# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

### 4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Asia Paragon adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang energi, design, engineering, teknologi informasi, kontraktor umum dan perdagangan. Berbasiskan di Bandung dan Jakarta, didirikan pada tahun 2005 oleh sejumlah profesional muda yang sudah berpengalaman dalam menangani berbagai proyek baik nasional maupun internasional.

PT. Asia Paragon terus berinovasi dalam menciptakan jaringan komunikasi dan kerjasama global dengan semua institusi nasional dan internasional juga dengan para ahli baik secara individual maupun kelembagaan dalam bidang yang terkait. Bertekad tetap berkiprah dalam membangun bangsa untuk mengoptimalkan segala potensi demi kemakmuran bangsa yang didasari oleh idealisme yang tinggi.

Visi PT. Asia Paragon adalah “Menjadi perusahaan multinasional yang diridloi Allah SWT dan mampu berkontribusi dalam mensejahterakan masyarakat dan karyawan melalui pemberdayaan sumber daya nasional secara maksimum”.
Sedangkan misi dari PT. Asia Paragon adalah :

1. Menghimpun, mengintegrasikan, memberdayakan dan menyalurkan potensi yang ada sehingga bisa menjadi kekuatan yang besar dan real.

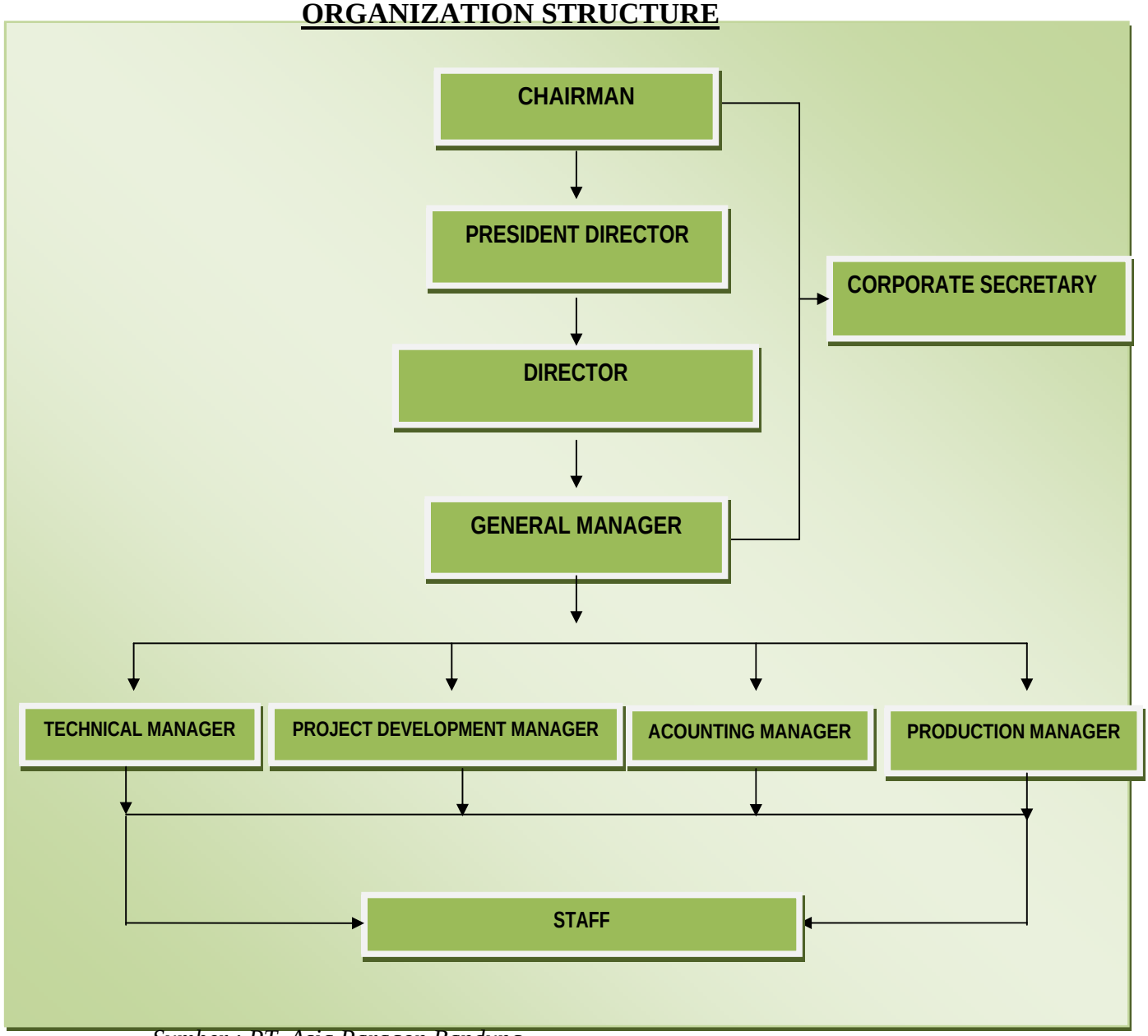
2. Mengembangkan potensi nasional sehingga mampu memberikan nilai lebih dalam upaya mensejahterakan masyarakat.
3. Mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan secara profesional sesuai jadwal untuk memberikan nilai tambah yang maksimum

### 4.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa.

Adapun struktur organisasi pada PT. Asia Paragon Bandung secara jelas dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:

**ORGANIZATION STRUCTURE**




*Sumber : PT. Asia Paragon Bandung*

**Gambar 4.1**
**Struktur Organisasi pada PT. Asia Paragon Bandung**

### 4.1.3. Job Description

Merencanakan dan mengembangkan kebijakan dan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia, serta mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia di seluruh perusahaan agar dapat menunjang dan meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia dalam mencapai target perusahaan. Uraian tugas pada bagian-bagian dari struktur organisasi pada PT. Asia Paragon, yaitu:

1. ***Chairman***

   Pengertian *chairman* adalah seseorang yang memiliki modal dasar pendirian perusahaan, dimana beliau hanya menghadiri rapat akhir tahun dan rapat pertanggung jawaban yang diadakan setahun sekali.

2. ***President Director***

   Pengertian *President Director* adalah adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan terbatas (PT). Presiden Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang profesional yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas.

   Pada umumnya presiden direktur memiliki tugas antara lain:

   a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
   b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari direktur umum, general manager dan karyawan
   c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan
   d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

### *3. Operational Director*

Pengertian Direktur operasional adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin jalannya operasional perusahaan yang diperintahkan Presiden Direktur untuk mengatur dan mengawasi jalannya perusahaan dengan baik.

Tugas utama direktur operasional adalah sebagai berikut :

a. Memimpin keseluruh bagian devisi perusahaan
b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari general manager, manager dan karyawan.
c. Menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
d. Bertanggung jawab terhadap presiden direktur atas laporan perusahaan.

### *4. General Manager*

*General Manager* adalah manajer yang memiliki tanggung jawab seluruh bagian atau fungsional pada suatu perusahaan untuk mengatur serta mengarahkan jalanya perusahaan terhadap manajer lain. General manager memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manajer fungsional.

Tugas utama General manager adalah sebagai berikut :

a. Mengatur manajer unit lain untuk jalannya operasional
b. Mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik
c. Memberikan motivasi terhadap karyawan dalam bekerja.

**5.. *Corporate Secretary***

*Corporate secretary* adalah seseorang yang berfungsi sebagai administratif kantor yang bersifat asisten atau mendukung semua hal dalam jalannya operasional kantor. Yang tugasnya datang baik dari chairman sampai general manager.

Tugas utama *corporate secretary* adalah :

a. Melaksanakan perkerjaan rutin, tugas-tugas administratif atau tugas-tugas pribadi dari semua atasan.
b. Melakukan tugas-tugas seperti mengetik, penggunaan komputer dan pengaturan agenda.
c. Mewakili atasan atas apa yang diperintahkan.

***6. Tchnical Manager***

*Technical manager* adalah seseorang yang bertanggung jawab atas divisi tehnik yang berhubungan dengan mesin, it, *engeneering*, yang dibutuhkan perusahaan untuk jalannya operasional kantor serta kebutuhan untuk suatu proyek tertentu.

Tugas untuk *Technical manager* adalah :

a. Menjalankan tugas yang berhubungan dengan keteknikan di dalam kantor
b. Mengatur serta mangawasi jalan kerja staf teknik.
c. Mengikuti proyek yang diperintahkan atasan yang berhubungan dengan tekbnik.

***7. Project Development Manager***

*Project depelopment manager* adalah seseorang yang bertanggung jawab atas proses pengembangan usaha perusahaan dengan melakukan usaha yang kreatif dan inovasi serta memperluas jaringan kerjasama yang baik dengan perusahaan atau instansi lain.

Tugas untuk *project development manager* adalah sebagai berikut :

a. Bertanggung jawab terhadap atasan untuk pengembangan usaha perusahaan dengan mencari peluang bisnis.
b. Mengatur serta mengarahkan staff dalam operasional perusahaan.
c. Memperluas jaringan kerjasama dengan perusahaan atau instansi lain.

***8. Accounting Manager***

*Accounting Manager* adalah seseorang yang bertanggung jawab atas proses pengolahan data keuangan untuk menghasilkan informasi keuangan secara keseluruhan dalam perusahaan yang digunakan untuk memungkinkan pengambilan keputusan melakukan pertimbangan berdasarkan informasi dalam pengambilan keputusan.

Tugas untuk *Accounting manager* adalah :

a. Melakukan pencatatan serta mengolah data keuangan perusahaan sehingga menjadi informasi yang akan dilaporkan kepada atasan dan perusahaan.
b. Melakukan pembayaran- pembayaran yang dibutuhkan perusahaan untuk operasional perusahaan.

c. Menangani pajak, invoice, dan hubungan dengan bank untuk urusan kantor.

***9. Production Manager***

*Production manager* adalah seseorang yang bertanggung jawab atas produksi yang dihasilkan untuk kebutuhan jalannya perusahaan, baik hasil design, percetakan, kontruksi, dan lain-lain.

Tugas untuk *Production manager* adalah :

a. Bertanggung jawab jalannya produksi yang sedang dilakukan
b. Melakukan produksi yang dibutuhkan dalam beberapa project perusahaan
c. Mengawasi langsung jalannya proyek yang sedang berjalan
d. Melakukan renovasi apabila terjadi kemangkiran proyek tentunya atas kesepakatan perusahaan dan instansi tersebut.

**10. *Staff***

Staff adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di perusahaan yang masing-masing mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mendukung keseluruhan jalannya perusahaan. Tetapi kerjasama harus tetap terjalin sehingga pekerjaan akan berjalan baik terselesaikan. Staff mendapatkan tugas dari masing-masing atasannya tetapi tidak jarang juga mereka diperbantukan dalam *project* tertentu.

### 4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Beberapa kegiatan dari PT. ASIA Paragon Bandung diantaranya:

1. Penelitian Konprehensif

Melakukan penelitian konprehensif dengan memanfaatkan tenaga ahli profesional dan berpengalaman untuk menilai kelayakan dan sebuah program, perumusan dan implementasi kebijakan, manajemen perusahaan, marketing, pemanfaatan teknologi, dampak lingkungan, manajemen keuangan, serta sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

2. Survey dan Investigasi

   PT. Asia Paragon Bandung berpengalaman dalam pemotretan udara, topografi, geologi, hidrologi, pemeriksaan tanah, geofisi dan geokimia, dan juga berpengalaman melaksanakan investigasi dalam pengujian bahan, pengujian lapangan dan evaluasi teknis.

3. Perencanaan dan Desain

   PT. Asia Paragon Bandung berpengalaman dalam pembuatan masterplan, perencanaan awal, pengaturan teknis dan keuangan, perencanaan lanskap dan area, mendesain kriteria, perencanaan rehabilitasi, desain produk, desain interior, serta desain logo perusahaan.

4. Manajemen Proyek dan Pengawasan

   PT. Asia Paragon Bandung menyediakan layanan konsultasi untuk manajemen proyek, manajemen konstruksi, quality control, pembuatan konsep standarisasi, modul, dokumentasi inventaris, persiapan tender, proses implementasi hingga negosiasi tender.

5. Studi Kebijakan

   PT. Asia Paragon Bandung berpengalaman dalam melakukan studi kebijakan di bidang energi, lingkungan, industri dan teknologi informasi.

6. Pariwisata

   PT. Asia Paragon Bandung bergerak dalam bidang kepariwisataan diantaranya Objek wisata, Hotel, dan Resort.

7. Pertambangan dan Energi

   PT. Asia Paragon Bandung memiliki investasi Batubara di berbagai lokasi di Indonesia

8. Pertanian

   PT. Asia Paragon Bandung bergerak dalam pengembangan lahan pertanian, perkebunan, serta lahan hutan yang dapat dikembangkan. Mengembangkan tanaman hutan rakyat untuk melestarikan hutan untuk masa depan generasi berikutnya.

## 4.2. Karakteristik Responden

Hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini didasarkan kepada data primer yang didapatkan pada tanggapan responden atas kuesioner yang diberikan. Untuk itu sangat perlu melakukan pembahasan mengenai karakteristik dari para responden. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Asia Paragon Bandung Jumlah responden yang dijadikan sample dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Adapun analisa responden terhadap karakteristik tersebut dibagi kedalam perbedaan status karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan, seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**
**Tabel responden beradasarkan Jenis Kelamin Responden**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---|---|---|
| Pria | 23 | 76,6% |
| Wanita | 7 | 23,4% |
| **Jumlah** | **30** | **100%** |

Sumber : Data hasil pengolahaan kuesioner

Dilihat dari tabel 4.1 diatas, dari penelitian dapat diambil sebanyak 30 responden, berdasarkan data diatas maka mayoritas karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung berjenis kelamin pria yaitu sebesar 76,6%, hal ini disebabkan karena dibidang konstruksi, supervisi, dan pekerjaan lapangan yang mana sebagaian besar pekerjaan dikerjakan oleh pria.

**Tabel 4.2**
**Tabel Responden Berdasarkan Usia**

| Uraian | Jumlah | presentase |
|---|---|---|
| < 25 TH | 5 | 16,6% |
| 26 – 35 TH | 18 | 60% |
| 36 – 45 TH | 7 | 23,4% |
| **Jumlah** | **30** | **100%** |

Sumber : Data hasil pengolahaan kuesioner

Dilihat dari tabel 4.2 diatas, mayoritas responden 60% adalah berusia antara usia 26-35 tahun hal ini disebabkan karena pada usia tersebut adalah usia yang cukup dalam pengalaman dalam dunia kerja khususnya di bidang kontraktor harus memiliki pengalaman kerja sangat diutamakan.

**Tabel 4.3**
**Tabel Resoponden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Presentase |
|---|---|---|
| S2 | 4 | 13,3% |
| S1 | 16 | 53,3% |

| | | |
|---|---|---|
| D3 | 4 | 53,3% |
| SLTA | 5 | 16,7% |
| SLTP | 1 | 3,4% |
| **Jumlah** | **30** | **100 %** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

Dilihat dari tabel 4.3 di atas bahwa mayoritas responden pada PT. Asia Paragon Bandung adalah berpendidikan sarjana sebanyak 16 responden atau 53,3% dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih di utamakan oleh perusahaan agar karyawan dapat memberikan kontribusi baik terhadap perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

## 4.3. Analisis Deskriptif

### 4.3.1. Analisis Hasil Deskriptif Kepuasan Kerja PT. Asia Paragon.

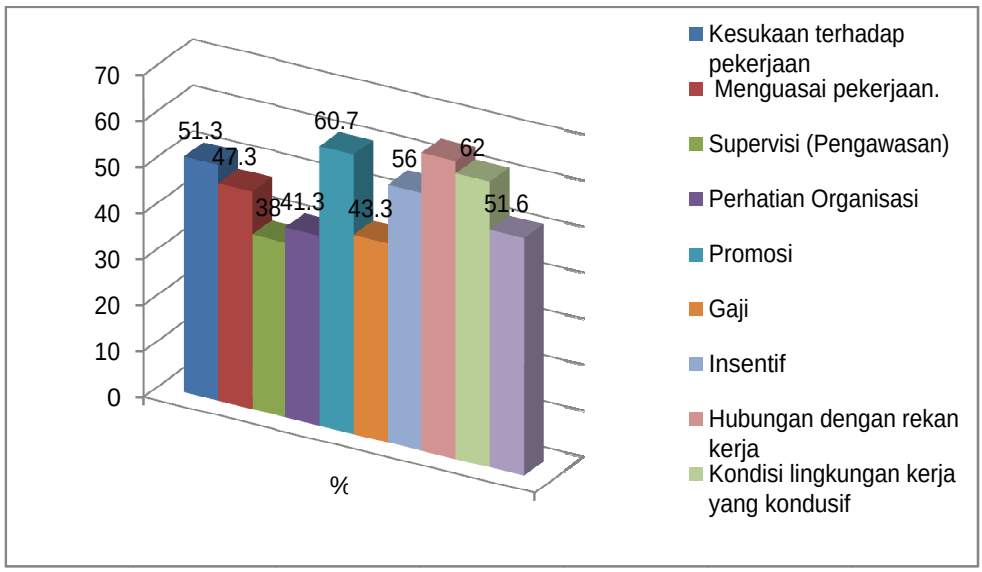
Analisis deskriptif kepuasan kerja karyawan di PT. Asia Paragon adalah, untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data dari hasil penyebaran kuesioner yang telah terkumpul “untuk mengetahui Kepuasan Kerja karyawan di PT. Asia Paragon Bandung”. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan mencari kategorisasi persentase skor aktual tanggapan responden sesuai dengan Tabel 3.3. (BAB III). Persentase skor aktual didapatkan dengan membagi nilai skor aktual dengan nilai ideal untuk kemudian dikalikan seratus persen.

**Tabel 4.4.**

**Skor Aktual Kepuasan Kerja**

| Ukuran | Skor Total | Skor Maksimum | % | Kriteria |
|---|---|---|---|---|
| Kesukaan terhadap pekerjaan | 77 | 150 | 51,3 | Rendah |
| Menguasai pekerjaan. | 71 | 150 | 47,3 | Rendah |
| Supervisi (Pengawasan) | 57 | 150 | 38,0 | Rendah |
| Perhatian Organisasi | 62 | 150 | 41,3 | Rendah |
| Promosi | 91 | 150 | 60,7 | Cukup |
| Gaji | 65 | 150 | 43,3 | Rendah |
| Insentif | 84 | 150 | 56,0 | Cukup |
| Hubungan dengan rekan kerja | 97 | 150 | 64,7 | Cukup |
| Kondisi lingkungan kerja yang kondusif | 93 | 150 | 62 | Cukup |
| **Kepuasan Kerja** | **697** | **1350** | **51,6** | **Rendah** |

Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah




Sumber : Kuesioner Penelitian, diolah

**Grafik dan Gambar 4.1**
**Skor Aktual Kepuasan Kerja**

Pada tabel 4.4 dan Grafik 4.1 diatas dapat disimpulkan Tingkat kepuasan didasarkan kepada berbagai ukuran berada pada tingkat kriteria yang rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan PT. Asia Paragon

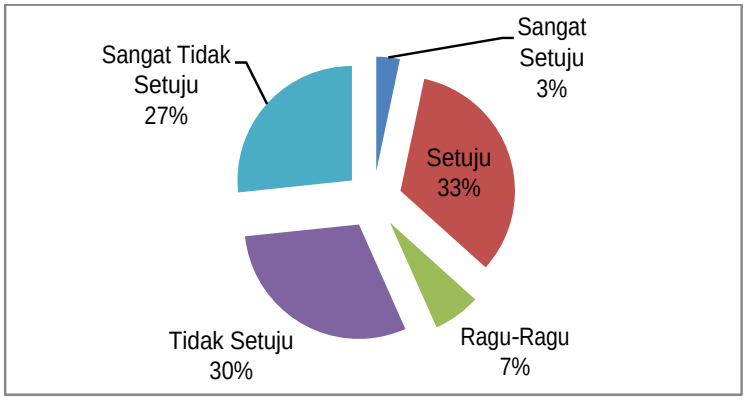
Bandung masih jauh dari harapan, artinya masih banyak karyawan yang merasa tidak puas bekerja pada perusahaan tersebut. Dari sembilan ukuran kepuasan kerja karyawan hanya ada tiga yang masuk dalam klasifikasi cukup memuaskan karyawan yakni kesempatan promosi, insentif dan lingkungan kerja, sementara ukuran kepuasan kerja lainnya masih berada dalam klasigfikasi rendah. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung yaitu rendah.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran megenai tingkat kepuasan kerja karyawan, penulis menganalisis pertabel berdasarkan pernyataan seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya menyukai pekerjaan yang ditekuni sekarang ini"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 10 | 33,3 |
| 3 | Ragu-ragu | 2 | 6,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 9 | 30,0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 8 | 26,7 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

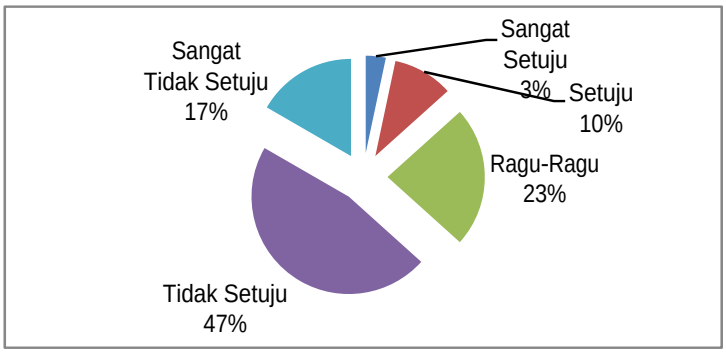
**Grafik dan Gambar 4.2**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya menyukai pekerjaan yang ditekuni sekarang ini"**

Tabel 4.5.dan grafik 4.2 menunjukan sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju yaitu 10 responden atau 33,3% terhadap pernyataan menyukai pekerjaan yang ditekuni sekarang ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan pekerjaan sesuaidengan minat kerja karyawan sehingga banyak karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang dicerminkan dari rasa suka mereka terhadap pekerjaan.

**Tabel 4.6.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya sangat menguasai pekerjaan ini dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 3 | 10,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 7 | 23,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 14 | 46,7 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 5 | 16,7 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

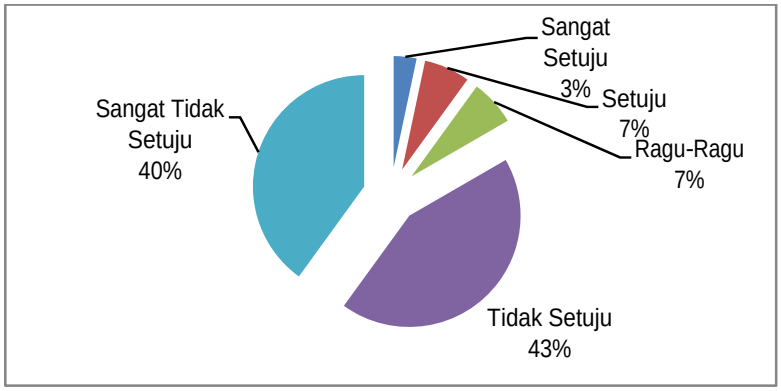
**Grafik dan Gambar 4.3.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya sangat menguasai pekerjaan ini dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya"**

Tabel 4.6. dan Grafik 4.3. menunjukan sebagian besar responden menyatakan tidak setuju yaitu 14 responden atau 46,7% terhadap pernyataan, bahwa saya sangat menguasai pekerjaan ini dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka kurang menguasai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum mendukung sepenuhnya atas *job description* yang diberikan kepada karyawan dengan masing-masing keahlian karyawan.

**Tabel 4.7.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**" Pengawasan yang dilakukan tidak membuat saya terganggu dalam bekerja"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 2 | 6,7 |
| 3 | Ragu-ragu | 2 | 6,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 13 | 43,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 12 | 40,0 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

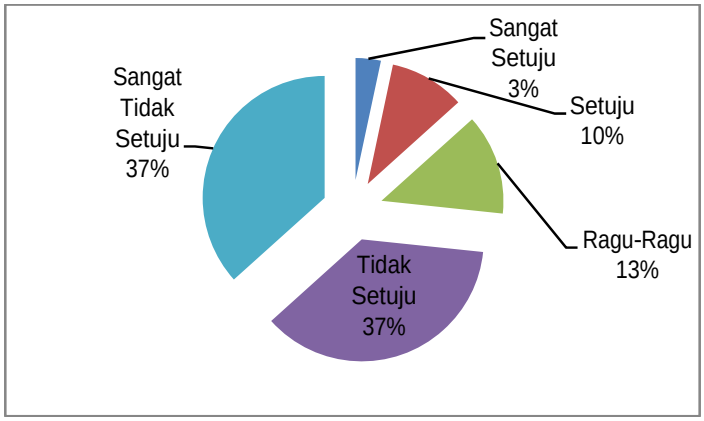
**Grafik dan Gambar 4.4**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**“ Pengawasan yang dilakukan tidak membuat saya terganggu dalam bekerja”**

Tabel 4.7. dan Grafik 4.4. menunjukan sebagian besar 13 responden atau sebanyak 43,3% menyatakan tidak setuju berkaitan dengan pernyataan bahwa pengawasan yang dilakukan tidak membuat terganggu dalam bekerja.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari pimpinan selama ini telah menyebabkan karyawan merasa terganggu dan kurang nyaman dalam bekerja.

**Tabel 4.8.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**“Perusahaan memberikan perhatian kepada tingkat kesejahteraan dari para karyawannya”**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 3 | 10,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 4 | 13,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 11 | 36,7 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 11 | 36,7 |
| | **Total** | **30** | |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

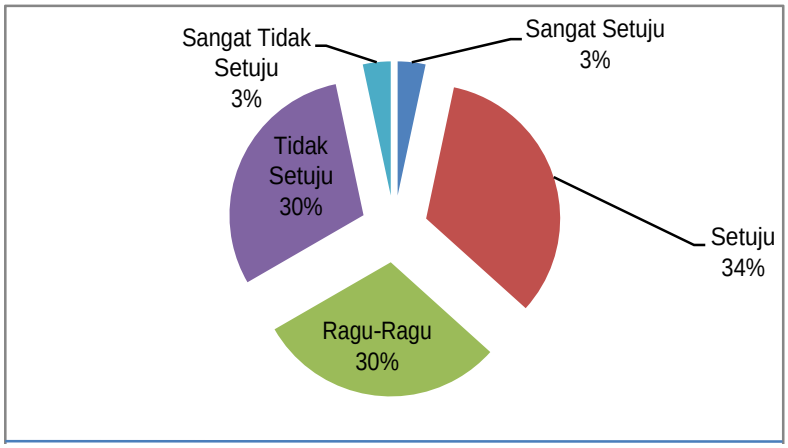
**Grafik dan Gambar 4.5**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Perusahaan memberikan perhatian kepada tingkat kesejahteraan dari para karyawannya"**

Tabel 4.8. dan Grafik 4.5. menunjukan sebagian besar 11responden atau sebesar 36,7% responden memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan, bahwa perusahaan memberikan perhatian kepada tingkat kesejahteraan dari para karyawannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya mampu memberikan rasa puas bagi karyawannya terutama menyangkut pemberian kesejahteraan bagi seluruh karyawannya secara merata dan layak.

**Tabel 4.9.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 10 | 33,3 |
| 3 | Ragu-ragu | 9 | 30,0 |
| 4 | Tidak Setuju | 9 | 30,0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 3,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

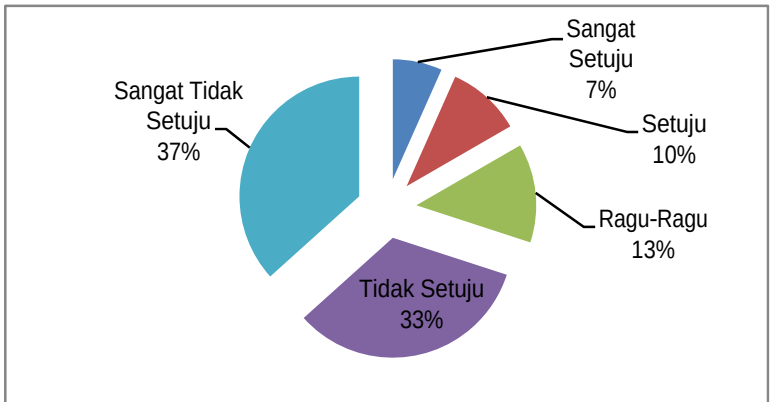
**Grafik dan Gambar 4.6.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan"**

Tabel 4.9. dan Grafik 4.6 menunjukan sebagian besar 10 responden atau sebanyak 33,3% menyatakan setuju terhadap pernyataan, bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan promosi jabatan terhadap seluruh karyawannya.

**Tabel 4.10.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Besarnya Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 6,7 |
| 2 | Setuju | 3 | 10,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 4 | 13,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 10 | 33,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 11 | 36,7 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

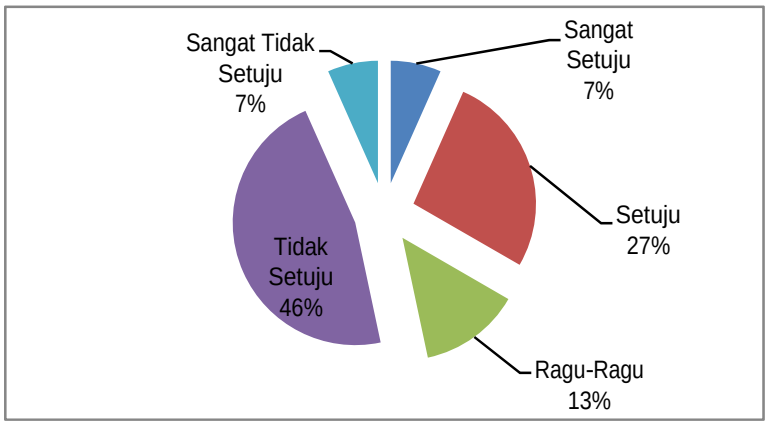
**Grafik dan Gambar 4.7.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Besarnya Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya"**

Tabel 4.10. dan Grafik 4.7 menunjukan sebagian besar 11 responden atau sebanyak 36,7% menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan, bahwa besarnya gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai harapan pegawai seperti standar minimal gaji yang mengacu pada ketentuan upah minimum regional.

**Tabel 4.11.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Insentif yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 6,7 |
| 2 | Setuju | 8 | 26,7 |
| 3 | Ragu-ragu | 4 | 13,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 14 | 46,7 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 6,7 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

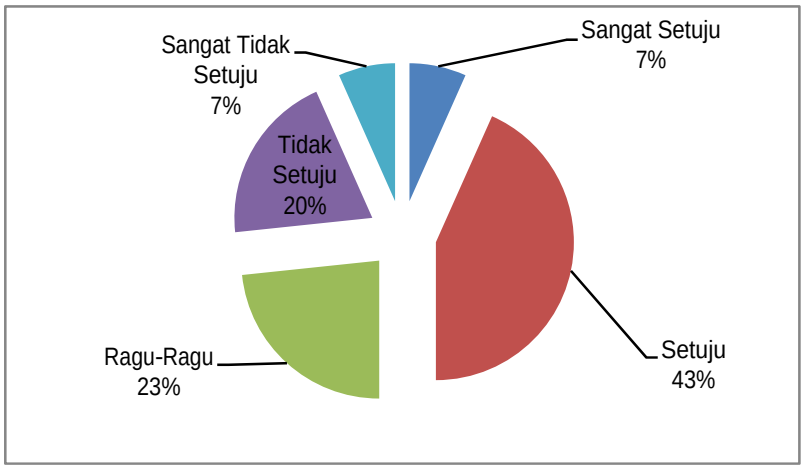
**Grafik Dan Tabel 4.8.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Insentif yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga"**

Tabel 4.11. dan Grafik 4.8. menunjukan sebagian besar 14 Responden atau sebanyak 46,77% memberikan tanggapan tidak setuju terhadap pernyataan, bahwa insentif yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kesejahteraan hidup keluarga. Dengan demikian maka dapat disimpulkann bahwa pemberian insentif dari perusahaan belum dapat dianggap sebagai bagian dari program kesejahteraan hidup karyawan, mengingat besarnya nilai insentif yang diterima masih jauh dari harapan karyawan.

**Tabel 4.12.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Rekan kerja membuat saya memutuskan untuk bersama perusahaan lebih lama"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 6,7 |
| 2 | Setuju | 13 | 43,3 |
| 3 | Ragu-ragu | 7 | 23,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 20,0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 6,7 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

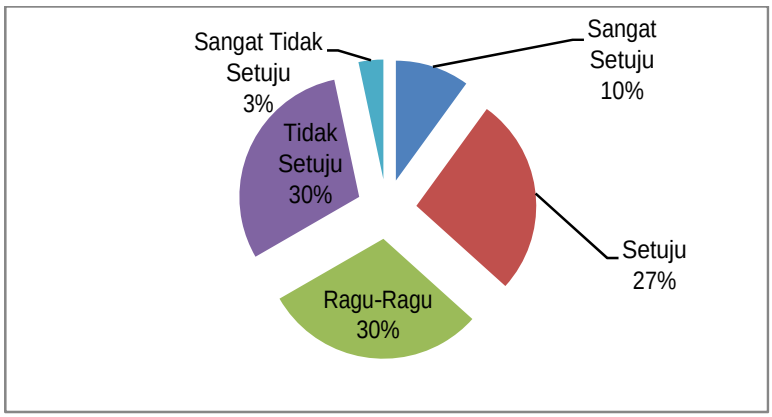
**Grafik Dan Gambar 4.9**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Rekan kerja membuat saya memutuskan untuk bersama perusahaan lebih lama"**

Tabel 4.12. menunjukan sebagian besar 13 responden atau sebanyak 43,3% menyatakan setuju atas pernyataan yang menyangkut hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian maka menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja dalam lingkungan perusahaan sudah berjalan cukup baik dan harmonis.

**Tabel 4.13.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Suasana kondisi kondusif yang ada di lingkungan perusahaan membuat saya betah"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 3 | 10,0 |
| 2 | Setuju | 8 | 26,7 |
| 3 | Ragu-ragu | 9 | 30,0 |
| 4 | Tidak Setuju | 9 | 30,0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 3,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

**Grafik Dan Gambar 4.10.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Suasana kondisi kondusif yang ada di lingkungan perusahaan membuat saya betah"**

Tabel 4.13. dan Grafik 4.10 menunjukan sebagian besar 9 responden atau 30% menyatakan ragu dan tidak setuju berkaitan dengan pernyataan, bahwa Suasana kondisi kondusi yang ada di lingkungan perusahaan membuat saya betah. Dengan demikian maka dapat disimpulkan lingkungan kerja di perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan terutama menyangkut lingkungan kerja yang nyaman.

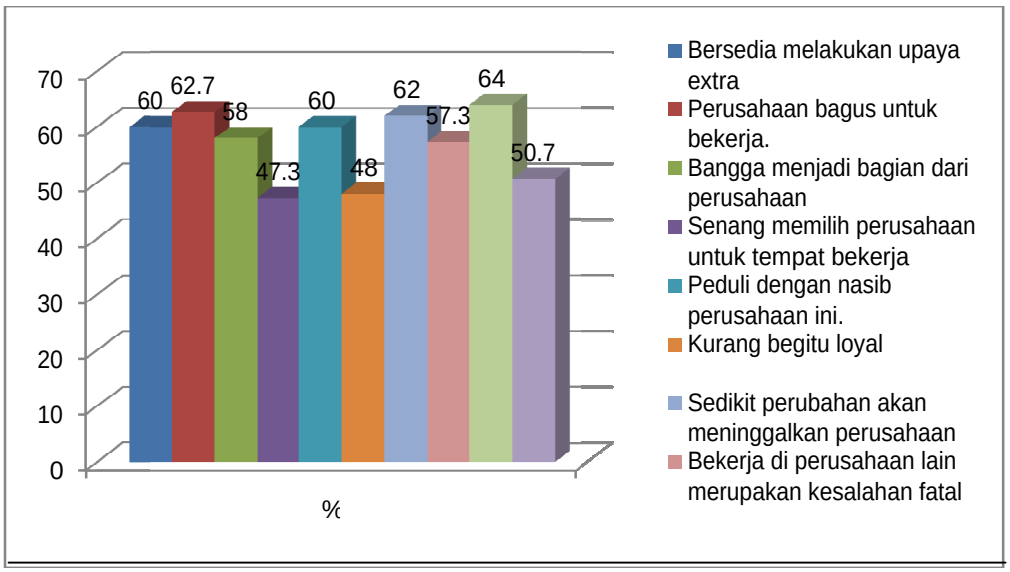
### 4.3.2. Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi Kerja PT. Asia Paragon.

Analisis deskriptif Komitmen Organisasi PT. Asia Paragon adalah, untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data penyebaran kuesioner yang telah terkumpul **"untuk mengetahui Komitmen Organisasi karyawan pada PT. Asia Paragon Bandung"**. Hasil akumulasi skor tanggapan responden tentang komitmen organisasi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.14.**
**Persentase Komitmen Organisasi**

| Komitmen Organisasi | Skor | | % Skor Aktual | Kriteria |
|---|---|---|---|---|
| | Aktual | Ideal | | |
| Bersedia melakukan upaya extra | 90 | 150 | 60,0 | Cukup |
| Perusahaan bagus untuk bekerja. | 94 | 150 | 62,7 | Cukup |
| Bangga menjadi bagian dari perusahaan | 87 | 150 | 58,0 | Cukup |
| Senang memilih perusahaan untuk tempat bekerja | 71 | 150 | 47,3 | Rendah |
| Peduli dengan nasib perusahaan ini. | 90 | 150 | 60,0 | Cukup |
| Kurang begitu loyal | 72 | 150 | 48,0 | Rendah |
| Sedikit perubahan akan meninggalkan perusahaan | 93 | 150 | 62,0 | Cukup |
| Bekerja di perusahaan lain merupakan kesalahan fatal | 86 | 150 | 57,3 | Cukup |
| Perusahaan ini memberikan inspirasi terbaik | 96 | 150 | 64,0 | Cukup |
| Perusahaan yang terbaik dari semua perusahaan lain | 76 | 150 | 50,7 | Cukup |
| **Komitmen Organisasi** | **855** | **1500** | **57,0** | **Cukup** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

**Grafik Dan Gambar 4.11.**
**Skor Aktual Komitmen Organisasi**

Berdasarkan tabel 4.14 Dan Grafik 4.11. dapat dilihat bahwa secara rata-rata karyawan perusahaan memiliki komitmen yang cukup. Ukuran komitmen organisasi yang menghasilkan persentase skor terendah adalah senang memilih

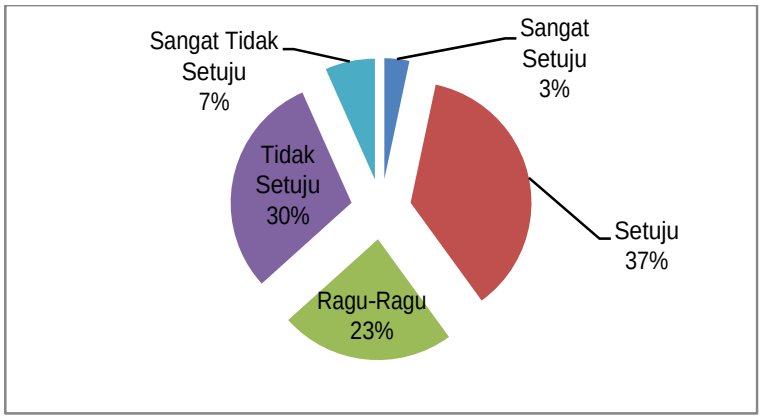
perusahaan dan loyalitas yang tidak tinggi terhadap perusahaan, namun untuk ukuran perusahaan memberikan inspirasi terbaik menghasilkan skor tertinggi. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum berhasil membuat para karyawan untuk betah dan ingin tetap menjadi karyawan di perusahaan karena kategori komitmen organisasi pada karyawan PT. Asia Paragon Bandung dikategorikan cukup.

Untuk lebih jelasnya menyangkut komitmen organisasi berdasarkan persepsi responden dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

**Tabel 4.15.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya bersedia melakukan upaya extra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan usaha"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 11 | 36,7 |
| 3 | Ragu-ragu | 7 | 23,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 9 | 30,0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 6,7 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

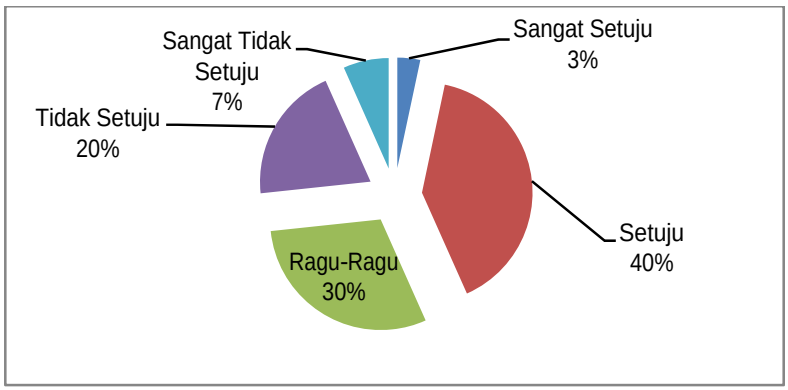
**Grafik Dan Gambar 4.12.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya bersedia melakukan upaya extra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan usaha"**

Tabel 4.15. dan Grafik 4.12 menunjukan sebagian besar 11 responden tau sebesar 36,7% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, bahwa bersedia melakukan upaya extra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan usaha. Dengan demikian maka karyawan bersedia melakukan upaya extra disamping pekerjaan utamanya disebabkan karena perintah atasan yang tidak bisa ditolak.

**Tabel 4.16.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya menceritakan perusahaan ini kepada teman-teman sebagai perusahaan yang sangat bagus untuk bekerja"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 12 | 40,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 9 | 30,0 |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 20,0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 6,7 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

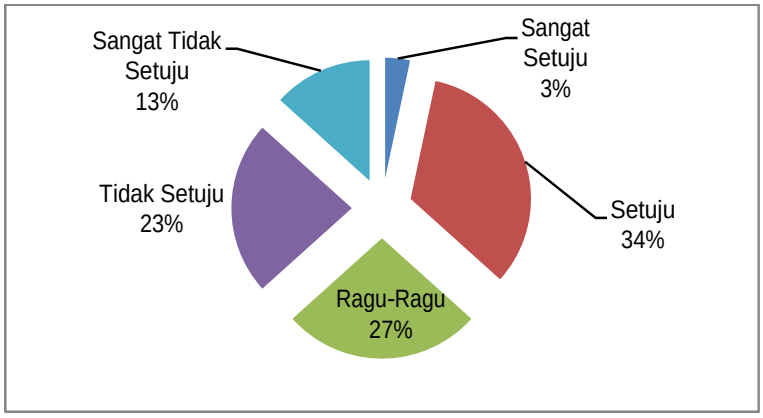
**Grafik Dan Gambar 4.13.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya menceritakan perusahaan ini kepada teman-teman sebagai perusahaan yang sangat bagus untuk bekerja"**

Tabel 4.16. dan Grafik 4.13 menunjukan sebagian besar 12 responden atau sebesar 40% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, bahwa saya menceritakan perusahaan ini kepada teman-teman sebagai perusahaan yang sangat bagus untuk bekerja. Dengan demikian maka karyawan akan menceritakan perusahaan kepada orang lain sebagai salah satu perusahaan yang bagus.

**Tabel 4.17.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 10 | 33,3 |
| 3 | Ragu-ragu | 8 | 26,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 7 | 23,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 4 | 13,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

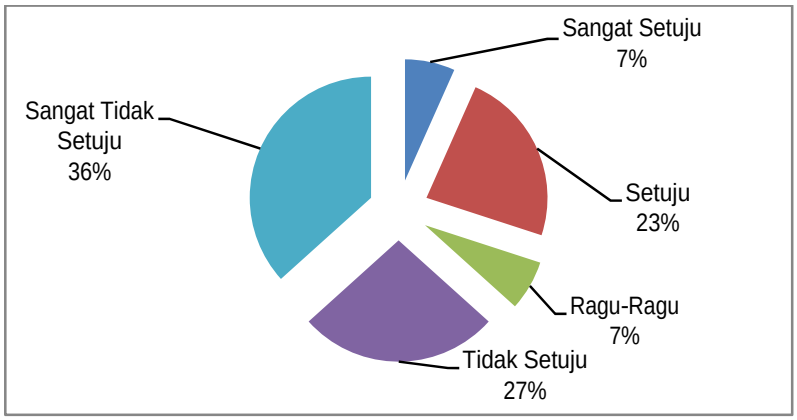
**Grafik Dan Gambar 4.14.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini"**

Tabel 4.17. dan Grafik 4.14. menunjukan sebagian besar 10 responden atau sebesar 33,3% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, bahwa saya bangga bercerita kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan karyawan benar-benar bangga telah menjadi bagian dari perusahaan.

**Tabel 4.18.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**Saya sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja saya, dibanding dengan perusahaan sebelumnya**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 6,7 |
| 2 | Setuju | 7 | 23,3 |
| 3 | Ragu-ragu | 2 | 6,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 8 | 26,7 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 11 | 36,7 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

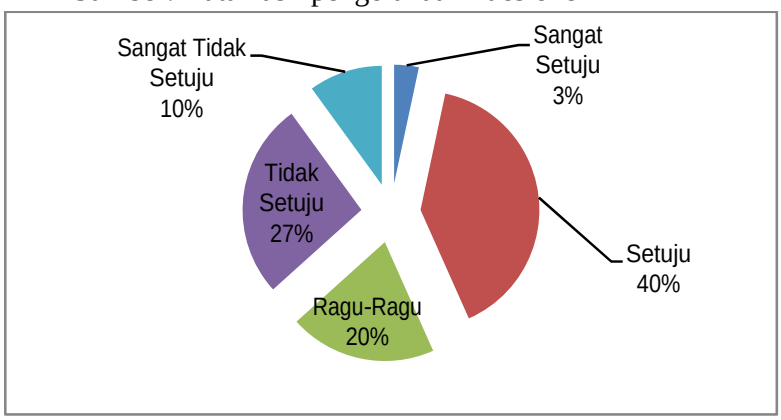
**Grafik Dan Tabel 4.15**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**Saya sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat bekerja saya, dibanding dengan perusahaan sebelumnya**

Tabel 4.18. dan Grafik 4.15 menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 11 orang atau sebesar 36,7% responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju terhadap pernyataan, bahwa sangat senang memilih diperusahaan ini sebagai tempat bekerja. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus membuat karyawan betah dan nyaman sehingga mereka merasa benar-benar senang telah memilih bekerja di perusahaan dan bukan karena belum mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain.

**Tabel 4.19.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 12 | 40,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 6 | 20,0 |
| 4 | Tidak Setuju | 8 | 26,7 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 10,0 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

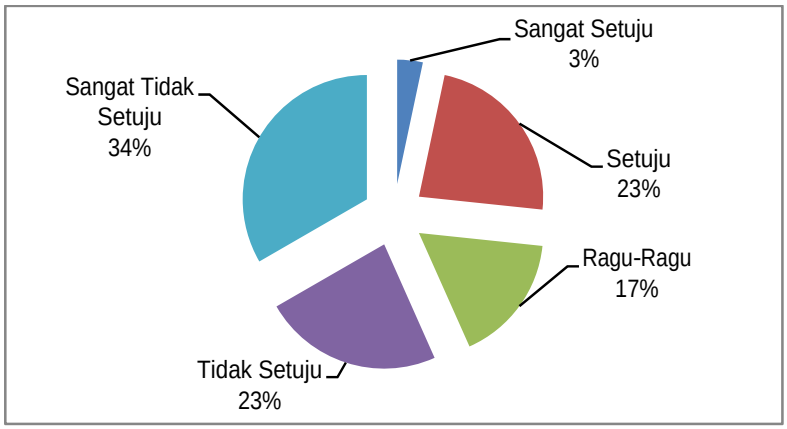
**Grafik Dan Gambar 4.16.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini"**

Tabel 4.19. dan Grafik 4.16 menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 12 orang atau sebesar 40% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan bahwa peduli dengan nasib perusahaan ini. Dengan demikian maka para karyawan ternyata peduli terhadap nasib perusahaan dimana tempat mereka bekerja karena perusahaan tersebut sumber pendapatannya saat ini.

**Tabel 4.20.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya merasa telah menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan ini"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 7 | 23,3 |
| 3 | Ragu-ragu | 5 | 16,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 7 | 23,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 10 | 33,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

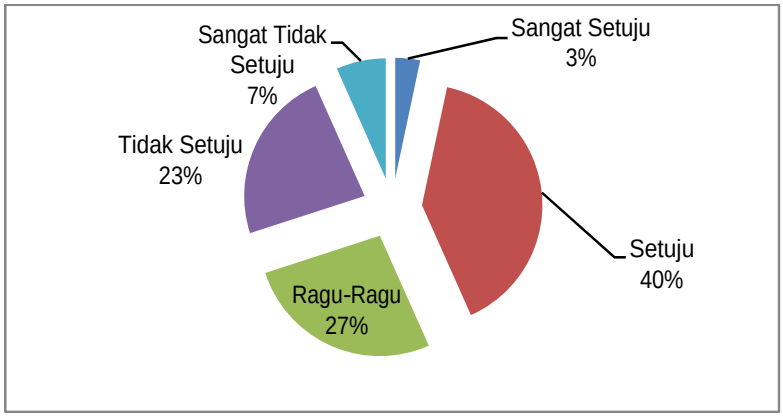
**Grafik Dan Gambar 4.17.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya merasa telah menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan ini"**

Tabel 4.20. dan Grafik 4.17 menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah10 orang atau sebesar 33,3% responden memberikan tanggapan sangat tidak setuju terhadap pernyataan, bahwa saya merasa telah telah menunjukan kesetiaan terhadap perusahaan ini. Dengan demikian perusahaan harus terus memperhatikan karyawan dari peralatan kerja, lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan akan selalu setia terhadap perusahaan.

**Tabel 4.21.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Hanya sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan perusahaan ini"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 12 | 40,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 8 | 26,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 7 | 23,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 6,7 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

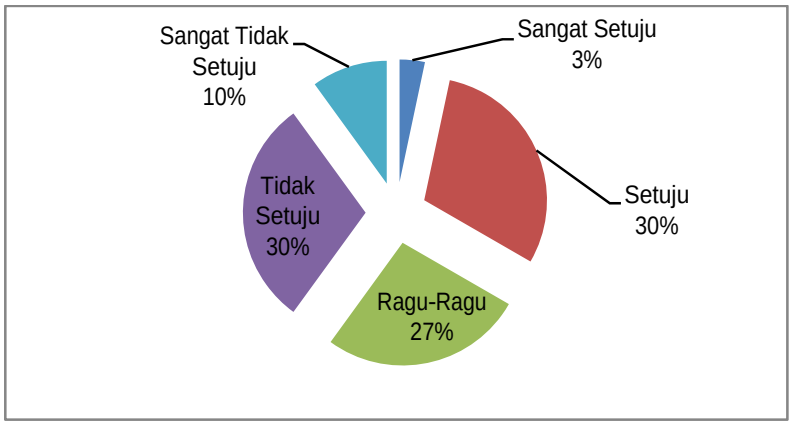
**Grafik Dan Gambar 4.18.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Hanya sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan perusahaan ini"**

Tabel 4.21. dan Grafik 4.18 menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 12 orang atau sebesar 40% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, bahwa hanya sedikit perubahan bagi diri saya, apabila meninggalkan perusahaan ini. Dengan demikian perusahaan berhasil meyakinkan karyawan untuk merasa ragu akan perubahan di tempat perusahaan yang lain.

**Tabel 4.22.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**“ Memutuskan Untuk Bekerja Pada Perusahaan Lain Merupakan Kesalahan Fatal Bagi Saya”**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 9 | 30,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 8 | 26,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 9 | 30,0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 10,0 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

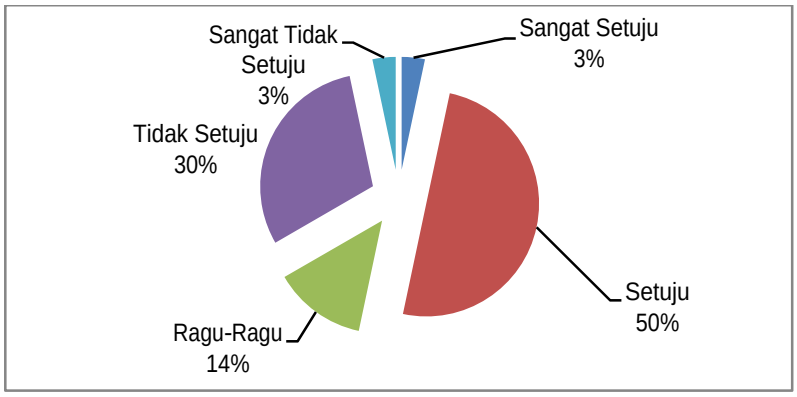
**Grafik Dan Gambar 4.19.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**“ Memutuskan Untuk Bekerja Pada Perusahaan Lain Merupakan Kesalahan Fatal Bagi Saya”**

Tabel 4.22. dan Grafik 4.19. menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 9 orang atau sebesar 30% responden memberikan tanggapan setuju tanggapan tidak setuju terhadap pernyataan, bahwa memutuskan untuk bekerja pada perusahaan lain merupakan kesalahan fatal. Dengan demikian karyawan merasa ragu dengan memilih perusahaan lain dan ada juga mereka ragu untuk tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

**Tabel 4.23.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Perusahaan Ini Memberikan Inspirasi Terbaik Bagi Saya Dalam Mencapai Prestasi"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 15 | 50,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 4 | 13,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 9 | 30,0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 3,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

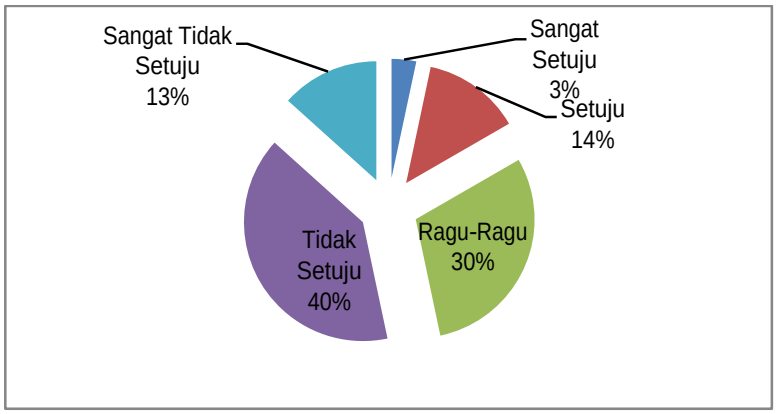
**Grafik Dan Gambar 4.20.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Perusahaan Ini Memberikan Inspirasi Terbaik Bagi Saya Dalam Mencapai Prestasi"**

Tabel 4.23. dan Grafik 4.20 menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 15 orang atau sebesar 50% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, bahwa peusahaan memberikan inspirasi terbaik bagi saya dalam mencapai prestasi. Dengan demikian perusahaan telah memberikan isnpirasi terbaik bagi para karyawan untuk mencapai prestasi kerja.

**Tabel 4.24.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Bagi saya Ini Adalah Perusahaan Yang Terbaik Dari Semua Perusahaan Lain Yang Memungkinkan Saya Bekerja"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 4 | 13,3 |
| 3 | Ragu-ragu | 9 | 30,0 |
| 4 | Tidak Setuju | 12 | 40,0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 4 | 13,3 |
| | **Total** | **30** | 100 |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

**Grafik Dan Gambar 4.21.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Bagi saya Ini Adalah Perusahaan Yang Terbaik Dari Semua Perusahaan Lain Yang Memungkinkan Saya Bekerja"**

Tabel 4.24. dan Grafik 4.21. menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 12 orang atau sebesar 40% responden memberikan tanggapan

tidak setuju terhadap pernyataan bahwa perusahaan yang terbaik dari semua perusahaan lain yang memungkinkan untuk saya bekerja dan saya berharap untuk tetap bisa bekerja di perusahaan ini. Dengan demikian maka karyawan merasa tidak setuju atas pernyataan tersebut karena merasa masih banyak perusahaan lain yang lebih baik dari perusahaan tersebut.

### 4.3.3. Analisis Deskriptif Keinginan Karyawan Untuk Keluar di PT. Asia Paragon.

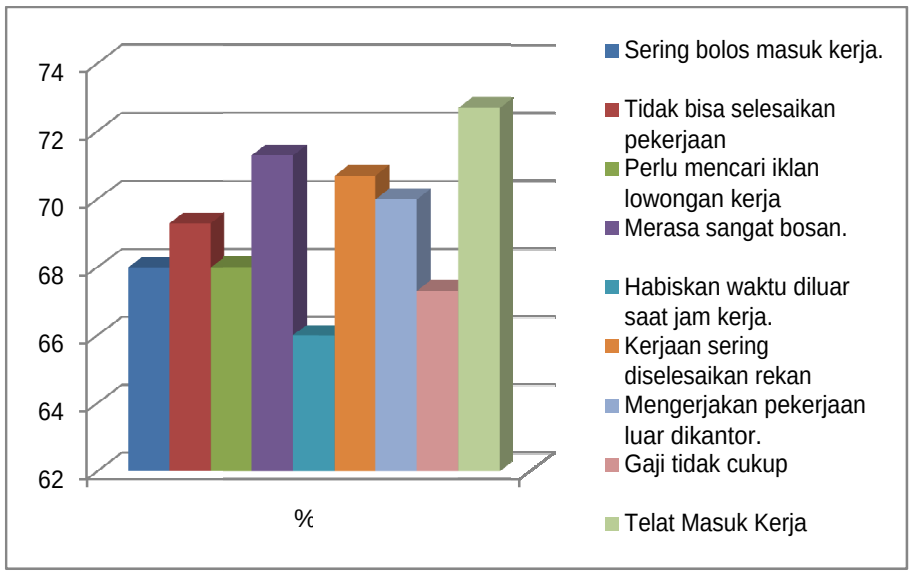
Analisis deskriptif Keinginan Karyawan Untuk Keluar PT. Asia Paragon adalah, untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data penyebaran kuesioner yang telah terkumpul **"untuk mengetahui Keinginan Berpindah pada karyawan PT. Asia Paragon Bandung"**.

Analisis deskriptif dalam upaya untuk mendeskripsikan atau menggambarkan terhadap mengenai tingkat keinginan karyawan untuk berpindah di PT. Asia Paragon Bandung, adalah dengan mencari kategorisasi persentase skor aktual tanggapan responden sesuai dengan Tabel 3.3. (BAB III). Persentase skor aktual didapatkan dengan membagi nilai skor aktual dengan nilai ideal untuk kemudian dikalikan seratus persen. Nilai persentase tersebut akan dijadikan dasar penggambaran tingkat keinginan karyawan untuk keluar.

**Tabel 4.25.**
**Skor Aktual Keinginan Berpindah**

| Keinginan berpindah | Skor | | % Skor Aktual | Kriteria |
|---|---|---|---|---|
| | Aktual | Ideal | | |
| Sering bolos masuk kerja. | 102 | 150 | 68,0 | Cukup |
| Tidak bisa selesaikan pekerjaan | 104 | 150 | 69,3 | Tinggi |
| Perlu mencari iklan lowongan kerja | 102 | 150 | 68,0 | Cukup |
| Merasa sangat bosan. | 107 | 150 | 71,3 | Tinggi |
| Habiskan waktu diluar saat jam kerja. | 99 | 150 | 66,0 | Cukup |
| Kerjaan sering diselesaikan rekan | 106 | 150 | 70,7 | Tinggi |
| Mengerjakan pekerjaan luar dikantor. | 105 | 150 | 70,0 | Tinggi |
| Gaji tidak cukup | 101 | 150 | 67,3 | Cukup |
| Telat Masuk Kerja | 109 | 150 | 72,7 | Tinggi |
| **Keinginan Karyawan Untuk Pindah** | **935** | **1350** | **69,3** | **Tinggi** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

**Grafik Dan Gambar 4.22.**
**Skor Aktual Keinginan Berpindah**

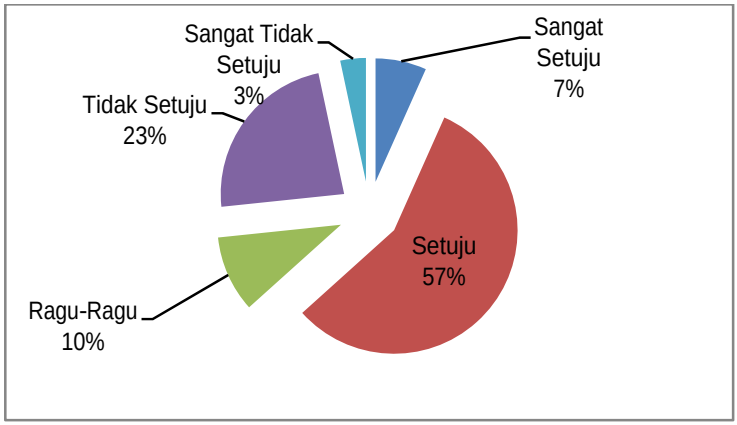
Berdasarkan tabel 4.25 dan Grafik 4.22 diatas tingkat keinginan dinilai dari nilai persentase skor menunjukan pada dasarnya tingkat keinginan untuk keluar di lingkungan perusahaan PT. Asia Paragon Bandung berada dalam

kategori Tinggi. Dengan demikian maka dapat disimpulkan tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut menunjukan kemungkinan dari para karyawan, untuk meninggalkan perusahaan apabila terdapat tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain. Selanjutnya untuk memperoleh penulis menganalisis pertabel dari setiap ukuran keinginan untuk keluar seperti ditunjukan tabel berikut ini:

**Tabel 4.26.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya Rajin Masuk Kerja"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 6,7 |
| 2 | Setuju | 17 | 56,7 |
| 3 | Ragu-ragu | 3 | 10,0 |
| 4 | Tidak Setuju | 7 | 23,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 3,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

**Grafik Dan Gambar 4.23.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya Rajin Masuk Kerja"**

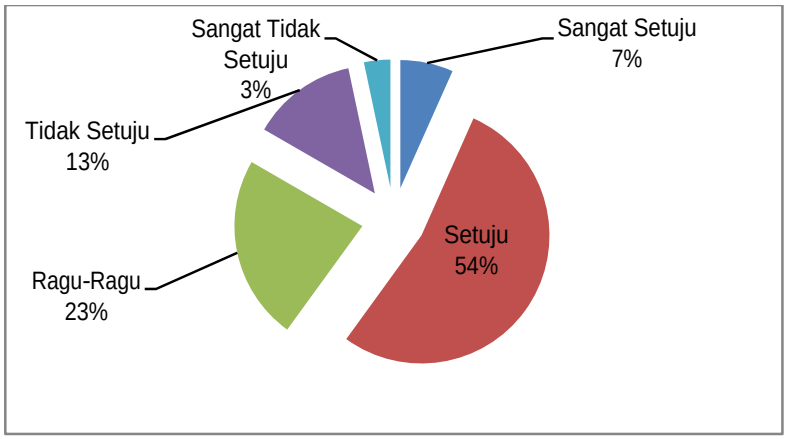
Tabel 4.26. dan Grafik 4.23. menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 17 orang atau sebesar 56,73% responden memberikan tanggapan

setuju terhadap pernyataan, bahwa saya rajin masuk kerja. Kondisi tersebut karyawan rajin masuk kerja karena tuntutan harus tetap mengerjakan pekerjaan dari atasan. Dengan demikian perusahaan telah mengawasi masalah kedisiplinan karyawan dengan baik sehingga karyawan disiplin untuk rajin masuk kerja.

**Tabel 4.27.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Akhir-akhir ini saya Selesaikan Pekerjaan Dengan Baik"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 6,7 |
| 2 | Setuju | 16 | 53,3 |
| 3 | Ragu-ragu | 7 | 23,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 13,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 3,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

**Grafik Dan Gambar 4.24.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Akhir-akhir ini saya Selesaikan Pekerjaan Dengan Baik"**

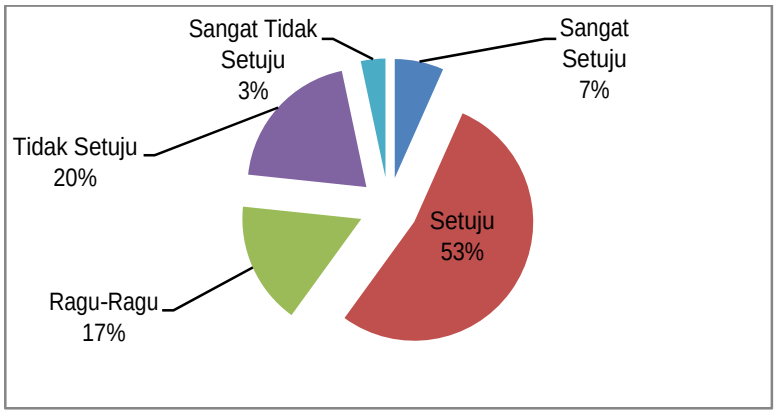
Tabel 4.27. dan Grafik 4.24. menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 16 orang atau sebesar 53,3% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, Akhir-akhir ini saya selesaikan pekerjaan dengan

baik. Dengan demikian maka dapat disimpulkan karyawan merasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 4.28.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya Merasa Perlu Mencari Iklan Lowongan Kerja Di Koran"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 6,7 |
| 2 | Setuju | 16 | 53,3 |
| 3 | Ragu-ragu | 5 | 16,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 6 | 20,0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 3,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

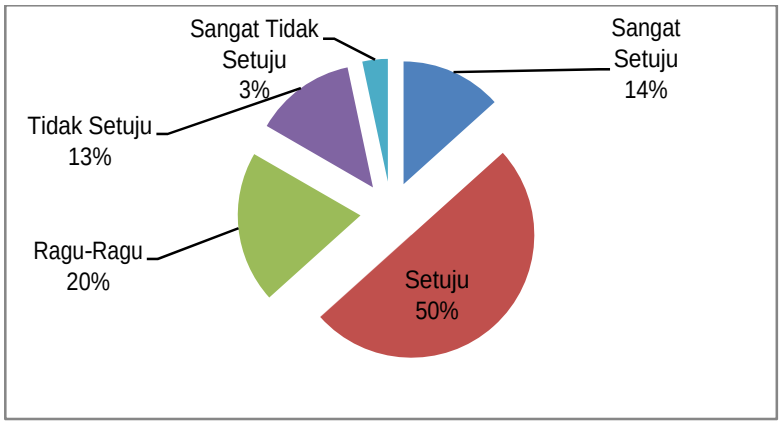
**Grafik Dan Gambar 4.25.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya Merasa Perlu Mencari Iklan Lowongan Kerja Di Koran"**

Tabel 4.28. menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 16 orang atau sebesar 53,3% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, bahwa perlu mencari iklan lowongan kerja di koran. Dengan demikian banyaknya para karyawan yang setuju mencari perusahaan lain untuk bekerja karena dirasakan di perusahaan tersebut dimana dia bekerja belum sesuai yang diharapkan.

**Tabel 4.29.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"BanyakWaktu Terbuang Saat Bekerja, Karena Saya Merasa Sangat Bosan"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 13,3 |
| 2 | Setuju | 15 | 50,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 6 | 20,0 |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 13,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 3,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

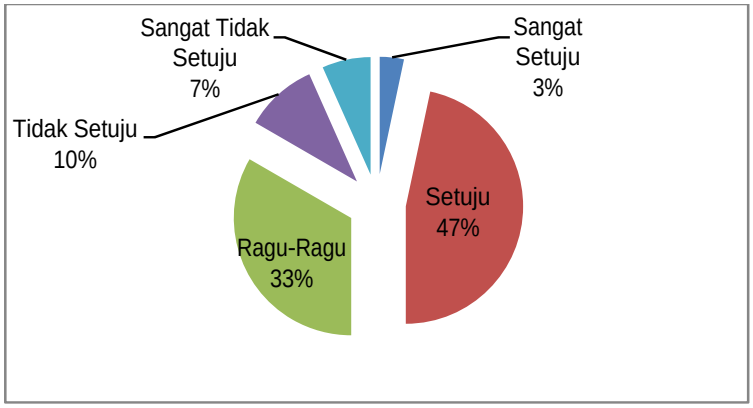
**Grafik Dan Gambar 4.26.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"BanyakWaktu Terbuang Saat Bekerja, Karena Saya Merasa Sangat Bosan"**

Tabel 4.29. dan Grafik 4.26 menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 15 orang atau sebesar 50% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, bahwa waktu yang terbuang saat bekerja, karena saya merasa sangat bosan. Dengan demikian maka karyawan mungkin mengalami bosan terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Tabel 4.30.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**“ Saya sering habiskan waktu diluar kantor pada saat jam kerja”**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 1 | 3,3 |
| 2 | Setuju | 14 | 46,7 |
| 3 | Ragu-ragu | 10 | 33,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 3 | 10,0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 6,7 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

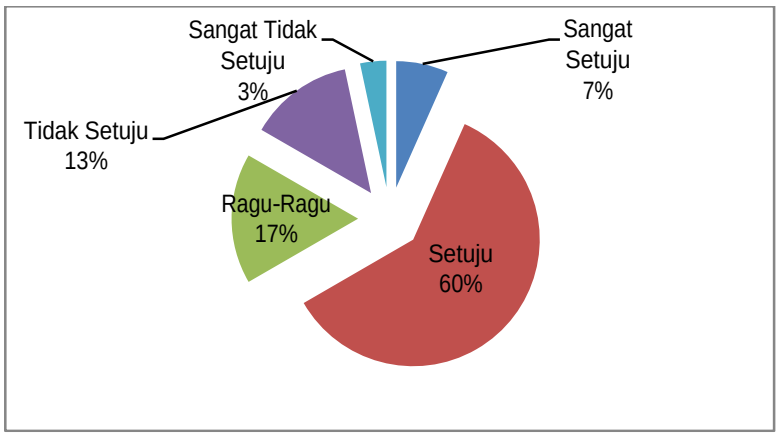
**Tabel 4.27.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**“ Saya sering habiskan waktu diluar kantor pada saat jam kerja”**

Tabel 4.30. dan Grafik 4.27. menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 14 orang atau sebesar 46,7% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, bahwa sering habiskan waktu di luar kantor pada saat jam kerja. Dengan demikian maka perusahaan harus memberikan sanksi terhadap karyawan yang sering pergi keluar kantor yang bukan urusan kantor.

**Tabel 4.31.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Pekerjaan Saya Sering Diselesaikan Rekan Yang Lain Karena Saya Tidak Mampu Menyelesaikan"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 6,7 |
| 2 | Setuju | 18 | 60,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 5 | 16,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 13,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 3,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

**Grafik Dan Gambar 4.28.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Pekerjaan Saya Sering Diselesaikan Rekan Yang Lain Karena Saya Tidak Mampu Menyelesaikan"**

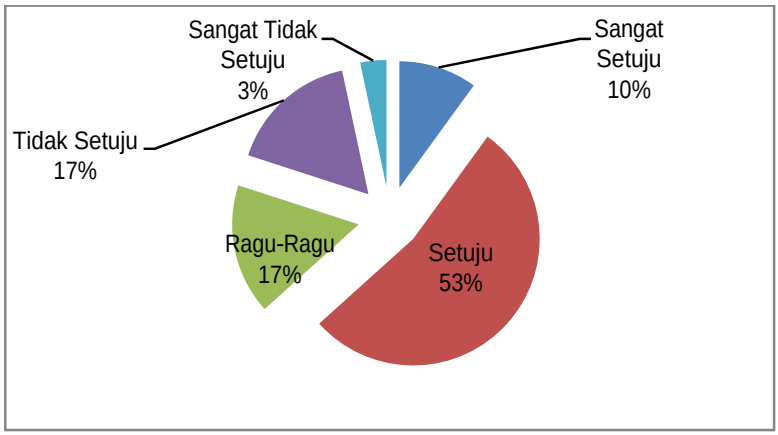
Tabel 4.31. dan Grafik 4.28. menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 18 orang atau sebesar 60% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, bahwa pekerjaan saya sering diselesaikan rekan yang lain, karena saya tidak mampu selesaikan. Dengan demikian karyawan memungkinkan menyelesaikan pekerjaannya dengan dibantu rekan kerja yang

lainnya dikarenakan kurang mampu menguasai pekerjaan yang diberikan dan diharapkan perusahaan harus lebih memperhatikan hal tersebut.

**Tabel 4.32.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Kadang – kadang mengerjakan pekerjaan luar dikantor"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 3 | 6,7 |
| 2 | Setuju | 18 | 60,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 5 | 16,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 13,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 3,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

**Grafik Dan Gambar 4.29.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Kadang – kadang mengerjakan pekerjaan luar dikantor"**

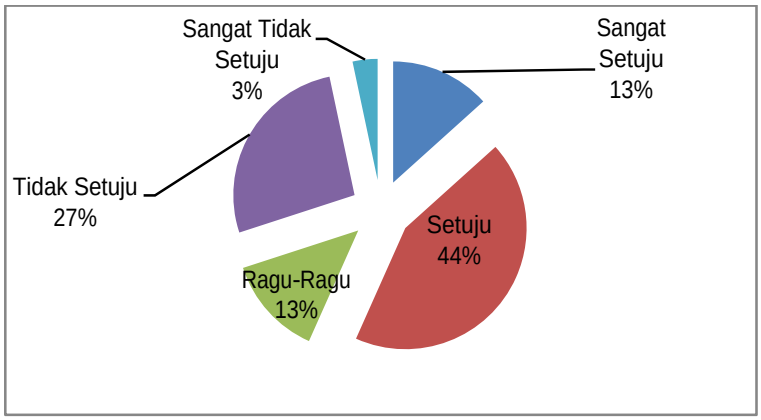
Tabel 4.32. dan Grafik 4.29. menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 18 orang atau sebesar 60 % responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan bahwa kadang-kadang mengerjakan pekerjaan luar dikantor. Dengan demikian karyawan telah melakukan pelanggaran dengan mengerjakan pekerjaan lain di jam kantor, sehingga perusahaan sangat dirugikan,

untuk itu maka perusahaan harus tetap mengawasi proses kerja karyawan untuk menghindari pelanggaran para karyawan tersebut.

**Tabel 4.33.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Gaji Tidak Saya Tidak Cukup Sehingga Perlu Mencari Kerja Sampingan"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 13,3 |
| 2 | Setuju | 13 | 43,3 |
| 3 | Ragu-ragu | 4 | 13,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 8 | 26,7 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 3,3 |
| | **Total** | **30** | **100** |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

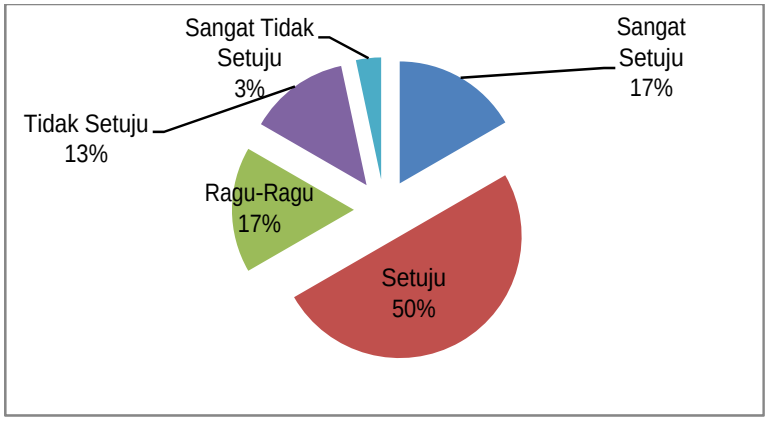
**Grafik Dan Gambar 4.30.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Gaji Tidak Saya Tidak Cukup Sehingga Perlu Mencari Kerja Sampingan"**

Tabel 4.34. menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 13 orang atau sebesar 43,3% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan bahwa gaji tidak cukup sehingga perlu mencari kerja sampingan. Dengan demikian perusahaan belum memenuhi harapan karyawan dalam segi pendapatan atau gaji.

**Tabel 4.34.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya Sering Telat Masuk Kerja"**

| No | Tanggapan | (f) | (%) |
|---|---|---|---|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 16,7 |
| 2 | Setuju | 15 | 50,0 |
| 3 | Ragu-ragu | 5 | 16,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 4 | 13,3 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 3,3 |
| | **Total** | **30** | 100 |

Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner




Sumber: Data hasil pengolahaan kuesioner

**Grafik Dan Gambar 4.31.**
**Tanggapan Responden terhadap pernyataan**
**"Saya Sering Telat Masuk Kerja"**

Tabel 4.35. dan Grafik 4.31 menunjukan sebagian besar responden dengan jumlah 15 orang atau sebesar 50% responden memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, sering telat masuk kerja. Dengan demikian beberapa pegawai belum disiplin waktu saat bekerja sehingga perusahaan harus menetapkan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin.

## 4.4. Analisis Verifikatif

### 4.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Untuk Berpindah di PT. Asia Paragon Bandung

Alat analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis yang diajkan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk berpindah adalah analisis jalur.

Data penelitian semua variabel untuk semua variabel dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner dengan skala ordinal sehingga untuk memenuhi syarat data yang digunakan dalam perhitungan analisis jalur sekurang-kurangnya mempunyai tingkat interval, data yang dikumpulkan dari kuisioner dan mempunyai skala pengukuran ordinal terlebih dahulu ditranformasikan menjadi skala interval menggunakan *method of successive interval* (MSI). Hasil data interval dapat dilihat pada lampiran.

Langkah awal dalam proses perhitungan koefisien jalur adalah menghitungkorelasi antar variable yang digunakan. Koefisien korelasi menunjukan keeratan hubungan yang terjadi antar variabel diteliti.

#### 4.4.1.2 Analisis Korelasi

Korelasi yang akan diuji pada penelitian ini adalah hubungan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk berpindah. Pada penelitian ini peneliti akan mengunakan *Pearson's Correlation (Product Moment).* Berdasarkan hasil estimasi dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 19.0, maka didapat tabel korelasi antar variabel sebagai berikut :

**Tabel 4.35**
**Korelasi Antar Variabel**

**Correlations**

| | | Y | X1 | X2 |
|---|---|---|---|---|
| Y | Pearson Correlation | 1 | -,433* | -,410* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,017 | ,024 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| X1 | Pearson Correlation | -,433* | 1 | ,022 |
| | Sig. (2-tailed) | ,017 | | ,910 |
| | N | 30 | 30 | 30 |
| X2 | Pearson Correlation | -,410* | ,022 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,024 | ,910 | |
| | N | 30 | 30 | 30 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Sumber : Hasil Pengolahan Data**

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, maka didapat korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,022 sehingga dapat di interpretasikan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terjadi pada katagori yang sangat rendah. Adanya hubungan yang positif kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menandakan masih adanya karyawan yang merasa puas dengan keinginan berpindah, sehingga berakibat pada meningkatnya loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi (kesetiaan terhadap organisasi) dan kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Walaupun demikin korelasi yang sangat rendah ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan tidak hanya ditentukan oleh kepuasan kerja saja tetapi masih banyak faktor lain yang dapat menentukan komitmen dari seorang karyawan, hal yang sama juga ditunjukkan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum tentu secara akumulatif ditentukan oleh komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Hubungan antara kepuasan kerja ($X_1$) dengan keinginan untuk berpindah (Y) adalah sebesar -0,433 dan masuk dalam kategori sedang. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawaan saat ini rendah, maka keinginan karyawan untuk berpindah adalah tinggi.

Hubungan antara komitmen organisasi ($X_2$) dengan keinginan untuk berpindah (Y) adalah sebesar -0,410 dan masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa apabila komitmen karyawan terhadap perusahaan rendah, maka keinginan karyawan untuk berpindah adalah tinggi.

Setelah di uraikan hubungan antar variabel, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari masing masing variabel independen terhadap variabel dependenya dengan menggunakan koefisien beta yang sudah dibakukan (*standardized coefficients beta)*. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

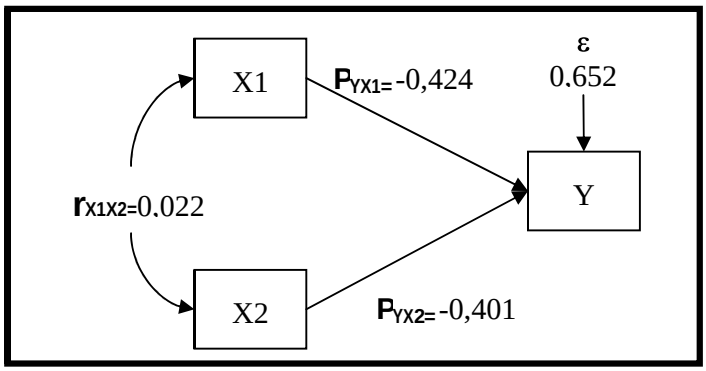
**Tabel 4.36**
**Rekapitulasi Hasil Analisis Jalur**

| Variabel Terikat | Variabel Bebas | Beta | $t_{hitung}$ | Sig | R-Square |
|---|---|---|---|---|---|
| Keinginan untuk Berpindah (Y) | Kepuasan kerja ($X_1$) | -0,424 | -2,730 | 0,011 | 0,348 |
| | Komitmen Organisasi ($X_2$) | -0,401 | -2,581 | 0,016 | |

Sumber : Hasil Perhitungan (terlampir)

Setelah koefisien jalur didapat, maka selanjutnya dapat ditentukan besarnya pengaruh secara simultan kepuasan kerja ($X_1$) dan komitmen organisasi

($X_2$) terhadap keinginan untuk berpindah (Y) yang disebut koefisien determinasi. Berdasarkan tabel di atas di dapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,348. Nilai koefisien determinasi ini dapat diinterprestasikan sebagai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi dalam penelitian ini **34,8%** keinginan untuk berpindah dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak diteliti adalah sebesar **65,2%** seperti kompensasi, kepemimpinan, stres kerja, budaya perusahaan. Dan dapat digambarkan diagram jalurnya secara lengkap dengan koefisien jalurnya.




**Gambar 4.32.**
**Diagram Jalur Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan untuk Berpindah**

Berdasarkan diagram jalur di atas, selanjutnya ditentukan besar pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung $X_1$ terhadap Y adalah sebesar = $(P_{YX_1})^2$

   = (-0,424) x (-0,424) = 0,1797 atau sebesar **17,97%**

2. Pengaruh tidak langsung $X_1$ terhadap Y melalui $X_2$ adalah sebesar = $P_{YX_1}$ x $r_{X_1X_2}$ x $P_{YX_2}$ = (-0,424) x (0,022) x (-0,401) = 0,0037 atau sebesar **0,37%,** sedangkan pengaruh total dari variabel kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berpindah adalah sebesar = **17,97%% + 0,37% = 18,34%**

3. Pengaruh langsung $X_2$ terhadap Y adalah sebesar = $(P_{YX_2})^2$ = (-0,401) x (-0,401) = 0,1608 atau sebesar **16,08%**

4. Pengaruh tidak langsung $X_2$ terhadap Y melalui $X_1$ adalah sebesar = $P_{YX_2}$ x $r_{X_1X_2}$ x $P_{YX_1}$ = (-0,401) x (0,022) x (-0,424) = 0,0037 atau sebesar **0,37%,** sedangkan pengaruh total dari variabel komitmen terhadap keinginan untuk berpindah adalah sebesar = **16,08%+ 0,37% = 16,45%**

### 4.4.2 Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan penarikan kesimpulan tentang pengaruh dari masing-masing variabel indenpenden terhadap variabel dependennya, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan secara statistik ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tak bebasnya. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu penguian secara keseluruhan dan pengujian secara individual.

### 4.4.2.1 Pengujian Secara Keseluruhan (Simultan)

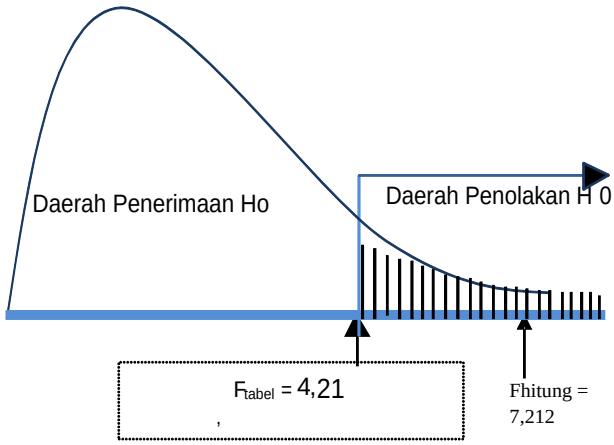
Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan untuk berpindah. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan anatara nilai $F_{hitung}$ dengan nilai $F_{tabel}$. Jika nilai $F_{hitung} > F_{kritis}$, maka $H_0$ yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya. Berdasarkan dari analisa data dengan program SPSS versi 19.0 maka diperoleh hasil Tabel *ANOVAb* sebagai berikut:

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 49,876 | 2 | 24,938 | 7,212 | ,003[a] |
| | Residual | 93,367 | 27 | 3,458 | | |
| | Total | 143,243 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Hasil output tabel Anova diperoleh nilai $F_{hitung}$ sebesar 7,212, dengan menggunakan taraf signifikan α sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai $F_{tabel}$ untuk n = 30; k = 2; df = n-k-1 = 30-2-1 = 27, diperoleh nilai sebesar 4,21, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 7,212 > 4,21, maka **Ho ditolak**, artinya hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan dan komitmen organisasi secara simultan harus diterima. Untuk lebih jelsanya dapat dilihat pada Gambar distribusi F sebagai berikut :




**Gambar 4.33.**
**Uji F Pengujian Hipotesis secara Simultan**
**Dengan $\alpha$ = 5 %**

### 4.4.2.2 Pengujian Secara Parsial

Pembuktian hipotesis parsial yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji-t.

**1. Pengaruh Kepuasan Terhadap Keinginan Untuk Berpindah**

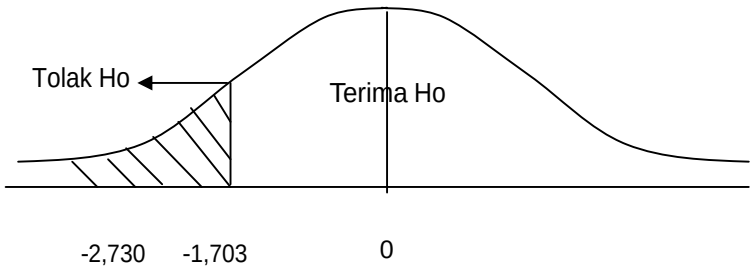
Berikut ini merupakan ringkasan hasil uji-t antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk berpindah

| **Jalur** | **$t_{hitung}$** | **$t_{tabel}$ df = 27** | **Kesimpulan** |
|---|---|---|---|
| $X_1 \longrightarrow$ Y | -2,730 | 1,703 | Signifikan |

Sumber : Hasil Perhitungan (terlampir)

Berdasarkan tabel pengujian di atas dapat dilihat nilai $t_{hitung}$ sebesar 6,349, karena $t_{hitung}$ (-2,730) lebih besar dibanding $t_{tabel}$ (1,703) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah, dan untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:




**Gambar 4.35**
**Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t**

Dari Gambar 4.2 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai $t_{hitung}$ jatuh di daerah penolakan $H_0$ yang berarti adanya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial dari kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berpindah. Adanya pengaruh negatif kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja akan berakibat pada tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada perusahaan lain.

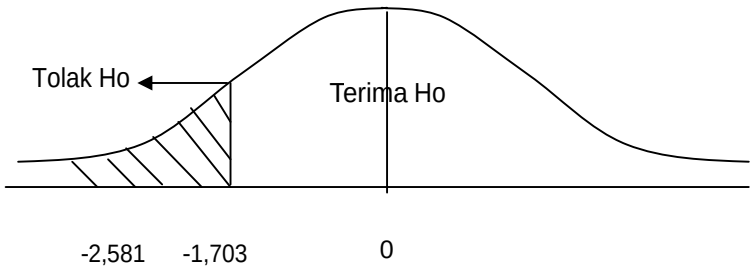
**2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Berpindah**

Berikut ini merupakan ringkasan hasil uji-t antara komitmen organisasi dengan keinginan untuk berpindah.

| **Jalur** | **$t_{hitung}$** | **$t_{tabel}$ df = 81** | **Kesimpulan** |
|---|---|---|---|
| $X_2$ ⟶ Y | -2,581 | 1,703 | Signifikan |

Sumber : Hasil Perhitungan (terlampir)

Berdasarkan tabel pengujian di atas dapat dilihat nilai $t_{hitung}$ sebesar 6,349, karena $t_{hitung}$ (-2,581) lebih besar dibanding $t_{tabel}$ (1,703) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak (Ho) dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah, dan untuk lebih jelasnya gambar penolakan dan penerimaan hipotesis nol ditunjukkan di bawah ini:




**Gambar 4.36.**
**Daerah Penerimaan dan Penolakan H0 Uji t**

Dari Gambar 4.3 di atas lebih jelas terlihat bahwa nilai $t_{hitung}$ jatuh di daerah penolakan $H_0$ yang berarti adanya pengaruh negatif dan signifikan secara parsial dari komitmen organisasi terhadap keinginan untuk berpindah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti, yaitu komitmen organisasi berpengaruh negatif secara terhadap *turnover*. Adanya pengaruh negatif komitmen organisasional terhadap *turn over* menandakan bahwa pada pegawai yang tidak memiliki loyalitas terhadap organisasi, menyebabkan pegawai memiliki keinginan yang tinggi untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang serta kemungkinan akan mencari pekerjaan pada perusahaan lain.