BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Lahir dari sebuah perusahaan kontruksi yang didirikan oleh Chung Ju Yung pada tahun 1947, Hyundai Motor Company (HMC) kini berkembang menjadi salah satu produsen mobil dunia asal Asia terbesar setelah Jepang.

Dalam bahasa Korea, kata "HYUNDAI" berarti 'Modern' atau 'Jaman Sekarang'. Atau 'yang selalu update dan mengikuti perkembangan jaman'. HYUNDAI menapakkan rodanya di Indonesia lewat agen tunggal pemegang mereknya, PT Citra Mobil Nasional (CMN). Mobil Hyundai pertama yang pertama kali diluncurkan adalah Elantra pada tahun 1995 yang merupakan mobil Korea pertama yang dipasarkan di Indonesia hasil rakitan pabrik Hyundai di Bekasi Barat. Sejak awal Hyundai Indonesia sudah mempunyai pabrik assembling dengan kapasitas produksi per tahun 10.000 unit untuk masa kerja satu shift.

Satu tahun berikutnya pada tahun 1996 Hyundai Indonesia merakit Accent dan meluncurkannya pada pertengahan tahun menjelang Gaikindo Expo. Untuk melebarkan sayapnya Hyundai Indonesia kemudian mendirikan

perusahaan yang diberi nama PT Hyundai Mobil Indonesia, sedangkan untuk perakitannya dipercayakan kepada PT Hyundai Indonesia Motor menggantikan nama PT Citra Mobil Nasional.

4.1.2 Karakteristik Responden

4.1.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin (gender) seringkali dianggap sebagai salah atu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	46	60,5
2	Perempuan	30	39,5
	Total	**76**	**100**

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa paling banyak karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 60,5% dari total responden. Sementara yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 30 orang atau sebesar 39,5 persen. Mengapa di Hyudai mobil ini banyak karyawan laki-laki karena di PT.Hyundai mobil ini banyak memerdayakan tenaga kerja mekanik sehingga berdominan lebih banyak laki-laki.

4.1.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Perbedaan kondisi individu seperti usia seringkali dapat memberikan perbedaan seseorang dalam berperilaku. Gambaran responden berdasarkan usia dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	21 – 30 tahun	24	31,6
2	31 – 40 tahun	44	57,9
3	Diatas 40 tahun	8	10,5
	Total	**76**	**100**

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat paling banyak karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang menjadi responden berusia antara 31-40 tahun. tahun, yaitu sebanyak 44 responden atau sebesar 57,9% dari total responden. Kemudian responden yang berusia antara 21-30 tahun ada sebanyak 24 orang atau sebesar 31,6 % dari total responden. Mengapa lebih banyak karyawan yang berusia matang karena seluruh tenaga kerja ini memrlukan tenaga kerj yang ahli dan profesional.

4.1.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SLTA/D3	42	55,3
2	Sarjana (S1)	34	44,7
	Total	**76**	**100**

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.5 dapat dilihat paling karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang menjadi responden adalah berpendidikan SLTA/D3, yaitu sebanyak 42 responden atau sebesar 55,3% dari total responden. Kemudian responden yang berpendidikan S1 ada sebanyak 34 orang atau sebesar 44,7% dari total responden.

4.1.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Masa kerja

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang 1 tahun	30	39,5
2	1 – 3 tahun	29	38,2
3	Diatas 3 tahun	17	22,3
	Total	**76**	**100**

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan masa kerja seperti tampak pada tabel 4.4 dapat dilihat paling banyak karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang

menjadi responden masih memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebanyak 30 responden atau sebesar 39,5% dari total responden. Disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja antara 1-3 tahun ada sebanyak 29 orang atau sebesar 38,2% dari total responden. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja diatas 3 tahun hanya ada sebanyak 17 orang atau sebesar 22,3% dari total responden.

4.1.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dianalisis, data hasil penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan berupa butir item pernyataan yang diajukan kepada responden telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

4.1.3.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya ・ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas)

4.1.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *Split-Half* dari *Spearman Brown* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut

1) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Pengembangan Karir

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Pengembangan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,603
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	,593
		N of Items	5[b]
	Total N of Items		10
Correlation Between Forms			,879
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,936
	Unequal Length		,936
Guttman Split-Half Coefficient			,936

a. The items are: P1, P3, P5, P7, P9.
b. The items are: P2, P4, P6, P8, P10.

Dari tabel 4.5 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner pengembangan karir sebesar 0,936 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa

kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir sudah memberikan hasil yang konsisten.

2) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kompensasi Kerja Karyawan

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kompensasi Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,687
		N of Items	5[a]
	Part 2	Value	,610
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		9
Correlation Between Forms			,756
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,861
	Unequal Length		,862
Guttman Split-Half Coefficient			,852

a. The items are: P11, P13, P15, P17, P19.

b. The items are: P19, P12, P14, P16, P18.

Dari tabel 4.6 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner kompensasi kerja karyawan sebesar 0,861 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi kerja karyawan sudah memberikan hasil yang konsisten

3) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,697
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,711
		N of Items	4[b]
	Total N of Items		8
Correlation Between Forms			,702
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,825
	Unequal Length		,825
Guttman Split-Half Coefficient			,825

a. The items are: P20, P22, P24, P26.
b. The items are: P21, P23, P25, P27.

Dari tabel 4.11 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner kepuasan kerja karyawan sebesar 0,825 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan sudah memberikan hasil yang konsisten.

4) Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Pengunduran Diri Karyawan

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Pengunduran Diri Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,628
		N of Items	4[a]
	Part 2	Value	,585
		N of Items	3[b]
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			,639
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,780
	Unequal Length		,783
Guttman Split-Half Coefficient			,773

a. The items are: P28, P30, P32, P34.
b. The items are: P34, P29, P31, P33.

Dari tabel 4.8 di atas terlihat bahwa nilai reliabilitas kuesioner pengunduran diri karyawan sebesar 0,780 (*Spearman-Brown Coefficient*) dan lebih besar dari nilai kritis 0.70. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan sudah reliabel sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel pengunduran diri karyawan sudah memberikan hasil yang konsisten.

4.1.4 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden berpedoan pada tabel 3.8 yang ada di bab 3.

4.1.4.1 Analisis Deskriptif Pengembangan Karir

Pengembangan karir karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Pengembangan karir karyawan diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang pengembangan karir para karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Pengembangan Karir

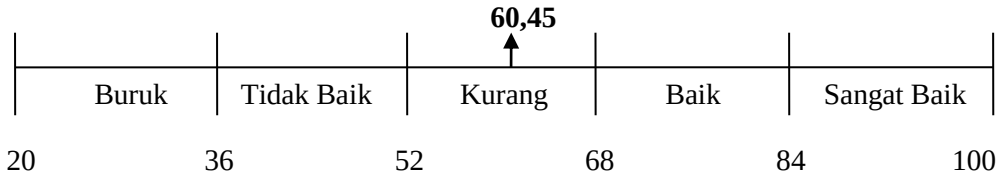
Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	227	380	59,74	Kurang
2	228	380	60,00	Kurang
3	257	380	67,63	Kurang
4	258	380	67,89	Kurang
5	180	380	47,37	Tidak Baik
6	166	380	43,68	Tidak Baik
7	255	380	67,11	Kurang
8	256	380	67,37	Kurang
9	235	380	61,84	Kurang
10	235	380	61,84	Kurang
Total	**2297**	**3800**	**60,45**	**Kurang**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.1

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Pengembangan Karir



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel pengembangan karir sebesar 60,45 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung secara umum berada dalam kategori kurang baik. Agar lebih jelas penulis juga menyajikan gambaran pengembangan karir pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 10 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung diukur menggunakan 4 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap keempat butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Prestasi Kerja

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Absensi Sesuai Dengan jam Kerja	F	0	21	35	18	2	59,74
	%	0,00	27,63	46,05	23,68	2,63	
Bekerja Sesuai Dengan Jam Yang diberikan Oleh Kantor	F	0	22	34	18	2	60,00
	%	0,00	28,95	44,74	23,68	2,63	
Pekerjaan Yang dikerjakan Sesuai Dengan Schedule	F	0	39	27	10	0	67,63
	%	0,00	51,32	35,53	13,16	0,00	
Karyawan Melakukan Pekerjaan sesuai dengan Jam kerja yang telah ditentukan	F	1	36	31	8	0	67,89
	%	1,32	47,37	40,79	10,53	0,00	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**1**	**118**	**127**	**54**	**4**	**63,82**
	%	**0,33**	**38,82**	**41,78**	**17,76**	**1,32**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa prestasi kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung secara umum masih kurang baik. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 63,82 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.11 diatas.

a) Absensi Sesuai Dengan jam Kerja

Pada tabel 4.10 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju bahwa absensinya sudah sesuai dengan jam kerja, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 59,74 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya absensi karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung kadang-kadang sesuai dengan jam kerja.

b) Bekerja Sesuai Dengan Jam Yang diberikan Oleh Kantor

Pada tabel 4.10 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju telah bekerja sesuai dengan jam yang diberikan oleh kantor, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 60,00 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung bekerja kadang-kadang sesuai dengan jam yang diberikan oleh kantor.

c) Pekerjaan Yang dikerjakan Sesuai Dengan Schedule

Pada tabel 4.10 dapat dilihat paling banyak responden setuju pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan schedule, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 67,63 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya pekerjaan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung kadang-kadang dikerjakan sesuai dengan schedule.

d) Karyawan Melakukan Pekerjaan sesuai dengan Jam kerja yang telah ditentukan

Pada tabel 4.10 dapat dilihat paling banyak responden setuju karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 67,89 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil

Indonesia Cabang Bandung melakukan pekerjaan kadang-kadang sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

2) Jaringan Kerja

Jaringan kerja di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.11

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Jaringan Kerja

Pernyataan		**Skor Jawaban**					**% Skor**
		SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	
Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap bawahannya	F	0	5	30	29	12	47,37
	%	0,00	6,58	39,47	38,16	15,79	
Pimpinan maupun pemegang saham selalu menyapa karyawan setiap bertemu	F	0	4	20	38	14	43,68
	%	0,00	5,26	26,32	50,00	18,42	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**0**	**9**	**50**	**67**	**26**	**45,53**
	%	**0,00**	**5,92**	**32,89**	**44,08**	**17,11**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa jaringan kerja di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung secara umum masih buruk. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 45,53 berada diantara 36 – 52 dan termasuk dalam kategori buruk. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.11diatas.

a) Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap bawahannya

Pada tabel 4.11 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju bahwa pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap bawahannya, disusul responden yang menjawab tidak setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 47,37 berada pada interval 36 – 52 dan

termasuk dalam kategori rendah, artinya perhatian pimpinan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung masih rendah terhadap bawahannya.

b) Pimpinan maupun pemegang saham selalu menyapa karyawan setiap bertemu

Pada tabel 4.11 dapat dilihat paling banyak responden tidak setuju bahwa pimpinan maupun pemegang saham selalu menyapa karyawan setiap bertemu, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 43,68 berada pada interval 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah, artinya pimpinan maupun pemegang saham di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung sangat jarang menyapa karyawan ketika bertemu.

3) Loyalitas Terhadap Organisasi

Loyalitas karyawan terhadap organisasi di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.12
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Loyalitas Terhadap Organisasi

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Mengerjakan pekerjaan tepat waktu bahkan sebelum waktu yang di tentukan	F	3	31	34	6	2	67,11
	%	3,95	40,79	44,74	7,89	2,63	
Karyawan bersedia bekerja exstra (diluar jam	F	1	33	35	7	0	67,37

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
kerja) tanpa memikirkan pesangon yang diberikan perusahaan	%	1,32	43,42	46,05	9,21	0,00	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**4**	**64**	**69**	**13**	**2**	**67,24**
	%	**2,63**	**42,11**	**45,39**	**8,55**	**1,32**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa loyalitas karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung terhadap organisasi secara umum masih kurang. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 67,11 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.12 diatas.

a) Mengerjakan pekerjaan tepat waktu bahkan sebelum waktu yang di tentukan

   Pada tabel 4.12 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju telah mengerjakan pekerjaan tepat waktu bahkan sebelum waktu yang di tentukan, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 67,11 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung hanya kadang-kadang mengerjakan pekerjaan tepat waktu bahkan sebelum waktu yang di tentukan.

b) Karyawan bersedia bekerja exstra (diluar jam kerja) tanpa memikirkan pesangon yang diberikan perusahaan

   Pada tabel 4.12 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju bersedia bekerja exstra (diluar jam kerja) tanpa memikirkan pesangon

yang diberikan perusahaan, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 67,37 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung hanya kadang-kadang bersedia bekerja exstra (diluar jam kerja) tanpa memikirkan pesangon yang diberikan perusahaan.

4) Promosi

Promosi karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Promosi

Pernyataan		**Skor Jawaban**					**% Skor**
		SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	
Selalu bersedia jika di berikan mandat untuk menjadi seorang pemimpin dalam kegiatan apapun di perusahaan	F %	0 0,00	24 31,58	35 46,05	17 22,37	0 0,00	61,84
Saya gampang bergaul dengan teman baik baru maupun teman lama	F %	0 0,00	24 31,58	36 47,37	15 19,74	1 1,32	61,84
Akumulasi Jawaban Responden	**F** **%**	**0** **0,00**	**48** **31,58**	**71** **46,71**	**32** **21,05**	**1** **0,66**	**61,84**

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa promosi karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung secara umum masih kurang. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 61,84 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang.

Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.13diatas.

a) Selalu bersedia jika di berikan mandat untuk menjadi seorang pemimpin dalam kegiatan apapun di perusahaan

   Pada tabel 4.13 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju selalu bersedia jika di berikan mandat untuk menjadi seorang pemimpin dalam kegiatan apapun di perusahaan, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 61,84 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung kurang bersedia jika di berikan mandat untuk menjadi seorang pemimpin dalam kegiatan apapun di perusahaan.

b) Saya gampang bergaul dengan teman baik baru maupun teman lama

   Pada tabel 4.13 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju gampang bergaul dengan teman baik baru maupun teman lama, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 61,84 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung agak kesulitan bergaul dengan teman baik baru maupun teman lama.

4.1.4.2 Analisis Deskriptif Kompensasi

Kompensasi kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kompensasi kerja karyawan diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang konpensasi kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel berikut ini

Tabel 4.14

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kompensasi

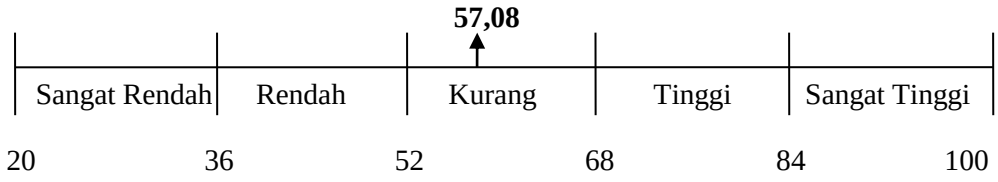
Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	239	380	62,89	Kurang
2	234	380	61,58	Kurang
3	158	380	41,58	Rendah
4	203	380	53,42	Kurang
5	243	380	63,95	Kurang
6	256	380	67,37	Kurang
7	237	380	62,37	Kurang
8	169	380	44,47	Rendah
9	213	380	56,05	Kurang
Total	**1952**	**3420**	**57,08**	**Kurang**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.2

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Kompensasi



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kompensasi sebesar 57,08 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja karaywan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung secara umum berada dalam kategori kurang. Agar lebih jelas penulis juga menyajikan gambaran kompensasi kerja karaywan pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 9 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Gaji

Gaji karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.15

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Gaji

Pernyataan		**Skor Jawaban**					**% Skor**
		SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	
Imbalan (Gaji) sesuai dengan jam kerja yang telah dijalani	F	0	20	47	9	0	62,89
	%	0,00	26,32	61,84	11,84	0,00	
Kegiatan diluar jam kerja di hargai dengan imbalan (gaji) yang sesuai	F	0	24	34	18	0	61,58
	%	0,00	31,58	44,74	23,68	0,00	

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Akumulasi Jawaban Responden	F	0	44	81	27	0	62,24
	%	0,00	28,95	53,29	17,76	0,00	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa gaji yang diterima karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung secara umum masih kurang. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 62,24 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.15 diatas.

a) Imbalan (Gaji) sesuai dengan jam kerja yang telah dijalani

   Pada tabel 4.15 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju imbalan (Gaji) sesuai dengan jam kerja yang telah dijalani, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 62,88 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung merasa imbalan (Gaji) yang diterima kurang sesuai dengan jam kerja yang telah dijalani.

b) Kegiatan diluar jam kerja di hargai dengan imbalan (gaji) yang sesuai

   Pada tabel 4.15 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju kegiatan diluar jam kerja di hargai dengan imbalan (gaji) yang sesuai, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 61,58 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil

Indonesia Cabang Bandung kurang di hargai dengan imbalan (gaji) yang sesuai untuk kegiatan diluar jam kerja.

2) Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya

Perlindungan ekonomis terhadap bahaya yang dirasakan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.16
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Perlindungan Ekonomis Terhadap Bahaya

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Jaminan Perlindungan kesehatan sesuai dengan jabatan yang belaku di perusahaan	F	0	1	17	45	13	41,58
	%	0,00	1,32	22,37	59,21	17,11	
Kemudah Menggunakan akses perlindungan kerja	F	0	9	37	26	4	53,42
	%	0,00	11,84	48,68	34,21	5,26	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**0**	**10**	**54**	**71**	**17**	**47,50**
	%	**0,00**	**6,58**	**35,53**	**46,71**	**11,18**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa perlindungan ekonomis terhadap bahaya yang dirasakan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung secara umum masih rendah. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 47,50 berada diantara 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.16 diatas.

a) Jaminan Perlindungan kesehatan sesuai dengan jabatan yang belaku di perusahaan

Pada tabel 4.16 dapat dilihat paling banyak responden tidak setuju jaminan perlindungan kesehatan sesuai dengan jabatan yang belaku di perusahaan, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 41,58 berada pada interval 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung tidak mendapat jaminan perlindungan kesehatan sesuai dengan jabatan yang belaku di perusahaan.

b) Kemudahan Menggunakan akses perlindungan kerja

Pada tabel 4.16 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju mudah menggunakan akses perlindungan kerja, disusul responden yang menjawab tidak setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 53,42 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung agak kesulitan menggunakan akses perlindungan kerja.

3) Pembayaran diluar Jam Kerja

Pembayaran karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung diluar jam kerja diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.17

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Pembayaran diluar Jam Kerja

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Overtime di perusahaan termasuk jam lembur	F	0	27	38	10	1	63,95
	%	0,00	35,53	50,00	13,16	1,32	
Tunjangan- Tunjangan Sesuai dengan Standart Operational Perusahaan (THR)	F	1	33	35	7	0	67,37
	%	1,32	43,42	46,05	9,21	0,00	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**1**	**60**	**73**	**17**	**1**	**65,66**
	%	**0,66**	**39,47**	**48,03**	**11,18**	**0,66**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa pembayaran karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung diluar jam kerja secara umum masih kurang. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 65,66 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.17 diatas.

a) Overtime di perusahaan termasuk jam lembur

Pada tabel 4.17 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju overtime di perusahaan termasuk jam lembur, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 63,95 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya overtime di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung jarang termasuk jam lembur.

b) Overtime di perusahaan termasuk jam lembur

Pada tabel 4.17 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju overtime di perusahaan termasuk jam lembur, disusul responden yang

menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 67,37 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya overtime di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung jarang termasuk jam lembur.

4) Program Pelayanan Karyawan

Program pelayanan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Program Pelayanan Karyawan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Proses Cuti dan Kebijakan yang berkaitan dengan ketidak hadiran sesuai dengan pekerjaan yang kita kerjakan	F	0	25	35	16	0	62,37
	%	0,00	32,89	46,05	21,05	0,00	
Infentaris Baik Kendaraan (untuk para Head Manager) maupun infentaris yang disediakan sesuai dengan kebutuhan	F	0	4	22	37	13	44,47
	%	0,00	5,26	28,95	48,68	17,11	
Adanya reward kepada karyawan berprestasi	F	0	11	40	24	1	56,05
	%	0,00	14,47	52,63	31,58	1,32	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**0**	**40**	**97**	**77**	**14**	**50,26**
	%	**0,00**	**17,54**	**42,54**	**33,77**	**6,14**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa program pelayanan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung diluar jam kerja secara umum masih kurang. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 50,26 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.18 diatas.

a) Proses Cuti dan Kebijakan yang berkaitan dengan ketidak hadiran sesuai dengan pekerjaan yang kita kerjakan

Pada tabel 4.18 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju proses cuti dan kebijakan yang berkaitan dengan ketidak hadiran sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 62,37 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya proses cuti dan kebijakan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang berkaitan dengan ketidak hadiran kurang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

b) Infentaris Baik Kendaraan (untuk para Head Manager) maupun infentaris yang disediakan sesuai dengan kebutuhan

Pada tabel 4.18 dapat dilihat paling banyak responden tidak setuju infentaris kendaraan (untuk para Head Manager) maupun infentaris yang disediakan sesuai dengan kebutuhan, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 44,47 berada pada interval 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah, artinya infentaris kendaraan untuk para Head Manager maupun infentaris yang disediakan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung tidak sesuai dengan kebutuhan.

c) Adanya reward kepada karyawan berprestasi

Pada tabel 4.18 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju telah ada reward kepada karyawan berprestasi, disusul responden yang

menjawab tidak setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 56,05 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya reward kepada karyawan berprestasi di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung masih kurang.

4.1.4.3 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kepuasan kerja karyawan diukur menggunakan 6 (enam) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 8 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.19

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja

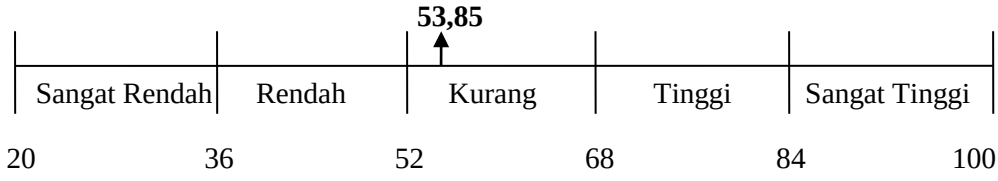
Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	203	380	53,42	Kurang
2	213	380	56,05	Kurang
3	271	380	71,32	Tinggi
4	157	380	41,32	Rendah
5	199	380	52,37	Kurang
6	187	380	49,21	Rendah
7	237	380	62,37	Kurang
8	170	380	44,74	Rendah
Total	**1637**	**3040**	**53,85**	**Kurang**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.3

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Kepuasan Kerja



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kepuasan kerja sebesar 53,85 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karaywan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung secara umum berada dalam kategori kurang. Agar lebih jelas penulis juga menyajikan gambaran kepuasan kerja karaywan pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 6 (enam) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 8 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Kondisi Pekerjaan

Kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas kondisi pekerjaan diukur menggunakan 1 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.20

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kondisi Pekerjaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Tempat bekerja sangat nyaman dengan fasilitas yang diberikan dan standart operasinal perusahaan	F	0	11	29	36	0	53,42
	%	0,00	14,47	38,16	47,37	0,00	

Melalui persentase skor jawaban responden dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas kondisi pekerjaan secara umum masih kurang. Hal ini bisa diketahui dari persentase skor jawaban responden sebesar 53,42 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang.

2) Insentif

Kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas insentif diukur menggunakan 1 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.21

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Insentif

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Insentif akan keluar jika target perusahaan tercapai	F	2	14	27	33	0	56,05
	%	2,63	18,42	35,53	43,42	0,00	

Melalui persentase skor jawaban responden dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas insentif secara umum masih kurang. Hal ini bisa diketahui dari persentase skor jawaban

responden sebesar 56,05 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang.

3) Kesempatan Untuk Maju

Kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas kesempatan untuk maju diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.22

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kesempatan Untuk Maju

Pernyataan		**Skor Jawaban**					**% Skor**
		SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	
Prestasi akan mempermudah untuk naik jabatan	F	5	41	22	8	0	71,32
	%	6,58	53,95	28,95	10,53	0,00	
Atasan mendukung penuh atas segala yang dilakukan selama itu untuk kemajuan	F	0	2	15	45	14	41,32
	%	0,00	2,63	19,74	59,21	18,42	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**5**	**43**	**37**	**53**	**14**	**56,32**
	%	**3,29**	**28,29**	**24,34**	**34,87**	**9,21**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas kesempatan untuk maju secara umum masih kurang. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 56,32 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.22 diatas.

a) Prestasi akan mempermudah untuk naik jabatan

Pada tabel 4.22 dapat dilihat paling banyak responden setuju prestasi akan mempermudah untuk naik jabatan, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 71,32 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi, artinya prestasi karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung mempermudah untuk naik jabatan.

b) Atasan mendukung penuh atas segala yang dilakukan selama ini untuk kemajuan

Pada tabel 4.22 dapat dilihat paling banyak responden tidak setuju atasan mendukung penuh atas segala yang dilakukan selama ini untuk kemajuan, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 41,32 berada pada interval 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah, artinya atasan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung belum mendukung penuh atas segala yang dilakukan selama ini untuk kemajuan.

4) Supervisi

Kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas supervisi diukur menggunakan 1 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.23

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Supervisi

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Sumber daya manusia bekerja sesuai dengan porsi yang telah di tentukan	F	0	9	35	26	6	52,37
	%	0,00	11,84	46,05	34,21	7,89	

Melalui persentase skor jawaban responden dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas supervisi secara umum masih kurang. Hal ini bisa diketahui dari persentase skor jawaban responden sebesar 52,37 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang.

5) Isi Pekerjaan

Kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas isi pekerjaan diukur menggunakan 1 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.24

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Isi Pekerjaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan posisi dan Jabatan yang berlaku	F	0	5	28	40	3	49,21
	%	0,00	6,58	36,84	52,63	3,95	

Melalui persentase skor jawaban responden dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas isi pekerjaan secara umum masih rendah. Hal ini bisa diketahui dari persentase skor jawaban responden sebesar 49,21 berada diantara 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah.

6) Rekan Kerja

Kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas rekan kerja diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.25

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Rekan Kerja

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Menyelesaikan Tugas atau Pekerjaan tanpa Bantuan orang lain	F	3	22	35	13	3	62,37
	%	3,95	28,95	46,05	17,11	3,95	
Berdiskusi atau bermusyawarah jika terjadi perselisihan	F	0	5	21	37	13	44,74
	%	0,00	6,58	27,63	48,68	17,11	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**3**	**27**	**56**	**50**	**16**	**53,55**
	%	**1,97**	**17,76**	**36,84**	**32,89**	**10,53**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung atas rekan kerja secara umum masih kurang. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 53,55 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.25 diatas.

a) Menyelesaikan Tugas atau Pekerjaan tanpa Bantuan orang lain

Pada tabel 4.25 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju menyelesaikan tugas atau pekerjaan tanpa bantuan orang lain, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 62,37 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia

Cabang Bandung kadang-kadang menyelesaikan tugas atau pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

b) Berdiskusi atau bermusyawarah jika terjadi perselisihan

Pada tabel 4.25 dapat dilihat paling banyak responden tidak setuju berdiskusi atau bermusyawarah jika terjadi perselisihan, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 44,74 berada pada interval 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung jarang berdiskusi atau bermusyawarah jika terjadi perselisihan.

4.1.4.4 Analisis Deskriptif Pengunduran Karyawan

Pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kepuasan kerja karyawan diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persentase skor jawaban responden seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.26

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Pengunduran Diri Karyawan

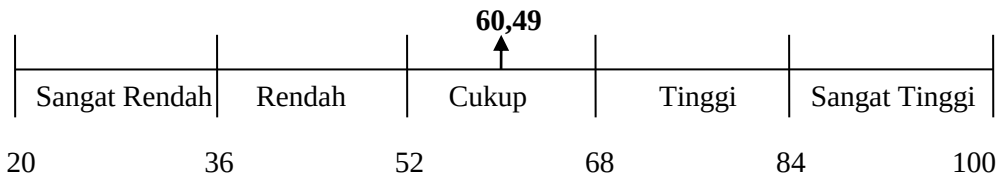
Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	205	380	53,95	Kurang
2	249	380	65,53	Kurang
3	255	380	67,11	Kurang
4	218	380	57,37	Kurang
5	189	380	49,74	Rendah
6	241	380	63,42	Kurang
7	252	380	66,32	Kurang
Total	**1609**	**2660**	**60,49**	**Kurang**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2014)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.4

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Pengunduran Diri



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel kepuasan kerja sebesar 60,49 berada pada interval 52 – 68. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengunduran diri karaywan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung secara umum berada dalam kategori

cukup tinggi. Agar lebih jelas penulis juga menyajikan gambaran pengunduran diri karaywan pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Malas Kerja

Pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang ditunjukkan dengan malas kerja diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.27

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Malas Kerja

Pernyataan		**Skor Jawaban**					**% Skor**
		SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**	
Sudah Tidak perduli dengan absensi jika karyawan sudah tidak merasa nyaman	F	0	17	19	40	0	53,95
	%	0,00	22,37	25,00	52,63	0,00	
Tidak ada Target yang tercapai jika sudah tidak merasa nyaman	F	1	33	29	12	1	65,53
	%	1,32	43,42	38,16	15,79	1,32	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**1**	**50**	**48**	**52**	**1**	**59,74**
	%	**0,66**	**32,89**	**31,58**	**34,21**	**0,66**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang ditunjukkan dengan malas kerja secara umum cukup tinggi. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 59,74 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.27 diatas.

a) Sudah Tidak perduli dengan absensi jika karyawan sudah tidak merasa nyaman

Pada tabel 4.27 dapat dilihat paling banyak responden tidak setuju sudah tidak perduli dengan absensi jika karyawan sudah tidak merasa nyaman, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 53,95 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung kurang perduli dengan absensi jika sudah tidak merasa nyaman.

b) Tidak ada Target yang tercapai jika sudah tidak merasa nyaman

Pada tabel 4.27 dapat dilihat paling banyak responden setuju tidak ada target yang tercapai jika sudah tidak merasa nyaman, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 65,53 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya target karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung kurang tercapai jika sudah tidak merasa nyaman.

2) Melanggar Tata Tertib

Pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang ditunjukkan dengan melanggar tata tertib diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.28

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Melanggar Tata Tertib

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Menggunakan seragam yang diwajibkan oleh perusahaan	F	1	34	33	7	1	67,11
	%	1,32	44,74	43,42	9,21	1,32	
Apakah jam atau aturan pekerjaan di perusahaan sesuai dengan ketentuan pemerintah	F	1	16	32	26	1	57,37
	%	1,32	21,05	42,11	34,21	1,32	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**2**	**50**	**65**	**33**	**2**	**62,24**
	%	**1,32**	**32,89**	**42,76**	**21,71**	**1,32**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang ditunjukkan dengan melanggar tata tertib secara umum masih cukup tinggi. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 62,24 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.28 diatas.

a) Menggunakan seragam yang diwajibkan oleh perusahaan

   Pada tabel 4.28 dapat dilihat paling banyak responden setuju menggunakan seragam yang diwajibkan oleh perusahaan, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 67,11 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung kadang-kadang menggunakan seragam yang diwajibkan oleh perusahaan.

b) Jam atau aturan pekerjaan di perusahaan sesuai dengan ketentuan pemerintah

Pada tabel 4.28 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju jam atau aturan pekerjaan di perusahaan sesuai dengan ketentuan pemerintah, disusul responden yang menjawab tidak setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 57,37 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya jam atau aturan pekerjaan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung kurang sesuai dengan ketentuan pemerintah.

3) Proses Terhadap Organisasi

Pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang ditunjukkan dengan proses terhadap organisasi diukur menggunakan 1 butir pernyataan. Berikut distribusi skor tanggapan responden terhadap butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.29
Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Proses Terhadap Organisasi

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Prosedur kerja yang di terapkan sesuai dengan keadaan kerja di perusahaan	F	0	5	29	40	2	49,74
	%	0,00	6,58	38,16	52,63	2,63	

Melalui persentase skor jawaban responden dapat diketahui bahwa pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang ditunjukkan dengan proses terhadap organisasi secara umum masih rendah. Hal ini bisa diketahui dari persentase skor jawaban responden sebesar 49,74 berada diantara 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah.

4) Kondisi Pekerjaan

Pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang ditunjukkan dengan kondisi pekerjaan diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi distribusi skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.30

Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Indikator Kondisi Pekerjaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
Lingkungan pekerjaan dan tempat bekerja memberikan kenyamanan saat bekerja	F	3	23	36	12	2	63,42
	%	3,95	30,26	47,37	15,79	2,63	
Atasan dan Supervisor Sangat mendukung kegiatan yang ada di perusahaan	F	0	36	28	12	0	66,32
	%	0,00	47,37	36,84	15,79	0,00	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**3**	**59**	**64**	**24**	**2**	**64,87**
	%	**1,97**	**38,82**	**42,11**	**15,79**	**1,32**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung yang ditunjukkan dengan kondisi pekerjaan secara umum masih cukup tinggi. Hal ini bisa diketahui dari persentase akumulasi skor jawaban responden sebesar 64,87 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.30 diatas.

a) Lingkungan pekerjaan dan tempat bekerja memberikan kenyamanan saat bekerja

Pada tabel 4.30 dapat dilihat paling banyak responden kurang setuju lingkungan pekerjaan dan tempat bekerja memberikan kenyamanan saat bekerja, disusul responden yang menjawab setuju. Kemudian persentase

skor tanggapan responden sebesar 63,42 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung merasa lingkungan pekerjaan dan tempat bekerja kurang memberikan kenyamanan saat bekerja.

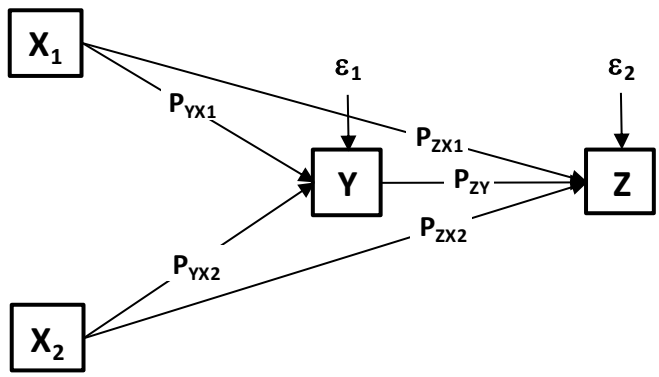
b) Atasan dan Supervisor Sangat mendukung kegiatan yang ada di perusahaan

Pada tabel 4.30 dapat dilihat paling banyak responden setuju atasan dan supervisor sangat mendukung kegiatan yang ada di perusahaan, disusul responden yang menjawab kurang setuju. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 66,32 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori kurang, artinya karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung merasa supervisor kurang mendukung kegiatan yang ada di perusahaan.

4.1.5 Analisis Verifikatif

Pada sub bab ini hipotesis penelitian yang sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui uji statistik. Hipotesis penelitian seperti yang telah dituangkan di dalam bab II adalah adanya pengaruh dari variabel pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan serta implikasinya pada pengunguran diri. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis jalur. Namun karena data hasil tanggapan responden masih berbentuk ordinal, maka sebelum diolah menggunakan analisis jalu terlebih dahulu data ordinal tersebut dikonversi menjadi data interval melalui *methods of succesuve interval*.

Semakin baik pengembangan karir dan semakin tinggi kompensasi kerja karyawan dihrapkan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga pengunduran diri akan menurun. Berdasarkan data yang telah terkumpul, selanjutnya akan diuji pengaruh pengembangan karir terhadap kompensasi kerja karyawan dan implikasinya terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian akan dilakukan melalui dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian pada tahap kedua akan diuji pengaruh pengembangan karir, kompensasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap pengunduran diri. Secara diagram bentuk hubungan antara keempat variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.5

Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diagram jalur seperti terlihat pada gambar 4.5 dapat diformulasikan kedalam 2 persamaan struktural sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + \cdot_1}$$

$$\mathbf{Z = P_{ZX1}X_1 + P_{ZX2}X_2 + P_{ZY}Y + \cdot_2}$$

Keterangan:

Z = Pengunduran diri

Y = Kepuasan kerja karyawan

X_2 = Kompensasi kerja karyawan

X_1 = Pengembangan karir

$\mathbf{P_{YXi}}$ = Koefisien jalur pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja

$\mathbf{P_{ZXi}}$ = Koefisien jalur pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan

$\mathbf{P_{ZY}}$ = Koefisien jalur kepuasan kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan

$\cdot$ = Pengaruh faktor lain

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data akan diuji dengan menggunakan analisis jalur *(path analysis).* Langkah pertama yang akan dilakukan adalah menghitung koefisien korelasi antara keempat variabel yang sedang diteliti. Kemudian nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.31

Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

Variabel independen pada penelitian ini adalah pengembangan karir (X_1), variabel intervening kompensasi kerja karyawan (X_2) dan variabel intervening kepuasan kerja karyawan (Y) serta variabel dependen pengunduran diri karyawan (Y), koefisien korelasi diantara keempat variabel tersebut dihitung menggunakan rumus korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *IBM SPSS Statistics.20* diperoleh koefisien korelsi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.32

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Z	X1	X2	Y
Pearson Correlation	Z	1,000	-,655	-,675	-,833
	X1	-,655	1,000	,441	,589
	X2	-,675	,441	1,000	,643
	Y	-,833	,589	,643	1,000
Sig. (1-tailed)	Z	.	,000	,000	,000
	X1	,000	.	,000	,000
	X2	,000	,000	.	,000
	Y	,000	,000	,000	.
N	Z	76	76	76	76
	X1	76	76	76	76
	X2	76	76	76	76
	Y	76	76	76	76

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara pengembangan karir dangan kompensasi kerja karyawan sebesar 0,441 dan masuk dalam kategori sedang atau cukup kuat. Arah hubungan positif antara pengembangan karir dengan kompensasi kerja karyawan menujukkan bahwa pengembangan karir yang makin baik cenderung diikuti dengan meningkatnya kompensasi kerja karyawan. Kemudian hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,589 termasuk dalam kategori cukup kuat, demikian juga hubungan antara kompensasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,643 juga termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

4.1.5.1 Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Pertama

Pada sub struktur yang pertama variabel pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *IBM SPSS Statistics.20* diperoleh koefisien jalur pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.33

Koefisien jalur pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,792	2,413		-,328	,744
	X1	,340	,080	,379	4,236	,000
	X2	,455	,086	,476	5,316	,000

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,379 ($P_{YX_1} = 0,379$) dan 0,476 ($P_{YX_2} = 0,476$) yang terdapat pada tabel 4.34 merupakan nilai koefisien jalur pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi melalui koefisien jalur dapat diketahui bahwa kompensasi kerja karyawan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan dibanding pengembangan karir.

2) Menghitung Koefisien Determinasi.

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau pengaruh secara bersama-sama pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *IBM SPSS Statistics.20* diperoleh koefisien determinasi pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.34

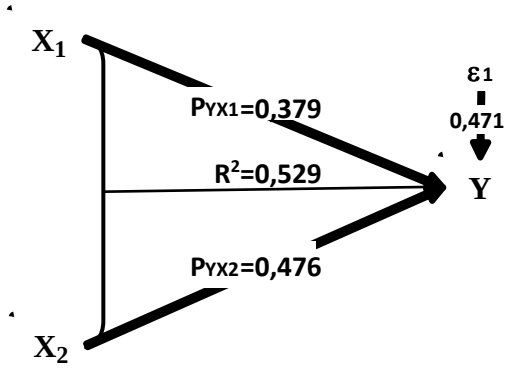
Koefisien determinasi pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727[a]	,529	,516	3,42502

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 52,9% terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung. Sisanya sebesar 47,1% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.6
Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Pertama

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan sebagai berikut.

Besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung dihitung sebagai berikut.

- Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan = $(P_{YX1})^2$ = (0,379) ・ (0,379) = 0,144 **(14,4%).**
- Pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan = P_{YX1} ・ r_{X1X2} ・ P_{YX2} = (0,379) ・ (0,441) ・ (0,476) = 0,080 **(8,0%)**

Jadi total pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung **= 14,4% + 8,0% = 22,4%** dengan arah positif. Artinya semakin baik pengembangan karir akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

Besar pengaruh kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung dihitung sebagai berikut.

- Pengaruh langsung kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan = $(P_{YX2})^2$ = (0,476) ・ (0,476) = 0,227 **(22,7%)**
- Pengaruh tidak langsung kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan = P_{YX2} ・ r_{X1X2} ・ P_{YX2} = (0,476) ・ (0,441) ・ (0,379) = 0,080 **(8,0%)**.

Jadi total pengaruh kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung **= 22,7% + 8,8%**

=30,7% dengan arah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi kerja yang diterima karyawan akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat.

3) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara simultan dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial. Pada pengujian secara simultan digunakan statistik uji F dengan kriteria uji:

Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Terima Ho jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Kemudian pada pengujian secara parsial digunakan statistik uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel,}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (signifikan)

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.**

Hipotesis Statistik:

Ho: Pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.

Ha: Pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang disajikan pada tabel 4.34 di bawah ini:

Tabel 4.35

Anova Untuk Pengujian Koefisien Regresi secara Simultan

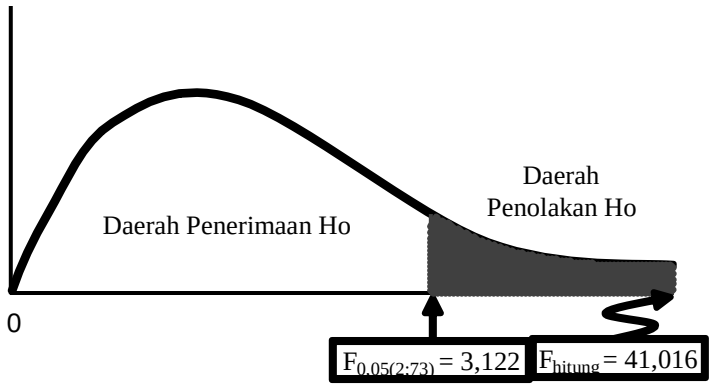
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	962,299	2	481,149	41,016	,000[b]
	Residual	856,348	73	11,731		
	Total	1818,647	75			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 41,016 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk ・= 0.05 dan derajat bebas (2&73) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,122. Karena F_{hitung} (41,016) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,122) maka pada tingkat kekeliruan 5% (・=0.05) diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Artinya pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.7

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-sama

Pada gambar 4.7 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 41,016 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.

- **Pengujian Jalur Secara Parsial.**

Pada pengujian secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t, dimana nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1,993 yang diperoleh dari tabel t pada ⋅ = 0.05 dan derajat bebas 73 untuk pengujian dua arah. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.36

Nilai Statistik Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,792	2,413		-,328	,744
	X1	,340	,080	,379	4,236	,000
	X2	,455	,086	,476	5,316	,000

a. Dependent Variable: Y

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 4.37 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menentukan apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

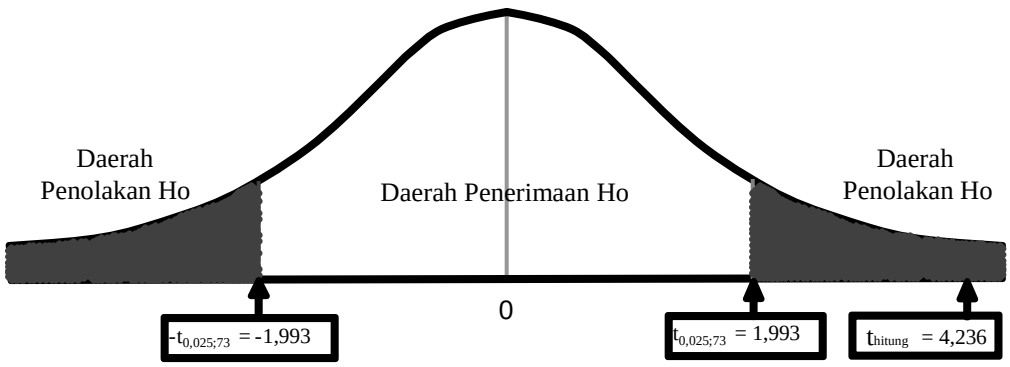
a) Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dihipotesiskan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\rho_{YX1} = 0$ Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

Ha: $\rho_{YX1} \neq 0$: Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.36 diperoleh nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar 4,236 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} (4,236) lebih besar dari t_{tabel} (1,993) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik pengembangan karir akan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.8

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

Pada gambar 4.8 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 4,236 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.

b) Pengaruh Kompensasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

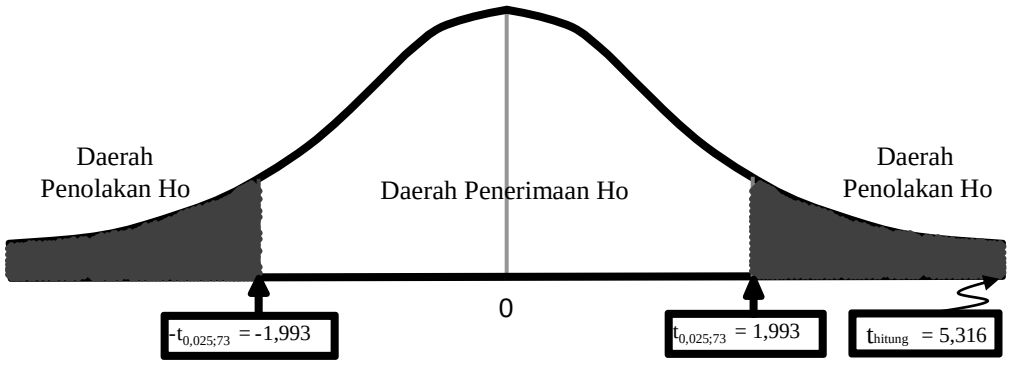
Dihipotesiskan bahwa kompensasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\rho_{YX2} = 0$ Kompensasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

Ha: $\rho_{YX2} \neq 0$: Kompensasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.37 diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompensasi kerja karyawan sebesar 5,316 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} (5,316) lebih besar dari t_{tabel} (1,993) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung. Hasil penelitian ini memberikan

bukti empiris bahwa semakin tinggi kompensasi kerja karyawan akan membuat kepuasan kerja karyawan menjadi meningkat. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.9

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh kompensasi kerja karyawan

Pada gambar 4.9 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,316 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kompensasi kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.

4.1.5.2 Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Kedua

Pada sub struktur yang kedua variabel pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel), kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening dan

pengunduran diri sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *IBM SPSS Statistics.20* diperoleh koefisien jalur pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.37

Koefisien jalur pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri dengan kepuasan kerja karyawan seagai variabel intervening

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,469	1,435		28,209	,000
	X1	-,173	,053	-,232	-3,241	,002
	X2	-,170	,060	-,214	-2,832	,006
	Y	-,463	,070	-,559	-6,660	,000

a. Dependent Variable: Z

Nilai *standardized coefficients* sebesar -0,232 ($P_{ZX_1} = -0,232$) dan -0,214 ($P_{ZX_2} = -0,214$) yang terdapat pada tabel 4.37 merupakan nilai koefisien jalur pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan. Kemudian ($P_{ZY} = -0,559$) merupakan koefisien jalur kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening terhadap pengunduran diri karyawan. Jadi

melalui koefisien jalur dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh yang paling besar terhadap pengunduran diri karyawan.

2) Menghitung Koefisien Determinasi.

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi atau pengaruh secara bersama-sama pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software *IBM SPSS Statistics.20* diperoleh koefisien determinasi pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening sebagai berikut.

Tabel 4.38

Koefisien determinasi pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening

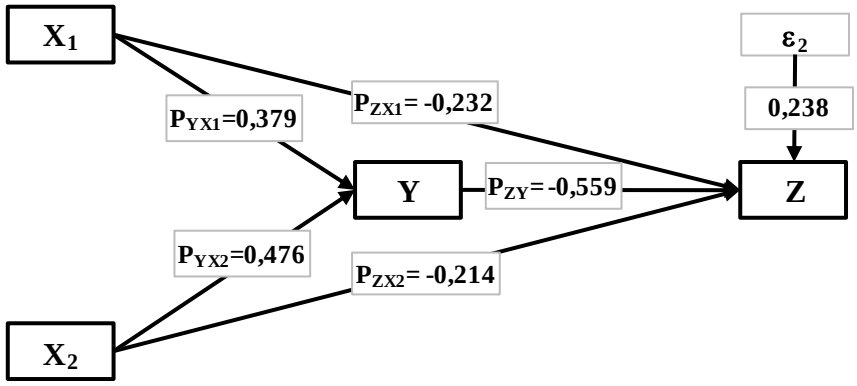
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873[a]	,762	,752	2,03510

a. Predictors: (Constant), Y, X1, X2

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 76,2% terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Sisanya sebesar 23,8% merupakan pengaruh faktor lain diluar ketiga variabel yang sedang diteliti. Secara visual jalur

dari variabel independen terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.10
Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel pengembangan karir, kompensasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

Besar pengaruh pengembangan karir terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung dihitung sebagai berikut.

- Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap pengunduran diri karyawan = $(P_{ZX1})^2$ = (-0,232) · (-0,232) = 0,054 **(5,4%).**
- Pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap pengunduran diri karyawan karena hubungannya dengan kompensasi = P_{ZX1} · r_{X1X2} · P_{ZX2} = (-0,232) · (0,441) · (-0,214) = 0,022 **(2,2%)**
- Pengaruh tidak langsung pengembangan karir terhadap pengunduran diri karyawan melalui kepuasan kerja = P_{ZX1} · P_{YX1} · P_{ZY} = (-0,232) · (0,379) · (-0,559) = 0,049 **(4,9%)**

Jadi total pengaruh pengembangan karir terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung **= 5,4% + 2,2% + 4,9% = 12,5%** dengan arah negatif. Artinya semakin baik pengembangan karir akan membuat pengunduran diri karyawan menurun.

Besar pengaruh kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung dihitung sebagai berikut.

- Pengaruh langsung kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan = $(P_{ZX2})^2$ = (-0,214) · (-0,214) = 0,046 **(4,6%)**
- Pengaruh tidak langsung kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan = P_{ZX2} · r_{X1X2} · P_{ZX2} = (-0,214) · (0,441) · (-0,232) = 0,022 **(2,2%)**.
- Pengaruh tidak langsung kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan melalui kepuasan kerja = P_{ZX2} · P_{YX2} · P_{ZY} = (-0,214) · (0,476) · (-0,559) = 0,057 **(5,7%)**

Jadi total pengaruh kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung **= 4,6% + 2,2% + 5,6% =12,5%** dengan arah negatif. Artinya semakin tinggi kompensasi kerja yang diterima karyawan akan membuat pengunduran diri karyawan menurun.

Terakhir besar pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung = $(P_{ZY})^2$ = (-0,559) · (-0,559) = 0,312 **(31,2%).** Jadi pengaruh kepuasan kerja karyawan

terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung **= 31,2%** dengan arah negatif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan membuat pengunduran diri karyawan menurun

3) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara simultan dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial. Pada pengujian secara simultan digunakan statistik uji F dengan kriteria uji:

Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan Terima Ho jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Kemudian pada pengujian secara parsial digunakan statistik uji t dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel,}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (signifikan)

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak signifikan)

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Simultan.**

Hipotesis Statistik:

Ho: $\rho_{ZXi} = \rho_{ZY} = 0$ Pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap Pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

Ha: $\rho_{ZXi} \neq \rho_{ZY} \neq$ Pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan

0 secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

Untuk menguji hipotesis di atas digunakan statistik uji-F yang diperoleh melalui tabel anova seperti yang disajikan pada tabel 4.39 di bawah ini:

Tabel 4.39
Anova Untuk Pengujian Koefisien Regresi secara Simultan

ANOVA[a]

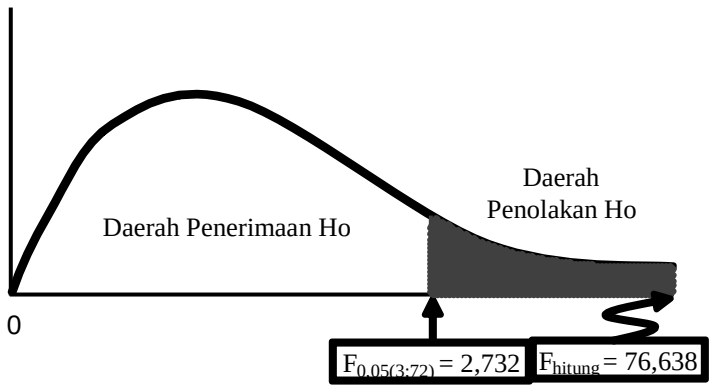
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	952,222	3	317,407	76,638	,000[b]
	Residual	298,197	72	4,142		
	Total	1250,419	75			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), Y, X1, X2

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 76,638 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk ・ = 0.05 dan derajat bebas (3&72) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,732. Karena F_{hitung} (76,638) lebih besar dibanding F_{tabel} (2,732) maka pada tingkat kekeliruan 5% (・=0.05) diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Artinya pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji

pengaruh pengaruh pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan secara bersama-sama terhadap pengunduran diri karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.11

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Simultan

Pada gambar 4.11 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 76,638 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi kerja karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening.

- **Pengujian Jalur Secara Parsial.**

Pada pengujian secara parsial akan diuji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian parsial adalah uji t, dimana nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis pada uji parsial (uji t) sebesar 1,993 yang diperoleh dari tabel t pada • =

0.05 dan derajat bebas 72 untuk pengujian dua arah. Nilai statistik uji t yang digunakan pada pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.40

Nilai Statistik Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,469	1,435		28,209	,000
	X1	-,173	,053	-,232	-3,241	,002
	X2	-,170	,060	-,214	-2,832	,006
	Y	-,463	,070	-,559	-6,660	,000

a. Dependent Variable: Z

Nilai statistik uji t yang terdapat pada tabel 4.40 selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk menentukan apakah variabel yang sedang diuji berpengaruh signifikan atau tidak.

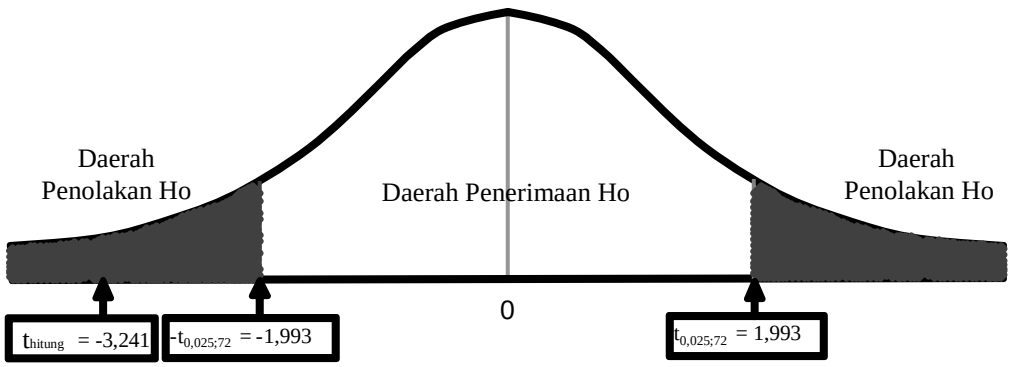
a) Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Pengunduran diri Karyawan

Dihipotesiskan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\rho_{ZX1} = 0$ Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

Ha: $\rho_{ZX1} \neq 0$: Pengembangan karir berpengaruh terhadap Pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.40 diperoleh nilai t_{hitung} variabel pengembangan karir sebesar -3,241 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai t_{hitung} (-3,241) lebih kecil dari negatif t_{tabel} (-1,993) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin baik pengembangan karir akan membuat pengunduran diri karyawan menurun. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengembangan karir terhadap pengunduran diri karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.12

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh pengembangan karir terhadap pengunduran diri karyawan

Pada gambar 4.12 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar -3,241 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa pengembangan karir secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.

b) Pengaruh Kompensasi Kerja Karyawan Terhadap Pengunduran diri Karyawan

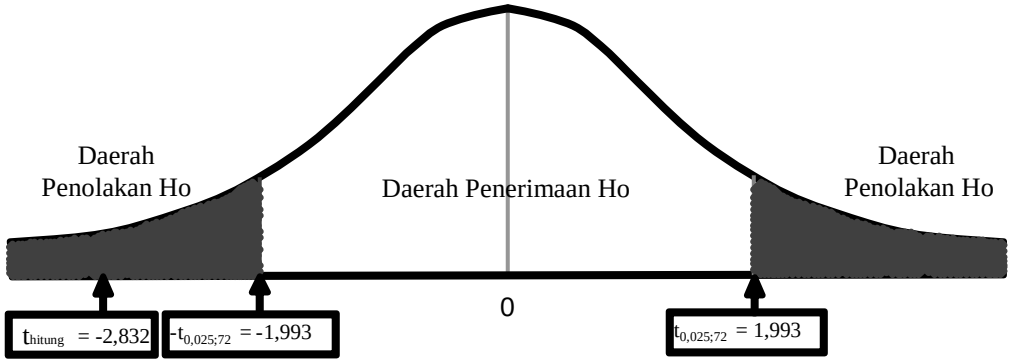
Dihipotesiskan bahwa kompensasi kerja karyawan berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\rho_{ZX2} = 0$ Kompensasi kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

Ha: $\rho_{ZX2} \neq 0$: Kompensasi kerja karyawan berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.41 diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompensasi kerja karyawan sebesar -2,832 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai t_{hitung} (-2,832) lebih kecil dari negatif t_{tabel} (-1,993) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kompensasi kerja karyawan akan membuat pengunduran diri karyawan menjadi menurun. Secara visual

daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kompensasi kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.13

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh kompensasi kerja karyawan

Pada gambar 4.13 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar -2,832 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kompensasi kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.

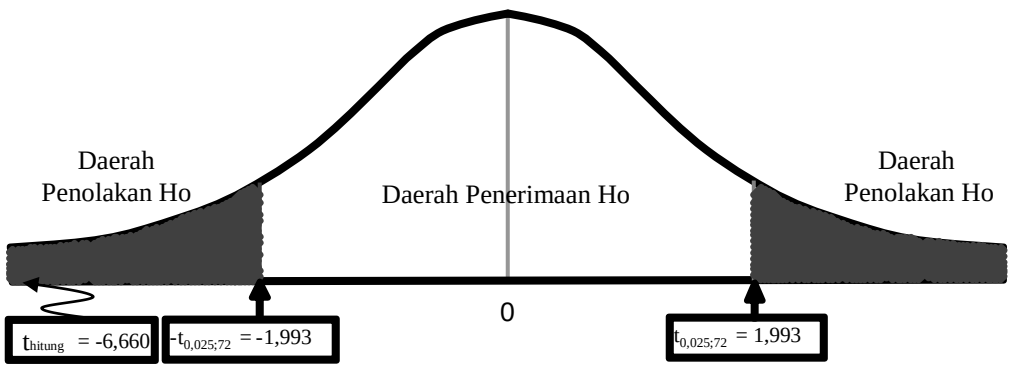
c) Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pengunduran diri Karyawan

Dihipotesiskan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung, karena dugaan tersebut peneliti menetapkan hipotesis penelitian untuk pengujian dua arah dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho: $\rho_{ZY} = 0$ Kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

Ha: $\rho_{ZY} \neq 0$: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung

Berdasarkan data keluaran software SPSS seperti disajikan pada tabel 4.41 diperoleh nilai t_{hitung} variabel kompensasi kerja karyawan sebesar -6,660 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai t_{hitung} (-6,660) lebih kecil dari negatif t_{tabel} (-1,993) maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan membuat pengunduran diri karyawan menjadi menurun. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap pengunduran diri karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.14

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh kepuasan kerja karyawan

Pada gambar 4.13 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar -6,660 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia Cabang Bandung.