BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Gino Feruci Kebonjati Bandung merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan Gino Feruci Kebonjati Bandung merupakan salah satu unit dari KAGUM Hotels dimana perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan harus memperhatikan faktor keamanan kerja dan kepuasan kerja karyawan nya agar karyawan tersebut dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Visi :

Kami berusaha untuk menjadi perusahaan manajemen perhotelan Indonesia yang membuat kesan yang berbeda dan memberikan kesan positif dengan semua kalangan:

- Sumber Daya Manusia: Kami mengembangkan dengan tim yang berbakat dengan sikap positif, kreatif dan inovatif serta dengan pengalaman yang sangat baik yang membuat tamu kami senang, tersenyum dengan kepuasan.
- Mitra Kerja: Kami bersama-sama untuk menciptakan tekad yang kuat, hubungan jangka panjang dan hubungan saling menhargai karena hanya pemilik – operator seperti kami yang dapat melakukan hal ini.

- Portofolio: Kami berusaha untuk mengembangkan merek hotel dan resort yang inovatif untuk menjadi merek terkemuka di setiap pasar yang kami layani.

Misi :

Kami bertujuan untuk memberikan pelayanan hotel dan resort yang berkualitas dengan pelayanan perhotelan Indonesia yang ramah dengan desain yang unik yang akan membuat orang senang dan tersenyum dan kepuasan kepada seluruh kalangan.

4.1.1 Sejarah Singkat Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung

Gino Feruci Kebon Jati Bandung adalah suasana unik di mana fasilitas modern, Fasilitas, dan kenyamanan terbungkus dalam menyegarkan konsepnya yang menggabungkan yang terbaik dalam bisnis dan hiburan. Gino Feruci Kebon Jati Bandung selalu menggunakan standar yang tinggi dari KAGUM Hotel sebagai basis untuk layanan kami kepada para tamu.

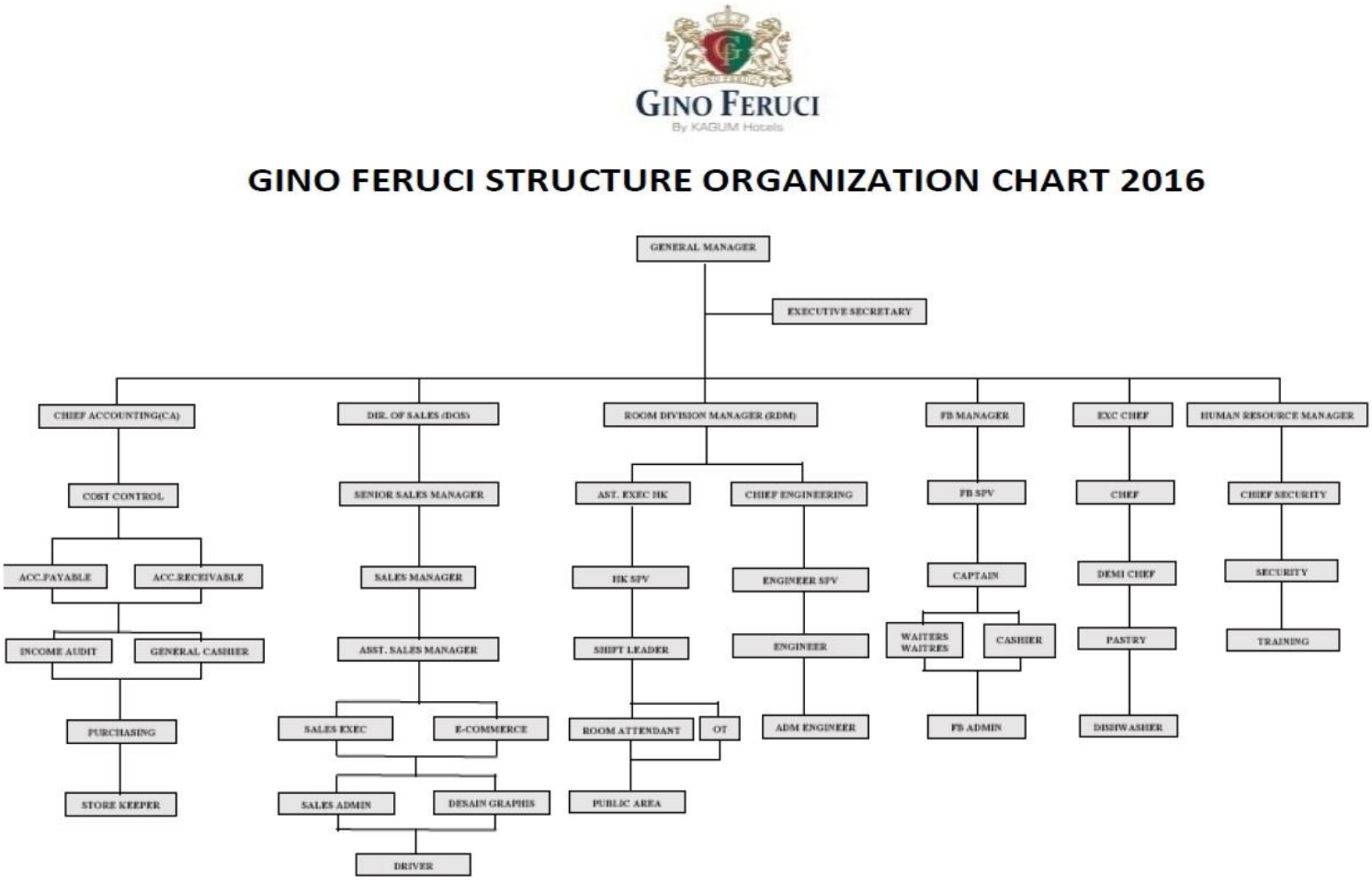
Manajemen Kagum Hotels meresmikan pengoperasian Hotel Gino Feruci Bandung, Minggu (23/9/2012). Peresmian hotel ini dilakukan setelah pihak manajemen melakukan hal yang sama untuk Hotel Grand Tjokro Klaten pada tanggal 15 Agustus 2012, Sun Royal Bali pada 5 September 2012 dan Zodiak @ Pasir Kaliki Bandung pada 12 September 2012. Hotel Gino Feruci Bandung merupakan hotel ke-10 di ibu kota Provinsi Jawa Barat yang berada dibawah manajemen Kagum Hotels.

Siaran pers Kagum Hotels kepada *Kompas.com* menyebutkan, hotel dengan konsep ala Italia ini terletak di pusat kota Bandung yang terkenal dengan sejarahnya, tepatnya di Jalan Braga nomor 67. Dikelilingi oleh bangunan-bangunan bersejarah, Hotel Gino Feruci memiliki akses yang sangat mudah menuju Stasiun KA maupun Bandara Hussein Sastranegara. Hotel ini terletak di lokasi yang sangat strategis bagi wisatawan yang mencari tempat kuliner, hiburan maupun tempat perbelanjaan di Kota Bandung.

Peresmian beroperasinya Hotel Gino Feruci Bandung dilakukan oleh Wali Kota Bandung Dada Rosada yang ditandai dengan penandatanganan prasasti, pemotongan tumpeng, penanaman pohon secara simbolik, pelepasan 10 burung merpati, pelepasan 100 burung cangkurileung, dan 100 balon.

4.1.2 Struktur Organisasi Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung

Struktur dalam suatu organisasi merupakan sebuah kerangka yang menegaskan tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari setiap bagian yang terdapat dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting karena dengan adanya kejelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab akan membuat karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Dengan begitu, maka tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Selain itu, dengan adanya struktur organisasi akan membantu kelancaran komunikasi yang terjadi antara pemilik dengan para karyawannya. Stuktur yang dimiliki setiap perusahaan pasti berbeda-beda, tergantung situasi dan kondisi yang dimiliki oleh setiap perusahaan tersebut



Gambar 4.1

Struktur organisasi Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung

4.2 Karakteristik Responden

Data responden dikumpulkan oleh penulis dari penelitian ini adalah sebanyak 58 responden. Untuk variabel X dan Y kuesioner diberikan kepada objek yaitu karyawan Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung. Data mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karaktersitik responden Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung berdasarkan jenis kelamin ditunjukan pada tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	F	(%)
1	Laki-Laki	41	70%
2	Perempuan	17	30%
	Jumlah	**58**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa paling banyak karyawan Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 70% dari total responden. Sementara responden yang berjenis kelamin wanita hanya ada sebanyak 17 atau sebesar 30%. Dominannya karywan laki-laki di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung dikarenakan beberapa pekerjaan membutuhkan keahlian khusus dan keahlian ini didominasi oleh para kaum laki-laki.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karaktersitik responden Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung berdasarkan usia ditunjukan pada tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	F	(%)
1	<25 Tahun	13	22%
2	26-30 Tahun	10	17%
3	31-35 Tahun	11	19%
4	36-40 Tahun	14	25%
5	>40 Tahun	10	17%
	Jumlah	**58**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat paling banyak karyawan Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung yang menjadi responden adalah berusia antara 36-40 tahun, yaitu sebanyak 14 responden atau sebesar 25% dari total responden. Hal ini menunjukan bahwa karyawan Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung sebagian besar didominasi pada rentan usia 36-40, yang dimana pada tingkat usia ini dapat mempermudah organisasi dalam melakukan pekerjaan tingkat usia ini karyawan memiliki tingkat semangat bekerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih tua.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Distribusi karaktersitik responden Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung berdasarkan pendidikan ditunjukan pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	F	(%)
1	SD	0	0%
2	SMP/SLTP	0	0%
3	SMA/SLTA	20	35%
4	D3/S1/S2	38	65%
	Jumlah	**58**	**100%**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2016

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.3 dapat dilihat paling banyak karyawan Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung yang menjadi responden adalah berpendidikan D3,S1,S2, yaitu sebanyak 38 responden atau sebesar 65% dari total responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung membutuhkan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tinggi serta berkeahlian khusus guna untuk memajukan perusahaan.

4.3 Analisis Deskriptif

Pada bagian ini peneliti ingin mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel ketidakamanan kerja(X_1), kepuasan kerja(X_2) dan Turn over (Y). Untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel tersebut, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti meliputi ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan Turn over. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap tanggapan responden, peneliti melakukan kategorisasi dengan melihat persentase skor aktual terhadap skor ideal dengan cara sebagai berikut:

Persentase maksimum = (Bobot jawaban tertinggi : Jumlah kategori) x 100
= (5 : 5) x 100
= 100%

Persentase minimum = (Bobot jawaban terendah : Jumlah kategori) x 100
= (1 : 5) x 100
= 20%

Rentang persentase skor = (% maksimum – % minimum) : Jumlah kategori
= (100% – 20%) : 5
= 16%

Berdasarkan rentang persentase skor yang diperoleh, maka dapat dibentuk kategorisasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pedoman Kategorisasi Tanggapan Responden

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

Sumber: Umi Narimawati (2007:85)

4.3.1 Analisis deskriptif variabel ketidakamanan kerja

Ketidakamanan kerjaakan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuisoner. Ketidakamanan kerjadiukur

dengan menggunakan 4indikator yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, perubahan organissai, dan pusat pengendalian dengan 4 (empat) item pernyataan.Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang ketidakamanan kerjamaka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan persentase skor jawaban responden diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Rekapitulasi hasil tanggapan responden variabel Ketidakamanan kerja

No	Dimensi Ketidakamanan kerja	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Konflik peran	165	275	60,00	Cukup baik
2	Ketidakjelasan peran	145	275	52,73	Cukup baik
3	Perubahan organisasi	155	275	56,36	Cukup baik
4	Pusat pengendalian	153	275	55,64	Cukup baik
Total		**618**	**1100**	56,18	Cukup baik

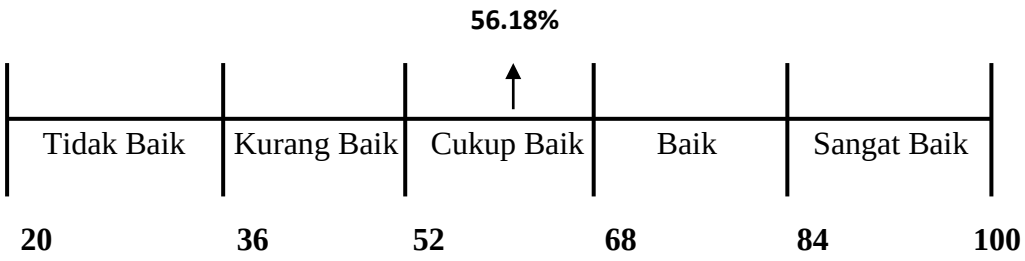
Berdasarkan tabel 4.5 tersebut variabel ketidakamanan kerjamemperoleh skor total sebesar 618.Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 1100, memperoleh prosentase sebesar 56.18% berada pada kriteria cukup terletak pada interval 52.01-68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.3, diketahui bahwa indikator konflik peran skornya yang paling besar yaitu sebesar 60% dan indikator ketidakjelasan peran skornya yang paling kecil yaitu sebesar 52.73%.

Ketidakamanan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki rasa tidak aman terhadap pekerjaan yang ia miliki. Rasa tidak aman itu bisa timbul karena adanya ancaman akan kehilangan dari pekerjaan tersebut ataupun kehilangan terhadap dimensi dari pekerjaan itu sendiri. Untuk mengatasi

masalah ketidakamanan kerja perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk mencegah karyawannya pergi atau meninggalkan perusahaan terutama karyawan yang berkualitas dan menjadi tulang punggung perusahan

Perusahaan akan memberikan segalanya untuk melindungi karyawan yang sangat berperan penting dalam aktivitas keseharian perusahaan, karena karyawan yang merasa dibutuhkan perusahaan akan berusaha mengancam pergi dengan alasan ingin mendapat penghasilan yang lebih menarik dan memberikan keamanan untuk jaminan kehidupannya (Harnoto, 2002). Dengan terpenuhinya sebagian besar kebutuhannya, karyawan tidak mungkin berpikir untuk beralih ke perusahaan lain

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



Gambar 4.2

Garis Kontinum Variabel Ketidakamanan kerja

Gambar 4.2 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel ketidakamanan kerja sebesar 56.18% dimana berada pada interval 52,01%–68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja secara umum berada dalam kategori cukup baik. Dengan

situasi yang demikian job insecurity tidak akan mempengaruhi niat pergi atau turnover intentions seorang karyawan sehingga perusahaan dan karyawan selalu berhubungan baik dengan kondisi yang saling membutuhkan sata sama lainnya.

Selanjutnya, skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai ketidakamanan kerja dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

1. Gambaran Tentang Indikator Konflik peran

Pada indikator konflik peranterdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan responden indikator konflik peran

dimensi Konflik peran		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
1.Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa	F	6	17	10	15	7	165
	%	10,91	30,91	18,18	27,27	12,73	60,00

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.6 dapat diketahui pada indikator konflik peran, pada pernyataan Saya khawatir terhadap apa yang mungkin terjadi jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain yang serupa yaitu sebesar 165 (605%), dengan sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 15 orang (27,27%). Ini artinya responden menyatakan bahwa bila keluar dari pekerjaan akan berdampak pada status sosial mereka dan tidak mendapatkan penghasilan.

Hal tersebut berkaitan dengan apa yang dijelaskan oleh Robbins & Timothy A. Judge (2008 : 364) ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspetasi peran

yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (role conflict). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstren, hal ini dapat meliputi situasi–situasi di mana dua atau lebih ekspetasi peran saling bertentangan

2. Gambaran Tentang Indikator ketidakjelasan peran

Pada indikator ketidakjelasan peranterdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan responden indikator ketidakjelasan peran

dimensi ketidakjelasan peran		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
2.Saya tidak ingin berhenti dari pekerjaan ini karena tidak mempunyai keahlian yang cukup di bidang lainnya	F	5	24	12	14		145
	%	9,09	43,64	21,82	25,45	0,00	52,73

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.7 dapat diketahui pada indikator ketidakjelasan peran, pada pernyataan Saya tidak ingin berhenti dari pekerjaan ini karena tidak mempunyai keahlian yang cukup di bidang lainnya yaitu sebesar 145 (52.73%), dengan jawaban responden tertinggi sebanyak 24 orang (43,64%) menjawab tidak setuju. Ini artinya bahwa respnden memiliki keahlian juga selain bekerja di Hotel, mereka tidak ingin berhenti bekerja karena merasa sudah nyaman dengan lingkungan kerja sekarang. Ini berarti indikator ketidakjelasan peran berada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52.01 - 68% ini sama seperti hal yang dipaparkan oleh Greenberg &

Robert A. Baron (2007 : 124) mengenai ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3. Gambaran Tentang Indikator Perubahan Organisasi

Pada indikator perubahan organisasiterdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan responden indikator perubahan organisasi

dimensi perubahan organisasi		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
3.Saya tidak ingin dipindahkan ke bagian lain dari pekerjaan yang tingkatannya masih sama, karena saya sudah nyaman dengan pekerjaan yang saat ini	F	4	19	15	17		155
	%	7,27	34,55	27,27	30,91	0,00	56,36

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.8 dapat diketahui pada indikator perubahan organisasi, pada pernyataan Saya tidak ingin dipindahkan ke bagian lain dari pekerjaan yang tingkatannya masih sama, karena saya sudah nyaman dengan pekerjaan yang saat ini yaitu sebesar 155 (56.36%), ini berarti indikator perubahan organisasi berada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52.01 - 68%.

Hal ini berkaitan dengan apa yang dipaparkan oleh (Greenhalg dan Rosenblatt 2002) yaitu Perubahan Organisasi (organizational change) Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi.

Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan (downsizing), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen.

4. Gambaran Tentang Indikator Pusat Pengendalian

Pada indikator pusat pengendalian terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan responden indikator pusat pengendalian

dimensi pusat pengendalian		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
4.Saya tidak ingin kebebasan jadwal saya terganggu dengan hal-hal lainnya	F	4	22	12	16	1	153
	%	7,27	40,00	21,82	29,09	1,82	55,64

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.9 dapat diketahui pada indikator pusat pengendalian, pada pernyataan Saya tidak ingin kebebasan jadwal saya terganggu dengan hal-hal lainnyayaitu sebesar 153 (55.64%).Ini berarti indikator pusat pengendalian berada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52.01 - 68%.

Hal ini juga sama dengan apa yang dijelaskan oleh Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2008 : 138) Lokus kendali merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal (internal) adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal (exsternal) adalah individu yang yakin bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan atau kesempatan. Lokus kendali

merupakan suatu indikator evaluasi inti diri karena individu yang berfikir bahwa mereka kurang memiliki kendali atas hidup mereka cenderung kurang memilki kepercayaan diri.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 5 indikator yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen gerik. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, diperoleh skor tanggapan mengenai kepuasan kerjadengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Rekapitulasi hasil tanggapan responden untuk variabel kepuasan kerja

No	Dimensi Kepuasan Kerja	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Pemenuhan kebutuhan	593	825	71,88	Baik
2	Perbedaan	186	275	67,64	Cukup baik
3	Pencapaian nilai	373	550	67,82	Cukup baik
4	Keadilan	182	275	66,18	Cukup baik
5	Komponen genetik	310	550	56,36	Cukup baik
Total		**1644**	**2475**	66,42	Cukup baik

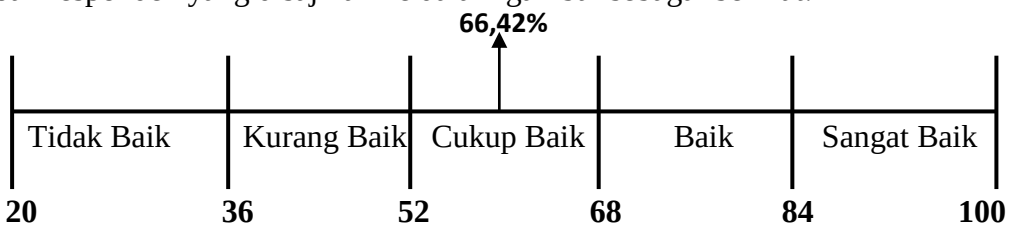
Berdasarkan tabel 4.10 tersebut variabel kepuasan kerja memperoleh skor total sebesar 1644. Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 2475, memperoleh prosentase sebesar 66.42% berada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52.01-68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.10, diketahui bahwa indikator pemenuhan kebutuhan skornya yang paling besar yaitu sebesr 71.88% dan indikator komitmen komponen genetik skornya yang paling kecil yaitu sebesar 56.36%.

Kreitner dan Kinicki (2014:169) mengatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Diartikan

secara formal, kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja karyawan akan tinggi atau terpenuhi apabila indikator indikator kepuasan kerja di atas dapat dirasakan atau sudah dialami oleh karyawan. Sehingga karyawan tersebut akan tetap bertahan di perusahaan tersebut, karena merasa sudah nyaman dalam bekerja dan tidak khawatir dengan masa depannya di perusahaan tersebut.

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



Gambar 4.3

Garis Kontinum Variabel Kepuasan kerja

Gambar 4.3 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kepuasan kerjasebesar 66.42% dimana berada pada interval 52.01-68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerjasecara umum berada dalam kategori cukup baik.

Selanjutnya, skor tanggapan responden terhadap setiap indikator mengenai kepuasan kerjadapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

1. Gambaran Tentang Indikator Pemenuhan kebutuhan

Pada indikator pemenuhan kebutuhanterdiri dari 3 (tiga) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan responden indikator pemenuhan kebutuhan

Dimensi pemenuhan kebutuhan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
1.Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab	F	2	7	7	28	11	204
	%	3,64	12,73	12,73	50,91	20,00	74,18
2.Gaji saya terima tepat waktu	F	1	3	15	29	7	203
	%	1,82	5,45	27,27	52,73	12,73	73,82
3.Gaji yang diterima sesuai dengan standar gaji pada industri atau bidang usaha yang sama	F	1	9	16	26	3	186
	%	1,82	16,36	29,09	47,27	5,45	67,64
Skor total							593
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 55 x 5 = 275							71,88
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 55 x 3 x 5 = 825							

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.11 dapat diketahui pada indikator pemenuhan kebutuhan, pada pernyataan pertama yaitu: Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab memperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 28 orang atau 50,91% yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan itu dan pada pernyataan Gaji yang diterima sesuai dengan standar gaji pada industri atau bidang usaha yang sama memperoleh hasil bahwa sebagian besar respon yaitu sebanyak 26 atau 47,27%. Maka dapat disimpulkan bahwa mereka kurang puas dengan gaji yang mereka dapatkan jika dibandingkan dengan pekerjaannya.

Hal ini berhubungan dengan apa yang dijelaskan oleh Sopiah (2008: 172) mengenai pemenuhan kebutuhan model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Gambaran Tentang Indikator Perbedaan

Pada indikator perbedaan terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan responden indikator perbedaan

Dimensi perbedaan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
4.Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki	F		11	13	30	1	186
	%	0,00	20,00	23,64	54,55	1,82	67,64

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.9dapat diketahui pada indikator perbedaan, pada pernyataan Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki yaitu sebanyak 30 atau 54,55%. Ini berarti indikator perbedaan berada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52.01 - 68%. Dari hasil persentsae tersebut dapat dijelaskan bahhwa 67,64% responden puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan keahlian, kompetensi, dan keterampilan yang dimiliknya, sedangkan 32,36% merasa tidak puas. Ini berkaitan langsung dengan apa yang dipaparkan oleh Sopiah (2008: 172) menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada

apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. Gambaran Tentang Indikator Pencapaian nilai

Pada indikator pencapaian nilaiterdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan responden indikator pencapaian nilai

dimensi pencapaian nilai		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
5.Adanya kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang dicita-citakan	F	1	13	11	20	10	190
	%	1,82	23,64	20,00	36,36	18,18	69,09
6.Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan sewaktu-waktu	F	1	11	17	21	5	183
	%	1,82	20,00	30,91	38,18	9,09	66,55
Skor total							373
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 55 x 5 = 275							67,82
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 55 x 2 x 5 = 550							

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.13 dapat diketahui pada indikator pencapaian nilai, pernyataan pertama yaitu: Adanya kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang dicita-citakan memperoleh hasil yaitu sebanyak 20 atau 36,36% dan pada pernyataan Fasilitas yang disediakan perusahaan dapat digunakan sewaktu-waktu memiliki skor terkecil yaitu sebanyak 21 atau 38,18%. Kemudian rekapitulasi skor hasil tanggapan responden indikator pencapaian nilai memperoleh skor sebesar 373 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 550, memperoleh skor prosentase sebesar 67.82%.Ini berarti indikator pencapaian nilaiberada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52.01-68%. Dari hasil persentase sebesar 66,55% menunjukkan bahwa responden merasa cukup puas

dengan cita—cita, kemauan, dan minat karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Perusahaan memberikan kesempatan untuk maju kepada setiap karyawan, hal ini dapat meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan, sedangkan 33,45% merasa tidak puas dengan fasilitas kerja yang diberikannya.

Hal ini berkaitan dengan apa yang dipaparkan oleh Sopiah (2008: 172) mengenai Gagasan pencapaian nilai adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Gambaran Tentang Indikator Keadilan

Pada indikator keadilan terdiri dari 1 (satu) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan responden indikator keadilan

dimensi keadilan		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
7.Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan	F	2	13	11	24	5	182
	%	3,64	23,64	20,00	43,64	9,09	66,18

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.14 dapat diketahui pada indikator keadilan, pada pernyataan: Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan yaitu sebanyak 24 atau 43,64%. Ini berarti indikator keadilan berada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52.01 - 68%. Berdasarkan persentase tersebut dapat dijelaskan bahwa responden merasa puas dengan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan. Dengan adanya pengarahan dari pimpinan akan terjadi hubungan yang erat antar pimpinan dengan karyawan dan pimpinan yang menghargai hasil pekerjaan setiap karyawan.

Hal ini berkaitan langsung dengan apa yang dipaparkan oleh Sopiah (2008: 172) mengenai keadilan dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerj adan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

5. Gambaran Tentang Indikator Komponen genetik

Pada indikator komponen genetikterdiri dari 2 (dua) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan responden indicator komponen genetik

Dimensi komponen genetik		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
8.Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalain dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	F		20	31	4		149
	%	0,00	36,36	56,36	7,27	0,00	54,18
9.Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	F	4	16	16	18	1	161
	%	7,27	29,09	29,09	32,73	1,82	58,55
Skor total							310
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 55 x 5 = 275							56,36
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 55 x 2 x 5 = 550							

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.15 dapat diketahui pada indikator komponen genetik, pernyataan pertama yaitu: Promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju yaitu sebanyak 31 atau 56,36% menyatakan ragu-ragu atas pernyataan itu dan pada pernyataan Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalain dengan baik dalam menyelesaikan

masalah pekerjaan yaitu sebanyak 16 atau 54.18%. Kemudian rekapitulasi skor hasil tanggapan responden indikator komponen genetikmemperoleh skor sebesar 310 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 550, memperoleh skor prosentase sebesar 56.36%.Ini berarti indikator komponen genetik berada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52.01-68%. Berdasarkan persentase tersebut dapat dijelaskan bahwa responden merasa puas dengan komunikasi dan pimpinan serta perusahaan memberikan kesempatan untuk maju bagi setiap karyawan hal ini serupa dengan apa yang dijelaskan oleh Wibowo (2007 : 302) mengenai beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan linnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan

4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Turnover

Variabel turnover diukur dengan 2 (dua) indikator yaitu eksternal dan internal. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden, diperoleh tanggapan mengenai turn over dengan hasil sebagi berikut:

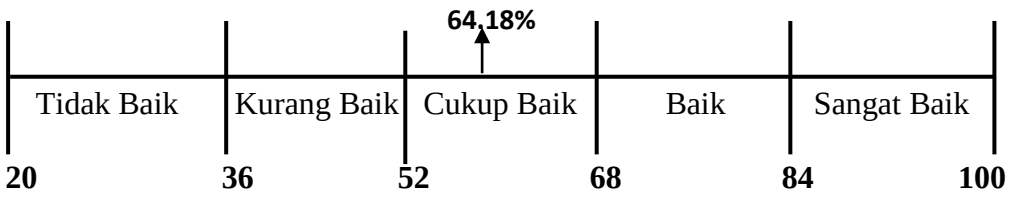
Tabel 4.16
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Turnover

No	Dimensi Turnover	Skor		%	Kriteria
		Aktual	Ideal		
1	Eksternal	805	1375	58,55	Cukup baik
2	Internal	607	825	73,58	Baik
Total		**1412**	**2200**	64,18	Cukup baik

Berdasarkan tabel 4.16 tersebut variabel turnover memperoleh skor total sebesar 1412. Skor tersebut bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 2200, memperoleh prosentase sebesar 64.18% berada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52.01-68%. Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan responden seperti pada tabel 4.9, diketahui bahwa indikator internal skornya yang paling besar yaitu sebesr 73.58% dan indikator eksternal memiliki skornya yang paling kecil yaitu sebesar 58.55%.

Menurut Hartono (2002) intensi turnover adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Intensi turnover di definisikan sebagai intensi seseorang untuk melakukan pemisahan aktual (turnover) dari satu perusahaan. Berpijak pada teori diatas, kemudian dapat ditarik definisi operasional yaitu kadar atau keinginan seseorang untuk keluar perusahaan, hal ini terjadi setelah individu atau karyawan melakukan evaluasi tentang pekerjaanya sekarang atau hubungan dengan perusahaannya sekarang, akan tetapi belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan perusahaan

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



Gambar 4.4
Garis Kontinum Variabel Turnover

Gambar 4.4 diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel turn over sebesar 64.18% dimana berada pada interval 52.01-68%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa turnover secara umum berada dalam kategori cukup baik.

Selanjutnya, skor tanggapan resonden terhadap setiap indikator mengenai turn over dapat dilihat pada uraian berikut di bawah ini:

1. Gambaran Tentang Indikator eksternal

Pada indikator eksternalterdiri dari 5 (lima) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Tanggapan responden indikator eksternal

dimensi eksternal		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
1.Responden berpikir untuk tetap bertahan pada perusahaan tempat bekerja	F		25	17	10	3	156
	%	0,00	45,45	30,91	18,18	5,45	56,73
2.Responden sedang mempetimbangkan untuk meninggalkan perusahaan	F	8	26	16	5		128
	%	14,55	47,27	29,09	9,09	0,00	46,55
3.Responden mulai mencari informasi mengenai pekerjaan yang berbeda pada perusahaan lain	F	3	23	21	7	1	145
	%	5,45	41,82	38,18	12,73	1,82	52,73
4.Responden mulai membandingkan pekerjaan yang sekarang dengan pekerjaan lain pada perusahaan yang berbeda	F		22	14	18	1	163
	%	0,00	40,00	25,45	32,73	1,82	59,27
5.Responden akan pindah jika ada tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain	F		1	16	27	11	213
	%	0,00	1,82	29,09	49,09	20,00	77,45
Skor total							805
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 55 x 5 = 275							58,55
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 55 x 5 x 5 = 1375							

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.17 dapat diketahui pada indikator eksternal, skor terbesar pada pernyataan Responden akan pindah jika ada tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain yaitu sebesar 213(77,45%) dan pernyataan Responden sedang mempetimbangkan untuk meninggalkan perusahaan memiliki skor terkecil yaitu sebesar 128 (46.55%). Kemudian rekapitulasi skor hasil tanggapan responden indikator eksternalmemperoleh skor sebesar 805 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 1375, memperoleh skor prosentase sebesar 58.55%.Ini berarti indikator eksternalberada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52.01-68%. Hal ini mengacu pada apa yang dipaparkan oleh Zeffane dalam Witasari (2009:27) menyebutkan bahwa indikator eksternal ini meliputi faktor pasar tenaga kerja yang menjadi penyebab responden akan peindah jika ada tawaran yang lebih menarik dari perusahaan lain dan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan.

2. Gambaran Tentang Indikator internal

Pada indikator internalterdiri dari 3 (tiga) item pernyataan. Adapun data hasil penyebaran kuesioner tersebut penulis sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.18
Tanggapan responden indicator internal

dimensi internal		Skor Jawaban					% Skor
		1	2	3	4	5	
6.Responden berfikir bahwa perusahaan tempat bekerja sekarang adalah yang terbaik	F		11	7	24	13	204
	%	0,00	20,00	12,73	43,64	23,64	74,18
7.Sebisa mungkin responden akan bertahan pada perusahaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan	F		2	5	34	14	225
	%	0,00	3,64	9,09	61,82	25,45	81,82

8.Responden akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat	F		17	17	12	9	178
	%	0,00	30,91	30,91	21,82	16,36	64,73
Skor total							607
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 55 x 5 = 275							73,58
Jumlah Skor total Jawaban Ideal Tiap Pernyataan = 55 x3 x 5 = 825							

Melalui tanggapan responden pada tabel 4.18 dapat diketahui pada indikator internal, skor terbesar pada pernyataan Sebisa mungkin responden akan bertahan pada perusahaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan yaitu sebesar 225(81,82%) dan pernyataan Responden akan meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat memiliki skor terkecil yaitu sebesar 178 (64.73%). Kemudian rekapitulasi skor hasil tanggapan responden indikator internalmemperoleh skor sebesar 607 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 825, memperoleh skor prosentase sebesar 73,58%. Ini berarti indikator internalberada pada kriteria cukup baik terletak pada interval 52.01-68%.

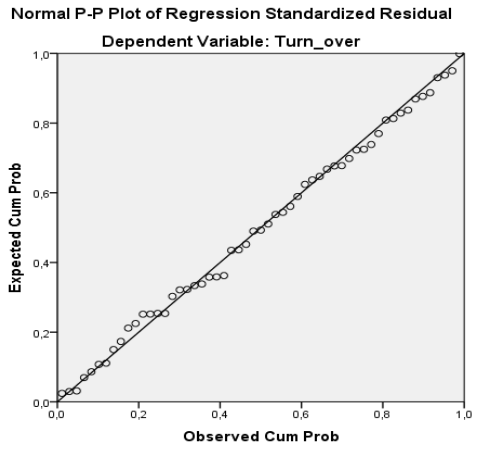
4.4 Analisis Verifikatif

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas (untuk regresi linear berganda) dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini ketiga asumsi yang disebutkan tersebut diuji karena variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini lebih dari satu (berganda).Semua tahapan pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan *Software SPSS Statistics 17*.

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam regresi linear *disturbance error* atau variable gangguan (e_i) berdistribusi secara normal atau acak untuk setiap nilai Xi, mengikuti distribusi normal disekitar rata-rata. Grafik tersebut menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selengkapnya grafik tersebut dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut :



Gambar 4.5
Grafik Normalitas

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar

dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *variance inflation factors* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas diantara variabel independen.

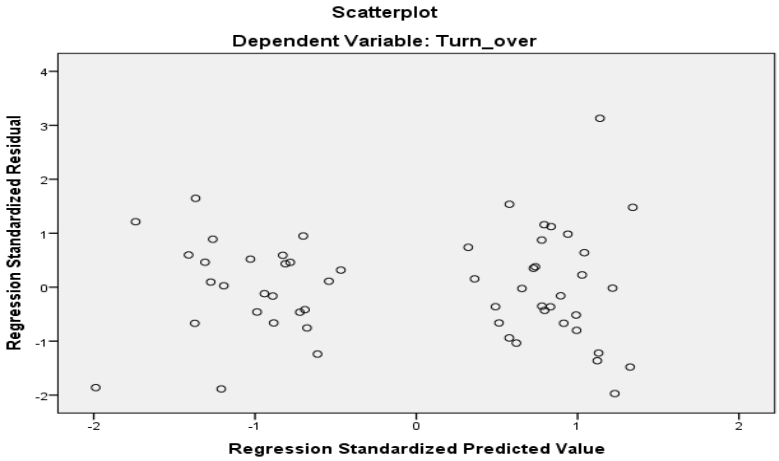
Tabel 4.19
Hasil Pengujian Asumsi Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Ketidakamanan_kerja	,305	3,279
	Kepuasan_kerja	,305	3,279

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 4.19 diatas menunjukkan tidak ada korelasi yang kuat antara sesama ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja, dimana nilai VIF dari kedua variable independen lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas diantara kedua variable independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas, syarat klasik ini dalam Analisis Regresi adalah harus tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang berarti, varian residual harus sama. Dengan menggunakan paket program SPSS versi 17 untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas digunakan grafik sctterplot variabel dependen, grafik tersebut dapat di lihat pada gambar 4.6 berikut:



Gambar 4.6
Grafik Heteroskedastisitas

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan korelasi diantara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau ruang. Sedangkan asumsi penting metode OLS berkaitan dengan residual adalah tidak adanya hubungan antara residual satu dengan residual yang lain. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji *Durbin-Watson* (DW Test). yaitu dengan membandingkan angka *Durbin-Watson* hitung (DW) dengan nilai kritisnya(dL dan dU).

Kriteria pengambilan kesimpulan:

- Jika DW < dL atau DW > 4 – dL, maka terdapat autokorelasi.
- Jika dU < DW < 4 – dU, maka tidak terdapat autokorelasi.
- Jika dL ≤ DW ≤ dU atau 4 – dU ≤ DW ≤ 4 – dL, uji *Durbin Watson* tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti *(inconclusive)*

Dengan ukuran sampel n =55, α= 0,05 dan banyaknya variabel independen k = 2, didapat nilai kritis dL = 1.4903 dan dU =1.6406

Hasil pengujian autokorelasi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.20

Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,674	53,872	2	52	,000	1,939

Berdasarkan tabel diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.939. Karena nilai dU (1,6406) < DW (1.939)< 4 - dU (2,3594), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.4.2 Analisis Jalur

4.4.2.1 Pengaruh Ketidakamanan kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover

Analisis ini meneliti tentang pengaruh Ketidakamanan kerjadan Kepuasan kerja Terhadap turnover. Tahap pertama adalah mencari koefisien jalur untuk mencari pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dari hasil pengolahan data diperoleh matriks korelasi antar variabel bebas (X) seperti di bawah ini:

Correlation Matrix

		Ketidakamanan_kerja	Kepuasan_kerja	Turn_over
Correlation	Ketidakamanan_kerja	1,000	,834	,804
	Kepuasan_kerja	,834	1,000	,763
	Turn_over	,804	,763	1,000

Pada tabel korelasi matriks dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi antara ketidakamanan kerja dengan turn over sebesar 0,804 menunjukan terdapat hubungan yang sangat kuat karena berkisar antara interval 0,800-0,999. Sedangkan nilai korelasi antara kepuasan kerja dengan turn over sebesar 0,763

menunjukkan terdapat hubungan yang kuat karena berkisar antara interval 0,600-0,799.

Nilai korelasi antar variabel di atas kemudian dicari invers-nya, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Inverse of Correlation Matrix

	Ketidakamanan_kerja	Kepuasan_kerja	Turn_over
Ketidakamanan_kerja	4,204	-2,218	-1,685
Kepuasan_kerja	-2,218	3,567	-,940
Turn_over	-1,685	-,940	3,072

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antar variabel bebas X dengan variabel terikat Y atau dapat dilihat dari Koefisien Standarized Beta (Harahap, 2008), sebagai berikut:

Koefisien Jalur Pada Standardized Coefficients

Coefficients[a]

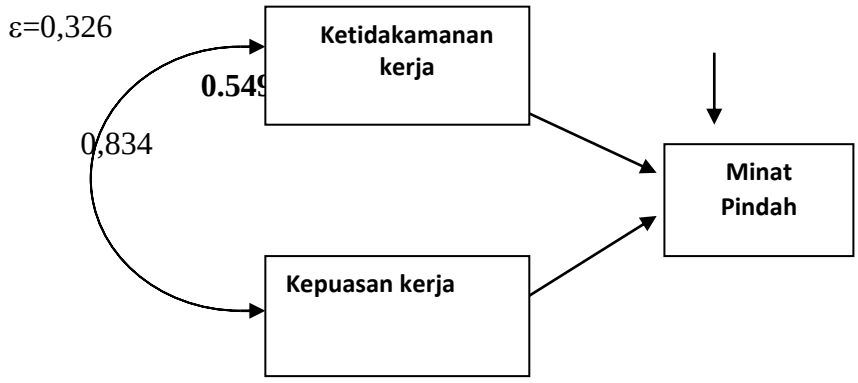
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,882	1,171		14,422	,000
	Ketidakamanan_kerja	,478	,125	,549	3,829	,000
	Kepuasan_kerja	,147	,069	,306	2,136	,037

a. Dependent Variable: Turn_over

Komponen persamaan akhir hasil analisis jalur yang menyatakan hubungan antara variabel ketidakamanan kerjadan kepuasan kerja terhadap turn over, maka model persamaan analisis jalur yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut :

Turnover = 0,478*Ketidakamanan kerja + 0,147*Kepuasa kerja + 0.326

Untuk itu, dari hasil perhitungan tersebut maka dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.7
Diagram jalur

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diinterpretasikan, sebagai berikut :

- Koefisien jalur ketidakamanan kerjasebesar = 0.478 menyatakan bahwa setiap penambahan ketidakamanan kerjaakan menaikkan turnover sebesar 0,478.
- Koefisien jalur kepuasan kerja sebesar = 0.147 menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja akan menaikkan turnover sebesar 0.147.

Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besar pengaruh Ketidakamanan kerjadan Kepuasan kerja terhadap turnover dapat ditentukan dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel sebab X dengan variabel akibat Y.

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{matrix} & pyX_1 & pyX_2 \end{matrix} \begin{bmatrix} 0.478 & 0.147 \end{bmatrix} X \begin{matrix} Y \\ \\ \end{matrix} \begin{bmatrix} 0.804 \\ 0.763 \end{bmatrix}$$

$$= 0{,}338 = 33{,}8\%$$

Atau:

Tabel 4.21
Pengaruh Variabel Ketidakamanan kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821[a]	,674	,662	1,49519

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Ketidakamanan_kerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinansi dari analisis jalur, pengaruh ketidakamanan kerjadan kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap turnover sebesar 67,4%, sedangkan faktor lain sebesar 32,6%.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan

$H_0 = P_{YX1} = P_{YX2} = 0$

H_1 = sekurang-kurangnya ada sebuah $P_{Yxi} \neq 0$, i = 1,2

Uji statistik yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n-k-1)\sum_{i=1}^{n} P_{YXi} r_{YX1}}{k\left\{1-\sum_{i=1}^{n} P_{YXi} r_{YX1}\right\}}$$

$$F = \frac{(55-2-1)x0{,}675}{2(1-0{,}675)} = 53{,}872$$

Atau:

Tabel 4.22

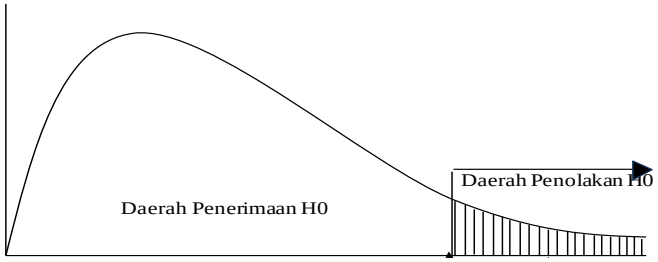
Uji F Variabel Ketidakamanan kerjadan Kepuasan kerja Terhadap Turnover

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240,874	2	120,437	53,872	,000[b]
	Residual	116,251	52	2,236		
	Total	357,125	54			

a. Dependent Variable: Turn_over
b. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja, Ketidakamanan_kerja

Uji statistik di atas mengikuti distribusi F-Snodecor dengan α = 5%, derajat kebebasan db_1 = 2, dan db_2 = 55-2-1 =52, diperoleh F tabel = 3.18.Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa F hitung > F tabel (53,872>3.18), sehingga sesuai dengan kriteria uji simultan adalah tolak H_0, artinya variabel ketidakamanan kerjadan kepuasan kerja secarabersama-sama mempengaruhi turnover.



Gambar 4.8
Kurva Uji Hipotesis Simultan

- **Uji Parsial**

Setelah melakukan uji simultan dengan hasil yang signifikan, maka selanjutnya dilakukan uji parsial untuk melihat variabel bebas mana saja yang berpengaruh terhadap variabel turnover(Y), makadilakukan pegujian dengan uji-t dua pihak dengan menggunakan rumus:

Statistik uji untuk menguji pasangan hipotesis dan alternatifnya,

$$t_i = \frac{P_{yixi}}{\sqrt{\frac{(1- R2_{yx})Cii.}{(n-k-1)}}}$$

tolak hipotesis apabila t hitung > $t_{(\alpha/2;n-k-1)}$

Uji t parsial untuk variabel ketidakamanan kerja

$$t_1 = \frac{0{,}549}{\sqrt{\frac{1-0{,}675)\,X\,4.204}{(55-1-1)}}} = 3.386$$

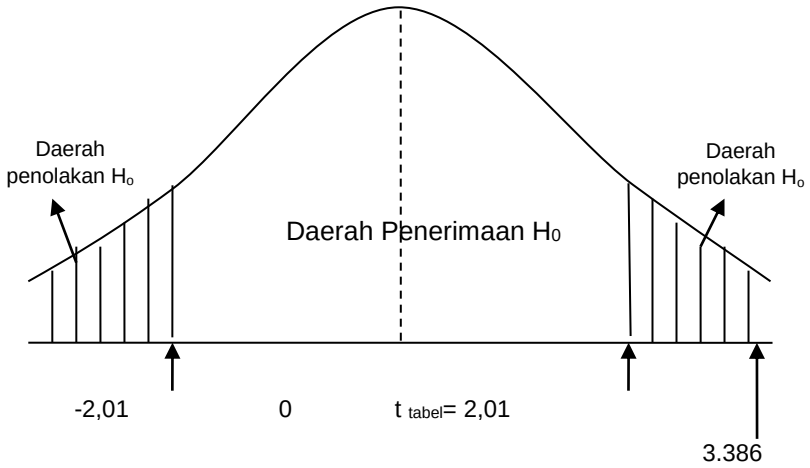
Uji t parsial untuk variabel kepuasan kerja

$$t_1 = \frac{0{,}306}{\sqrt{\frac{1-0{,}675)\,X\,3{,}567}{(55-1-1)}}} = 2.049$$

Tabel 4.23
Pengujian Hipotesis Parsial

Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
Ketidakamanan kerja = 0.549	3,386	2.01	Ho Ditolak
Kepuasan kerja = 0.306	2,049	2.01	Ho Ditolak

- Ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover (t hitung (3.386> t tabel (2.01)).

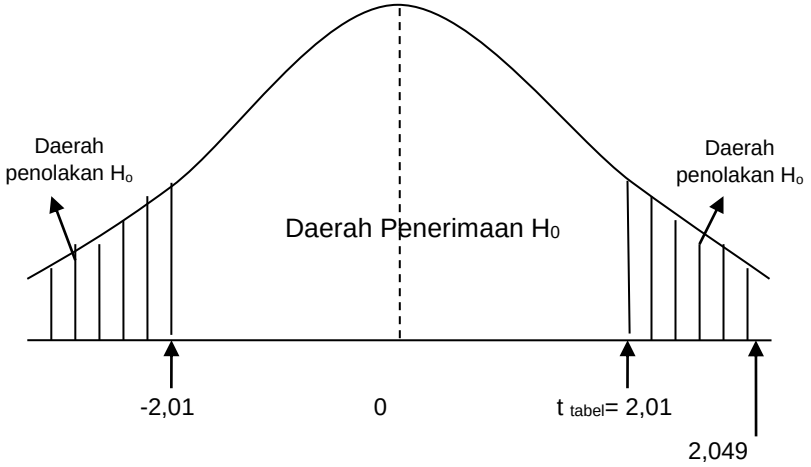


Gambar 4.9

Kurva Uji-t Dua Pihak

- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover (t hitung (2.049) > t tabel (2.01)).

○



Gambar 4.10

Kurva Uji-t Dua Pihak

4.4.3.1 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Ketidakamanan kerjadan Kepuasan kerja Terhadap Turnover

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan yaitu terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover. Untuk melihat lebih jauh tentang besar pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga secara statistik dinyatakan berpengaruh, berikut disajikan rincian pengaruh langsung dan tidak langsungnya.

Tabel 4.24
Pengaruh Variabel Ketidakamanan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Turnover

Var	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %		Pengaruh Tdk Langsung	Total (%)
			X_1	X_2		
X1	0,549	30,14	-	14,01	14,01	44,1
X2	0,306	9,36	14,01	-	14,01	23,4
Total Pengaruh						**67,5**

1. Ketidakamanan kerja X1 berpengaruh signifikan terhadap turnover Y, sebagaimana telah di sajikan pada uji-t dengan total pengaruh sebesar 44.1%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 30.14% dan pengaruh tidak langsung sebesar 14.01%.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover, sebagaimana telah disajikan pada uji-t dengan total pengaruh sebesar 23.4%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 9.36% dan pengaruh tidak langsung sebesar 14.01%.