasikan kedalam enam item pernyataan yang relevan. Untuk menghehau gambaran *job insecurity* secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai *job insecurity*.

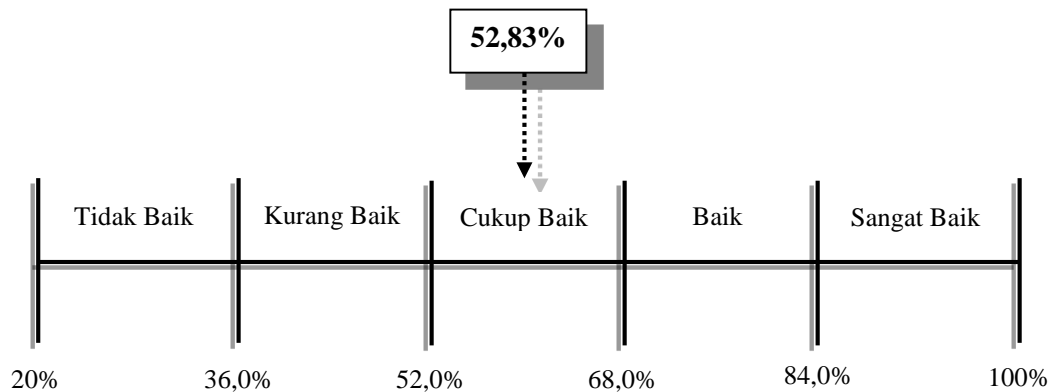
Tabel 4.5

**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai *Job Insecurity***

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Keterlibatan kerja	163	330	49.39	Kurang Baik
2	Komitmen organisasi	164	330	49.70	Kurang Baik
3	Kepercayaan atasan	196	330	59.39	Cukup Baik
<b>Total</b>		<b>523</b>	<b>990</b>	<b>52.83</b>	Cukup Baik

Tabel 4.4 menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden mengenai *job insecurity*. Dari hasil penelitian diketahui nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 59,83% berkenaan dengan kepercayaan atasan, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 49,39% berkenaan dengan keterlibatan kerja. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diperoleh nilai persentase sebesar 52,83% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada PT Pisma Abadi Jaya memiliki *job insecurity* yang cukup baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:





**Gambar 4.2**

**Garis Kontinum *Job Insecurity***

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai *job insecurity* pada masing-masing indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Tanggapan Responden Mengenai Keterlibatan Kerja**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
1	Pegawai merasa adanya keterlibatan kerja pada karyawan kontrak	F	0	3	10	20	0	82	165	49.70
2	Pegawai merasa tidak adanya keterlibatan kerja pada karyawan kontrak	F	0	20	11	2	0	81	165	49.09
<b>Total Akumulasi</b>							<b>163</b>	<b>330</b>	<b>49.39</b>	

Tabel 4.5 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai keterlibatan kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 49,39% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa

karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya jarang dilibatkan perusahaan dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa adanya keterlibatan kerja pada karyawan kontrak” yang memperoleh persentase sebesar 49,70% dan pada pernyataan “Pegawai merasa tidak adanya keterlibatan kerja pada karyawan kontrak” yang memperoleh persentase sebesar 49,09%. Persentase yang terkategori kurang baik menandakan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya tidak memiliki keterlibatan kerja yang baik. Keterlibatan kerja saat bekerja dirasa sangat penting karena keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Tabel 4.7

## Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Organisasi

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
3	Pegawai merasa komitmen organisasi pada masing-masing karyawan mempunyai tujuan yang sama	F	0	2	11	20	0	81	165	49.09
4	Pegawai merasa tidak adanya komitmen organisasi pada masing-masing karyawan dan tidak mempunyai tujuan yang sama	F	0	18	13	2	0	83	165	50.30
<b>Total Akumulasi</b>							<b>164</b>	<b>330</b>	<b>49.70</b>	

Tabel 4.6 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai komitmen organisasi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 49,70% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya memiliki komitmen organisasi yang rendah karena masing-masing karyawan tidak mempunyai komitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa komitmen organisasi pada masing-masing karyawan mempunyai tujuan yang sama” yang memperoleh persentase sebesar 49,09% dan pada pernyataan “Pegawai

merasa tidak adanya komitmen organisasi pada masing-masing karyawan dan tidak mempunyai tujuan yang sama” yang memperoleh persentase sebesar 50,30%. Persentase yang terkategori kurang baik menandakan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya tidak memiliki komitmen organisasi yang baik. Komitmen organisasi saat bekerja dirasa sangat penting karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

**Tabel 4.8**

**Tanggapan Responden Mengenai Kepercayaan Atasan**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
5	Pegawai merasa adanya kepercayaan langsung dari atasan setiap mengerjakan tugas	F	0	5	9	19	0	85	165	51.52
6	Pegawai merasa tidak adanya kepercayaan langsung dari atasan setiap mengerjakan tugas	F	0	4	13	16	0	111	165	67.27
<b>Total Akumulasi</b>							<b>196</b>	<b>330</b>	<b>59.39</b>	

Tabel 4.7 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai kepercayaan atasan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 59,39% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan

bahwa karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya atasan memiliki kepercayaan yang cukup tinggi kepada karyawan setiap mengerjakan tugas.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa adanya kepercayaan langsung dari atasan setiap mengerjakan tugas” yang memperoleh persentase sebesar 51,52% dan pada pernyataan “Pegawai merasa tidak adanya kepercayaan langsung dari atasan setiap mengerjakan tugas” yang memperoleh persentase sebesar 67,27%. Persentase yang terkategori cukup baik menandakan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya memiliki kepercayaan atasan yang baik. Kepercayaan atasan saat bekerja dirasa sangat penting karena Kepercayaan atasan sangat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas di dalam perusahaan, jadi jika tidak ada kepercayaan atasan maka karyawan akan setengah-setengah dalam bekerja.

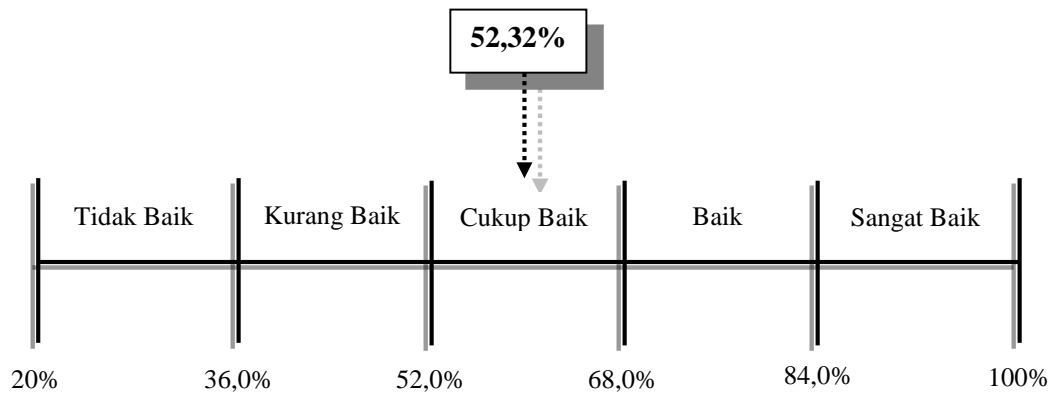
#### **4.3.2 Analisis Deskriptif Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

Alat ukur mengenai stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yang dioperasionalkan kedalam enam item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran stres kerja secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai stres kerja.

**Tabel 4.9****Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor Aktual</b>	<b>Skor Ideal</b>	<b>%</b>	<b>Kategori</b>
1	Beban kerja	169	330	51.21	Kurang Baik
2	Psikologis	164	330	49.70	Kurang Baik
3	Kepuasan kerja	185	330	56.06	Cukup Baik
<b>Total</b>		<b>518</b>	<b>990</b>	<b>52.32</b>	Cukup Baik

Tabel 4.8 menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden mengenai stres kerja. Dari hasil penelitian diketahui nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 56,06% berkenaan dengan kepuasan kerja, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 49,70% berkenaan dengan psikologis. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diperoleh nilai persentase sebesar 52,32% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada PT Pisma Abadi Jaya memiliki stres kerja yang cukup tinggi. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.3**

### Garis Kontinum Stres Kerja

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai stres kerja pada masing-masing indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

### Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase (%)
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	
1	Pegawai tidak merasa banyaknya pekerjaan menjadi pemicu beban kerja	F	0	3	11	19	0	83	165	50.30
2	Pegawai merasa banyaknya pekerjaan menjadi pemicu beban kerja	F	0	16	14	3	0	86	165	52.12
<b>Total Akumulasi</b>							<b>169</b>	<b>330</b>	<b>51.21</b>	

Tabel 4.9 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai beban kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 51,21% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai pada PT Pisma Abadi Jaya memiliki beban kerja yang tinggi karena banyaknya pekerjaan.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai tidak merasa banyaknya pekerjaan menjadi pemicu beban kerja” yang memperoleh persentase sebesar 50,30% dan pada pernyataan “Pegawai merasa banyaknya pekerjaan menjadi pemicu beban kerja” yang memperoleh persentase sebesar 52,12%. Persentase yang terkategori kurang baik. Karena beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.



Tabel 4.11

## Tanggapan Responden Mengenai Beban Psikologis

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
3	Pegawai merasa emosi yang naik turun tidak menjadi menunda-nunda pekerjaan	F	0	2	10	21	0	80	165	48.48
4	Pegawai merasa emosi yang naik turun menjadi menunda-nunda pekerjaan	F	0	19	10	4	0	84	165	50.91
<b>Total Akumulasi</b>							<b>164</b>	<b>330</b>	<b>49.70</b>	

Tabel 4.10 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai beban psikologis. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 49,70% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya memiliki beban psikologis yang tinggi karena jika emosi yang naik turun sering terjadi pada karyawan maka akan menimbulkan malas bekerja dan pada akhirnya menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa emosi yang naik turun tidak menjadi menunda-nunda pekerjaan” yang memperoleh persentase sebesar 48,48% dan pada pernyataan “Pegawai merasa emosi yang naik turun menjadi menunda-nunda pekerjaan” yang memperoleh persentase sebesar 5,91%. Persentase yang terkategori kurang baik.

Tabel 4.12

## Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
5	Pegawai merasa adanya kepuasan kerja selama bekerja	F	0	5	12	16	0	88	165	53.33
6	Pegawai merasa tidak adanya kepuasan kerja selama bekerja	F	1	10	12	10	0	97	165	58.79
<b>Total Akumulasi</b>							<b>185</b>	<b>330</b>	<b>56.06</b>	

Tabel 4.11 di atas menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai kepuasan kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 56,06% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada PT Pisma Abadi Jaya memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa adanya kepuasan kerja selama bekerja” yang memperoleh persentase sebesar 53,33% dan pada pernyataan “Pegawai merasa tidak adanya kepuasan kerja selama bekerja” yang memperoleh persentase sebesar 58,79%. Persentase yang terkategori cukup baik. Persentase yang terkategori cukup baik menandakan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya memiliki kepuasan kerja yang

baik. Kepuasan kerja saat bekerja dirasa sangat penting karena kepuasan Kerja cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya.

#### 4.3.3 Analisis Deskriptif Iklim Organisasi (X<sub>3</sub>)

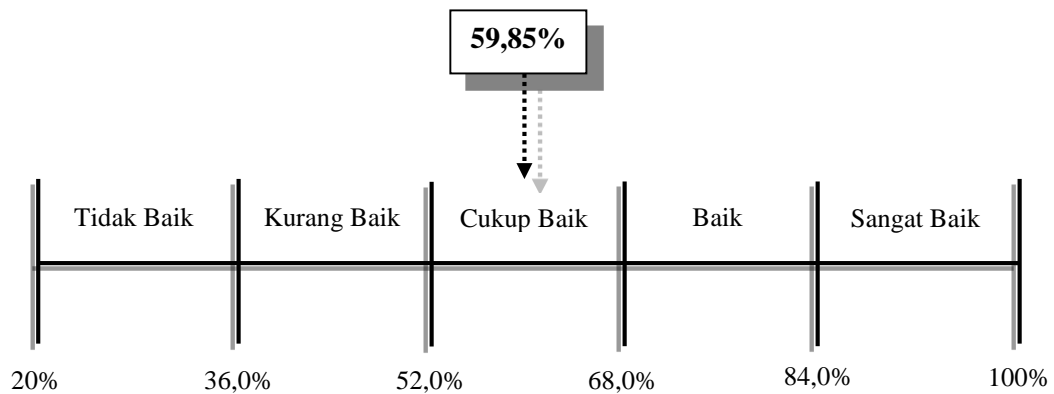
Alat ukur mengenai iklim organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan empat indikator yang dioperasionalkan kedalam delapan item pernyataan yang relevan. Untuk menghehau gambaran iklim organisasi secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai iklim organisasi.

**Tabel 4.13**

#### **Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor Aktual</b>	<b>Skor Ideal</b>	<b>%</b>	<b>Kategori</b>
1	Struktur	158	330	47.88	Kurang Baik
2	Tanggung jawab	239	330	72.42	Baik
3	Pengakuan	235	330	71.21	Baik
4	Dukungan	158	330	47.88	Kurang Baik
<b>Total</b>		<b>790</b>	<b>1320</b>	<b>59.85</b>	Cukup Baik

Tabel 4.12 menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden mengenai iklim organisasi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 72,42% berkenaan dengan tanggung jawab, sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 47,88% berkenaan dengan struktur dan dukungan. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diperoleh nilai persentase sebesar 59,85% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi pada PT Pisma Abadi Jaya dinilai cukup baik. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.4**

#### **Garis Kontinum Iklim Organisasi**

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai iklim organisasi pada masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 4.14

## Tanggapan Responden Mengenai Struktur

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
1	Pegawai merasa struktur organisasi perusahaan berpengaruh terhadap wewenang yang di dapat	F	0	1	13	19	0	81	165	49.09
2	Pegawai merasa struktur organisasi perusahaan tidak berpengaruh terhadap wewenang yang di dapat	F	0	22	11	0	0	77	165	46.67
<b>Total Akumulasi</b>							<b>158</b>	<b>330</b>	<b>47.88</b>	

Tabel 4.13 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai struktur. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 47,88% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan menilai struktur organisasi pada PT Pisma Abadi Jaya kurang baik karena tidak berpengaruh pada pengambilan keputusan atas wewenangnya.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa struktur organisasi perusahaan berpengaruh terhadap wewenang yang di dapat” yang memperoleh persentase sebesar 49,09% dan pada pernyataan “Pegawai merasa struktur organisasi perusahaan tidak berpengaruh terhadap wewenang yang di dapat” yang memperoleh persentase sebesar 46,67%. Persentase yang terkategori

kurang baik menandakan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya tidak memiliki struktur yang baik. Struktur dirasa sangat penting karena Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

**Tabel 4.15**

**Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
3	Pegawai merasa tanggung jawab perusahaan di ambil sepenuhnya oleh atasan	F	2	18	13	0	0	121	165	73.33
4	Pegawai merasa tanggung jawab perusahaan tidak di ambil sepenuhnya oleh atasan	F	0	0	14	19	0	118	165	71.52
<b>Total Akumulasi</b>							<b>239</b>	<b>330</b>	<b>72.42</b>	

Tabel 4.15 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai tanggung jawab. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 72,42% dan terkategori baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada PT Pisma Abadi Jaya memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan, akan tetapi jika sepenuhnya tanggung jawab di ambil

sepenuhnya oleh atasan maka karyawan yang di bawahnya merasa kurang di hargai karena ingin adanya diskusi antar atasan dan bawahan.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa tanggung jawab perusahaan di ambil sepenuhnya oleh atasan” yang memperoleh persentase sebesar 73,33% dan pada pernyataan “Pegawai merasa tanggung jawab perusahaan tidak di ambil sepenuhnya oleh atasan” yang memperoleh persentase sebesar 71,52%. Persentase yang terkategori baik menandakan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya memiliki tanggung jawab yang baik.

**Tabel 4.16**

**Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
5	Pegawai merasa jika sudah melakukan tugas/pekerjaan ada pengakuan dari atasan	F	0	19	12	2	0	116	165	70.30
6	Pegawai merasa jika sudah melakukan tugas/pekerjaan tidak adanya pengakuan dari atasan	F	0	1	11	21	0	119	165	72.12
<b>Total Akumulasi</b>							<b>235</b>	<b>330</b>	<b>71.21</b>	

Tabel 4.15 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai pengakuan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh

sebesar 71,21% dan terkategori baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada PT Pisma Abadi Jaya selalu mendapatkan pengakuan yang baik dari perusahaan.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa jika sudah melakukan tugas/pekerjaan ada pengakuan dari atasan” yang memperoleh persentase sebesar 70,30% dan pada pernyataan “Pegawai merasa jika sudah melakukan tugas/pekerjaan tidak adanya pengakuan dari atasan” yang memperoleh persentase sebesar 72,12%. Persentase yang terkategori baik menandakan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya memiliki pengakuan yang baik.

**Tabel 4.17**

**Tanggapan Responden Mengenai Dukungan**

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
7	Pegawai merasa adanya dukungan antar kelompok kerja	F	0	0	11	22	0	77	165	46.67
8	Pegawai merasa tidak adanya dukungan antar kelompok kerja	F	0	19	13	1	0	81	165	49.09
<b>Total Akumulasi</b>								<b>158</b>	<b>330</b>	<b>47.88</b>

Tabel 4.16 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai dukungan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar



47,88% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan pada PT Pisma Abadi Jaya kurang mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja karena kebanyakan karyawan memiliki tujuan masing-masing.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa adanya dukungan antar kelompok kerja” yang memperoleh persentase sebesar 46,67% dan pada pernyataan “Pegawai merasa tidak adanya dukungan antar kelompok kerja” yang memperoleh persentase sebesar 49,09%. Persentase yang terkategori kurang baik menandakan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya tidak memiliki dukungan yang baik. Dukungan dirasa sangat penting saat bekerja karena dukungan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

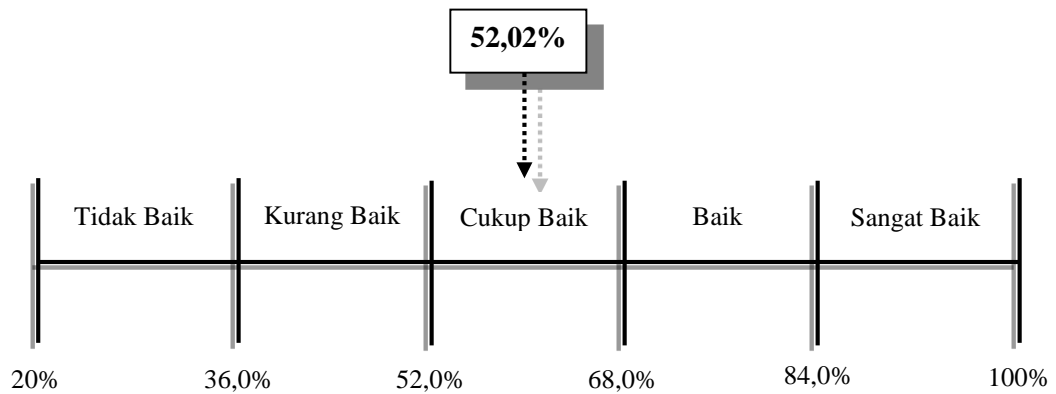
#### **4.3.4 Analisis Deskriptif Pengunduran Diri (Y)**

Alat ukur mengenai pengunduran diri dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan tiga indikator yang dioperasionalkan kedalam enam item pernyataan yang relevan. Untuk mengetahui gambaran pengunduran diri secara menyeluruh, berikut disajikan rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengunduran diri.

**Tabel 4.18****Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengunduran Diri**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor Aktual</b>	<b>Skor Ideal</b>	<b>%</b>	<b>Kategori</b>
1	Faktor usia	190	330	57.58	Cukup Baik
2	Lama kerja	167	330	50.61	Kurang Baik
3	Budaya organisasi	158	330	47.88	Kurang Baik
<b>Total</b>		<b>515</b>	<b>990</b>	<b>52.02</b>	Cukup Baik

Tabel 4.17 menjelaskan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden mengenai pengunduran diri. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase tertinggi diperoleh sebesar 57,58% berkenaan dengan faktor usia dan terkategori cukup baik. Sedangkan nilai persentase terendah diperoleh sebesar 47,88% berkenaan dengan budaya organisasi. Secara keseluruhan dari hasil tersebut diperoleh nilai persentase sebesar 52,02% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pengunduran diri karyawan di PT Pisma Abadi Jaya terkategori cukup tinggi. Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.5**

### Garis Kontinum Pengunduran Diri

Agar lebih jelas, maka peneliti menyajikan tanggapan-tanggapan responden mengenai pengunduran diri pada masing-masing indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.19**

### Tanggapan Responden Mengenai Faktor Usia

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
1	Pegawai merasa faktor usia berpengaruh dalam mengerjakan tugas/pekerjaan	F	0	9	20	4	0	104	165	63.03
2	Pegawai merasa faktor usia tidak berpengaruh dalam mengerjakan tugas/pekerjaan	F	0	15	16	2	0	86	165	52.12
<b>Total Akumulasi</b>							<b>190</b>	<b>330</b>	<b>57.58</b>	

Tabel 4.18 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai faktor usia. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 57,58% dan terkategori cukup baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa faktor usia cukup berpengaruh terhadap kinerja, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin tua semakin menurunkan kinerja.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa faktor usia berpengaruh dalam mengerjakan tugas/pekerjaan” yang memperoleh persentase sebesar 63,03% dan pada pernyataan “Pegawai merasa faktor usia tidak berpengaruh dalam mengerjakan tugas/pekerjaan” yang memperoleh persentase sebesar 52,12%. Persentase yang terkategori cukup baik menandakan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya memiliki faktor usia yang baik. Faktor usia dirasa sangat penting saat bekerja karena faktor usia sangat mempengaruhi turnover karena semakin tua semakin menurun semangat kerjanya, dan rasa malas pun timbul di karenakan usia yang sudah tidak lagi muda.

**Tabel 4.20**

**Tanggapan Responden Mengenai Lama Kerja**

No	Butir Kuesioner		Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
3	Pegawai merasa lama kerja tidak menjadi faktor jenuh dalam pekerjaan	F	0	8	2	23	0	84	165	50.91

4	Pegawai merasa lama kerja									
	menjadi faktor jenuh dalam pekerjaan	F	0	18	13	2	0	83	165	50.30
<b>Total Akumulasi</b>								<b>167</b>	<b>330</b>	<b>50.61</b>

Tabel 4.19 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai masa kerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 50,61% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai pada PT. Pisma Abadi Jaya menilai masa kerja menjadi faktor jenuh dalam pekerjaan, biasanya karyawan akan terbiasa jika merasa capek dalam bekerja, lain hal jika sudah jenuh maka karyawan akan merasa bosan dengan kegiatan/rutinitas yang sama lagi setiap harinya.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa lama kerja tidak menjadi faktor jenuh dalam pekerjaan” yang memperoleh persentase sebesar 50,91% dan pada pernyataan “Pegawai merasa lama kerja menjadi faktor jenuh dalam pekerjaan” yang memperoleh persentase sebesar 50,30%. Persentase yang terkategori kurang baik menandakan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya tidak memiliki masa kerja yang baik. Masa kerja dirasa sangat penting saat bekerja karena masa kerja sangat mempengaruhi turnover karena jika karyawan sudah menjadi senior di perusahaan tersebut maka dirinya akan jenuh dengan rutinitas di perusahaan dan memilih untuk meninggalkan tempat pekerjaannya

Tabel 4.21

## Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

No	Butir Kuesioner	F	Kategori Jawaban					Skor	Skor	Persentase
			SS	S	KS	TS	STS	Aktual	Ideal	(%)
5	Pegawai merasa budaya organisasi yang di anut sudah satu system untuk setiap karyawan	F	0	2	12	19	0	82	165	49.70
6	Pegawai merasa budaya organisasi yang di anut sudah tidak satu system untuk setiap karyawan	F	3	17	13	0	0	76	165	46.06
<b>Total Akumulasi</b>							<b>158</b>	<b>330</b>	<b>47.88</b>	

Tabel 4.20 menjelaskan tanggapan-tanggapan responden mengenai budaya organisasi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 47,88% dan terkategori kurang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi pada PT. Pisma Abadi Jaya dinilai kurang baik karena budaya yang di anut setiap karyawan sudah tidak sama-sama lagi melainkan sudah mempunyai system kerja sendiri-sendiri.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pernyataan pada “Pegawai merasa budaya organisasi yang di anut sudah satu system untuk setiap karyawan” yang memperoleh persentase sebesar 49,70% dan pada pernyataan “Pegawai merasa budaya organisasi yang di anut sudah tidak satu system untuk setiap karyawan”

yang memperoleh persentase sebesar 46,06%. Persentase yang terkategori kurang baik menandakan bahwa karyawan PT Pisma Abadi Jaya tidak memiliki budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi dirasa sangat penting saat bekerja karena Budaya Organisasi adalah system pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya adalah inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, arah (direction), integrase, dukungan manajemen, control, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola-pola komunikasi. Lita Wulantika, (2011)

#### **4.4 Analisis Verifikatif**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, stres kerja dan iklim organisasi terhadap pengunduran *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan analisis regresi berganda yang terdiri dari persamaan regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

##### **4.4.1 Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

a : Konstanta

Y : Pengunduran diri

X<sub>1</sub> : *Job Insecurity*

X<sub>2</sub> : Stres Kerja

X<sub>3</sub> : Iklim Organisasi

b<sub>1</sub> - b<sub>3</sub>: Koefisien regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.22**

**Persamaan Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	10.934	1.939		5.638	.000
	Job Insecurity	.232	.096	.310	2.428	.022
	Stres Kerja	.315	.085	.463	3.706	.001
	Iklim Organisasi	-.300	.085	-.435	-3.529	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar 10,934, β<sub>1</sub> sebesar 0,232 β<sub>2</sub> sebesar 0,315 dan β<sub>3</sub> sebesar -0,300. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,934 + 0,232X_1 + 0,315X_2 - 0,300X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



- a. Konstanta sebesar 10,934, menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka pengunduran diri karyawan diprediksi akan bernilai sebesar 10,934 kali.
- b. Variabel  $X_1$  yaitu *job insecurity* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,232 menunjukkan bahwa ketika *job insecurity* mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan pengunduran diri karyawan sebanyak 0,232 kali.
- c. Variabel  $X_2$  yaitu stres kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,315 menunjukkan bahwa ketika stres kerja meningkat, diprediksi akan meningkatkan pengunduran diri sebanyak 0,315 kali.
- d. Variabel  $X_3$  yaitu iklim organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,300 menunjukkan bahwa ketika iklim organisasi semakin baik, diprediksi akan menurunkan pengunduran diri karyawan sebanyak 0,300 kali.

#### **4.4.2 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.4.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran asumsi normalitas dapat dilihat dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

Tabel 4.23

## Hasil Uji Normalitas Data Residual

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13644831
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.068
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas yang diperoleh variabel residual sebesar  $0,918 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa data yang digunakan berdistribusi secara normal, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas data terpenuhi.

#### 4.4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal.. Untuk melihat nilai multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika *tolerance*  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$  maka terjadi

multikolinieritas. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

**Tabel 4.24**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Job Insecurity	.848	1.180
	Stres Kerja	.886	1.128
	Iklm Organisasi	.909	1.101

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh ketiga variabel bebas  $> 0,1$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

#### 4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskesatisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya pelanggaran heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan menggunakan uji korelasi rank spearman, yaitu mengkorelasikan kedua variabel bebas dengan nilai absolute residual dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$  maka varians residual bersifat homogen.
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$  maka varians residual bersifat heterogen.

Tabel 4.25

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Abs
Speaman's rho	Job Insecurity	Correlation Coefficient	-.011
		Sig. (2-tailed)	.950
		N	33
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-.113
		Sig. (2-tailed)	.531
		N	33
	Iklim Organisasi	Correlation Coefficient	-.323
		Sig. (2-tailed)	.067
		N	33

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh masing-masing variabel  $> 0,05$  yang menunjukkan bahwa varians residual dalam data bersifat homogen, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

#### 4.4.3 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan linier yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat hubungan yang terjadi antara *job insecurity* ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) dengan pengunduran diri ( $Y$ ) baik secara simultan maupun secara parsial. Teknik analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *pearson product moment*.

#### 4.4.3.1 Analisis Korelasi Simultan

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi simultan antara *job insecurity* ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) dengan *turnover intention* ( $Y$ ) sebagai berikut:

**Tabel 4.26**

#### Hasil Analisis Korelasi Simultan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.557	1.19378

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Stres Kerja, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara *job insecurity*, stres kerja dan iklim organisasi dengan *turnover intention* adalah sebesar 0,774. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,774 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80.

#### 4.4.3.2 Analisis Korelasi Parsial

Dengan menggunakan *software* SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara *job insecurity* ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) dan iklim organisasi ( $X_3$ ) dengan *turnover intention* ( $Y$ ) sebagai berikut:

Tabel 4.27

Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan *turnover intention*

**Correlations**

		Job Insecurity	Turnover Intention
Job Insecurity	Pearson Correlation	1	.544 <sup>***</sup>
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	33	33
Turnover Intention	Pearson Correlation	.544 <sup>***</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	33	33

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara *job insecurity* dengan *turnover intention* adalah sebesar 0,544. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin tinggi *job insecurity*, maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,544 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,41 – 0,60.

Tabel 4.28

Hubungan Antara Stres Kerja dengan *turnover intention*

**Correlations**

		Stres Kerja	Turnover Intention
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.501 <sup>***</sup>
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	33	33
Turnover Intention	Pearson Correlation	.501 <sup>***</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	33	33

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara stres kerja dengan *turnover intention* adalah sebesar 0,501. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin tinggi stres kerja, maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,501 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,41 – 0,60.

**Tabel 4.29**

**Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Pengunduran Diri**

**Correlations**

		Iklm Organisasi	Turnover Intention
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	1	-.456 <sup>***</sup>
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	33	33
Turnover Intention	Pearson Correlation	-.456 <sup>***</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	33	33

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara iklim organisasi dengan *turnover intention* adalah sebesar -0,456. Nilai korelasi bertanda negatif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah berlawanan. Dimana semakin baik iklim organisasi, maka pengunduran diri akan semakin rendah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar -0,456 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,41 – 0,60.

#### 4.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R) atau disebut juga sebagai *R-Square*. Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam bentuk persentase. Dengan menggunakan SPSS, diperoleh koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel output berikut

**Tabel 4.30**

#### Koefisien Determinasi Simultan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.557	1.19378

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Stres Kerja, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,774. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,774)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 59,9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 59,9%. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity*, stres kerja dan iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 59,9%, sedangkan 40,1% lainnya merupakan



kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.31**

**Koefisien Determinasi Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Job Insecurity	.310	.544
	Stres Kerja	.463	.501
	Iklm Organisasi	-.435	-.456

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y = 0,310 \times 0,544 = 0,169$  atau 16,9%

Pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y = 0,463 \times 0,501 = 0,232$  atau 23,2%

Pengaruh  $X_3$  terhadap  $Y = (-0,435) \times (-0,456) = 0,199$  atau 19,9%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa stres kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi paling dominan terhadap pengunduran diri karyawan ( $Y$ ) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 23,2%, diikuti berturut-turut oleh iklim organisasi ( $X_3$ ) sebesar 19,9% dan *job insecurity* ( $X_1$ ) sebesar 16,9%.

#### 4.4.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.4.5.1 Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk membuktikan apakah ketiga variabel bebas yang terdiri dari *job insecurity*, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap

*turnover intention*, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , artinya secara simultan, ketiga variabel bebas yang terdiri dari *job insecurity*, stres kerja dan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , artinya secara simultan, ketiga variabel bebas yang terdiri dari *job insecurity*, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya.

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ): 0,05

Kriteria uji: tolak  $H_0$  jika nilai F-hitung > F-tabel,  $H_a$  terima

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

**Tabel 4.32**

**Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**

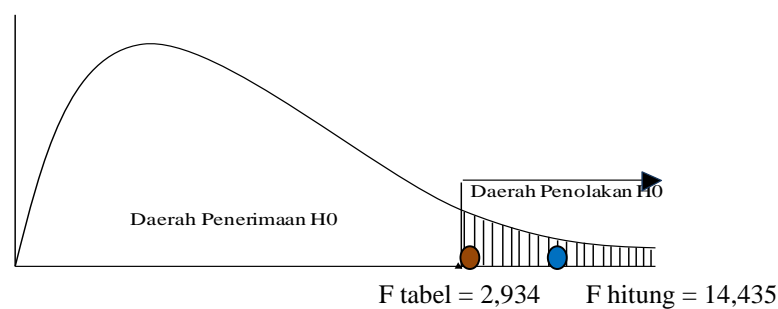
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.714	3	20.571	14.435	.000 <sup>b</sup>
	Residual	41.329	29	1.425		
	Total	103.042	32			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Stres Kerja, Job Insecurity

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 14,435. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $db_1=3$  dan  $db_2=29$ , diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,934. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} (14,435) > F_{tabel} (2,934)$ , sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara simultan ketiga variabel bebas yang terdiri dari *job insecurity*, stres kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya. Jika disajikan dalam gambar, nilai F-hitung dan  $F_{tabel}$  tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 4.6**

#### **Kurva Uji Hipotesis Simultan $X_1 - X_3$ terhadap $Y$**

##### **4.4.5.2 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

##### **1. Pengujian Hipotesis Parsial $X_1$**

$H_0: \beta_1 = 0$  Artinya, secara parsial *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya.

$H_a: \beta_1 \neq 0$  Artinya, secara parsial *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria: Tolak  $H_0$  jika  $t$  hitung > dari  $t$  tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial  $X_1$  sebagai berikut:

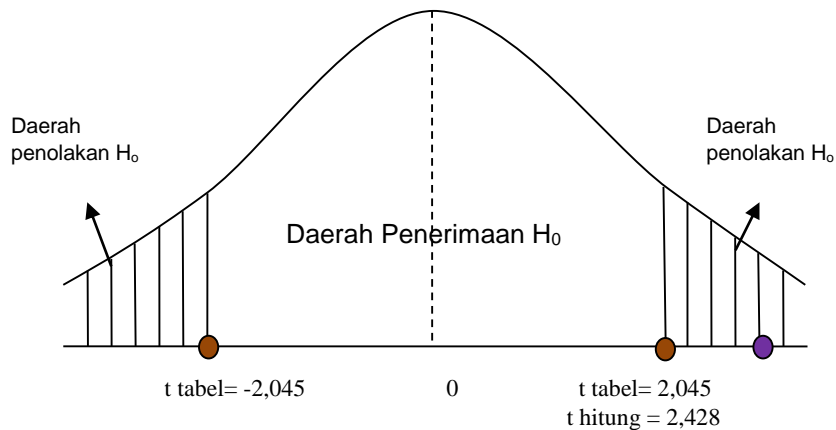
**Tabel 4.33**  
**Pengujian Hipotesis Parsial  $X_1$**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.934	1.939		5.638	.000
	Job Insecurity	.232	.096	.310	2.428	.022
	Stres Kerja	.315	.085	.463	3.706	.001
	Iktin Organisasi	-.300	.085	-.435	-3.529	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $t$ -hitung yang diperoleh *job insecurity* ( $X_1$ ) sebesar 2,428. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $t$ -tabel pada tabel distribusi  $t$ . Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=33-3-1= 29$ , diperoleh nilai  $t$ -tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,045$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai  $t$ -hitung yang diperoleh sebesar 2,428, berada diluar nilai  $t$ -tabel (-2,045 dan 2,045). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover karyawan* karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya. Hasil ini tentunya sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Suhartono, (2007:61) yang telah berhasil menemukan hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Jika

disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Gambar 4.7**

### Uji Hipotesis Parsial $X_1$

#### 2. Pengujian Hipotesis Parsial $X_2$

$H_0: \beta_2 = 0$  Artinya, secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya.

$H_a: \beta_2 \neq 0$  Artinya, secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria: Tolak  $H_0$  jika  $t_{\text{hitung}} >$  dari  $t_{\text{tabel}}$ , terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial  $X_2$  sebagai berikut:

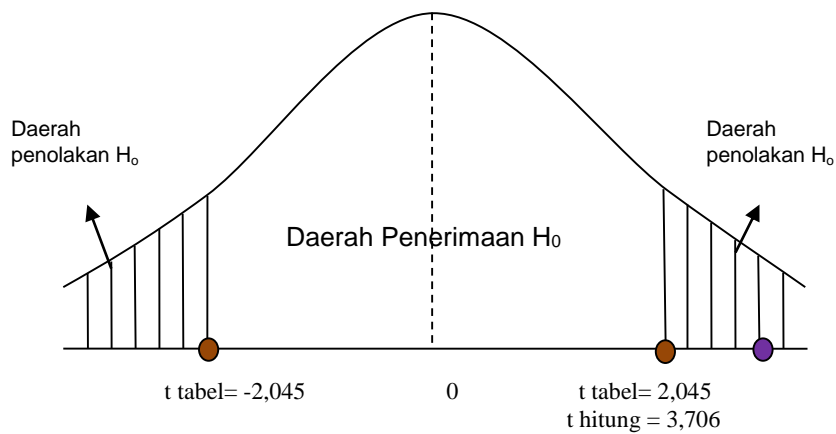
Tabel 4.34

Pengujian Hipotesis Parsial X<sub>2</sub>Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.934	1.939			
	Job Insecurity	.232	.096	.310	2.428	.022
	Stres Kerja	.315	.085	.463	3.706	.001
	Iklm Organisasi	-.300	.085	-.435	-3.529	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh stres kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 3,706. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=33-3-1=29$ , diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,045$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,076, berada diluar nilai t-tabel (-2,045 dan 2,045). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pisma Abadi Jaya. Hasil ini tentunya sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Nugroho, 2008) Klassen (2011), mengemukakan stres kerja mempunyai pengaruh positif dengan turnover intention, stres kerja yang dihadapi pegawai secara berlebihan berimplikasi terhadap turnover intention. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Gambar 4.8**

### Uji Hipotesis Parsial $X_2$

#### 3. Pengujian Hipotesis Parsial $X_3$

$H_0: \beta_3 = 0$  Artinya, secara parsial iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya.

$H_a: \beta_3 \neq 0$  Artinya, secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan pada PT. Pisma Abadi Jaya.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria: Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$ , terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial  $X_3$  sebagai berikut:

Tabel 4.35

Pengujian Hipotesis Parsial X<sub>3</sub>Coefficients<sup>a</sup>

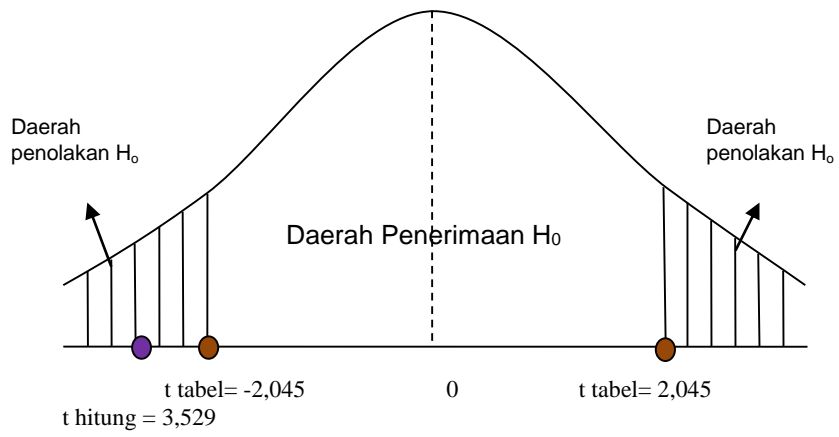
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.934	1.939		5.638	.000
	Job Insecurity	.232	.096	.310	2.428	.022
	Stres Kerja	.315	.085	.463	3.706	.001
	Iklm Organisasi	-.300	.085	-.435	-3.529	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh iklim organisasi (X<sub>3</sub>) sebesar -3,529. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=33-3-1=29$ , diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,045$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -3,529, berada diluar nilai t-tabel (-2,045 dan 2,045). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Pisma Abadi Jaya. Hasil ini tentunya sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Reichers dan Scheneider (1990, p.22) dalam Vardi (2001, p.327) yang telah berhasil terdapat pengaruh negatif dan tidak langsung antara iklim organisasi dan niat untuk pindah atau turnover intention.

Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:





**Gambar 4.9**

**Uji Hipotesis Parsial  $X_3$**