

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan dilakukan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain Jenis Kelamin, Usia dan Penghasilan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden dengan uji frekuensi, diketahui hasil gambaran pada kuesioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Lama bekerja. Hasil pengolahan data dengan uji frekuensi tersebut yang telah dilakukan penelitian dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	40	80%
2.	Perempuan	10	20%
Total		50	100%

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki dengan frekuensi 40 orang responden dan dengan persentase 80%. Mayoritas karyawan di PT. Prima Alindra Perkasa adalah Laki-Laki

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	21-30 Tahun	18	36%
2.	31 – 35 tahun	7	14%
3.	> 35 Tahun	25	50%
Total		50	100%

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia >35 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai PT. Prima Alindra Perkasa mayoritas berumur >35 tahun dengan frekuensi 25 orang dan persentase 50%.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	13	26%
2.	1 Tahun – 5 Tahun	9	18%
3.	6 tahun – 10 tahun	15	30%
4.	>10 tahun	13	26%
Total		50	100%

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja diketahui lama bekerja karyawan di PT. Alindra Pratama kebanyakan 6 tahun -10 tahun dengan frekuensi 15 orang dan persentase 30%.

Tabel 4. 4 Frekuensi Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SD – SMP	17	34%
2.	SMA	22	44%
3.	S1	11	22%
Total		50	100%

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang Pendidikan terakhir yakni SMA dengan frekuensi 22 orang dan persentase 44%

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner responden yang telah dilakukan peneliti dengan uji frekuensi data pada masing-masing variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X) dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y). Data tersebut diperoleh dari kuesioner pada 100 orang konsumen yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS(2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Kendala yang terjadi di perusahaan otomatis menjadi permasalahan saya juga	9	18%	33	66%	7	14%	1	2%	-	-

2.	PT. PRIMA ALINDRA PERKASA menanamkan rasa kekeluargaan yang tinggi	12	24%	28	56%	9	18%	1	2%	-	-
3.	Saya kesulitan untuk keluar dari PT. PRIMA ALINDRA PERKASA karena takut tidak mendapatkan pekerjaan ditempat lain	13	26%	21	42%	9	18%	5	10%	2	4%
4.	PT. PRIMA ALINDRA PERKASA memberikan pendapatan yang sesuai sehingga saya enggan untuk meninggalkan perusahaan	20	40%	20	40%	8	16%	2	4%	-	-
5.	PT. PRIMA ALINDRA PERKASA memberikan banyak pengaruh bagi kehidupan	13	26%	25	50%	12	24%	-	-	-	-

	karyawannya										
6.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki banyak kontribusi untuk peningkatan perusahaan	13	26%	22	44%	6	12%	4	8%	5	10%
7.	PT. PRIMA ALINDRA PERKASA memberikan rasa nyaman bagi karyawan	17	34%	23	46%	1	2%	-	-	-	-
8.	Karyawan yang ada di PT. PRIMA ALINDRA PERKASA tidak ingin keluar dari perusahaan karena memiliki komitmen kerja yang tinggi	18	36%	21	42%	10	20%	-	-	1	2%
9	Karyawan di PT. PRIMA ALINDRA PERKASA memiliki	14	28%	27	54%	9	18%	-	-	-	-

	keyakinan yang tinggi terhadap perusahaan										
10	Karyawan di PT. PRIMA ALINDRA PERKASA merasa bersalah apabila ingin meninggalkan organisasi	12	24%	26	52%	8	16%	4	8%	-	-

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan 50 responden mengenai variabel Komitmen organisasi (X1) yaitu , pernyataan 2 mengenai “PT. PRIMA ALINDRA PERKASA menanamkan rasa kekeluargaan yang tinggi” Mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 28 orang atau 56.0%. Sedangkan pernyataan 3 mengenai “Saya kesulitan untuk keluar dari PT. PRIMA ALINDRA PERKASA karena takut tidak mendapatkan pekerjaan ditempat lain.” Mendapat respon paling tinggi untuk jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 10%.

Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	PT. PRIMA ALINDRA PERKASA memberikan pekerjaan sesuai dengan harapan karyawan	21	42%	22	44%	7	14%	-	-	-	-
2.	PT. PRIMA ALINDRA PERKASA memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawannya.	16	32%	23	46%	11	22%	-	-	-	-
3.	PT. PRIMA ALINDRA PERKASA memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan	18	36%	22	44%	9	18%	1	2%	-	-
4.	Upah yang diberikan oleh PT. PRIMA ALINDRA PERKASA bisa mencukupi kebutuhan karyawannya.	14	28%	26	52%	9	18%	1	2%	-	-
5.	PT. PRIMA ALINDRA	18	36%	21	42%	10	20%	1	2%	-	-

	PERKASA menetapkan proses kenaikan jabatan sesuai dengan peraturan perusahaan.										
6.	PT. PRIMA ALINDRA PERKASA menentukan penilaian untuk promosi jabatan berdasarkan kinerja dan ketepatan waktu.	21	42%	19	38%	10	20%	-	-	-	-
7.	Karyawan di PT. PRIMA ALINDRA PERKASA selalu diberikan dukung untuk mendapatkan prestasi kerja	17	34%	22	44%	10	20%	1	2%	-	-
8.	Supervisor di PT. PRIMA ALINDRA PERKASA selalu memberikan arahan kepada para karyawan	19	38%	23	46%	8	16%	-	-	-	-
9	Karyawan PT. PRIMA ALINDRA PERKASA selalu memberikan dukungan satu sama lain	15	30%	25	50%	9	18%	1	2%	-	-

10	Rekan kerja yang ada di dalam perusahaan sangat suportif.	23	46%	19	38%	8	16%	-	-	-	-
----	---	----	-----	----	-----	---	-----	---	---	---	---

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan 50 responden mengenai variabel Kepuasan Kerja (X2) yaitu, pernyataan 9 mengenai “Karyawan PT. PRIMA ALINDRA PERKASA selalu memberikan dukungan satu sama lain” mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju yaitu sebanyak 25 orang atau 50.0%. Sedangkan pernyataan 10 mengenai ”Rekan kerja yang ada di dalam perusahaan sangat suportif” mendapat respon paling rendah dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau 0%

Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saat ini saya sedang berpikir bagaimana caranya keluar dari perusahaan ini	3	6%	9	18%	15	30%	20	40%	3	6%
2.	Saya sering memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan	3	6%	10	20%	24	48%	10	20%	4	8%
3.	Saya berpikir untuk ingin mencari pekerjaan	3	6%	10	20%	15	30%	18	36%	4	8%

	lain saat ini.										
4.	Saya sudah mencari pekerjaan lain yang bisa mengeksplor diri saya.	3	6%	9	18%	21	42%	12	24%	5	10%
5.	Saya memiliki niat paling tidak sedikit untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini.	5	10%	5	10%	22	44%	15	30%	3	6%
6.	Saya berniat untuk keluar dan mencari pekerjaan lain	2	4%	8	16%	18	36%	16	32%	6	12%
7.	Saya sudah mencari informasi tentang perusahaan lain yang bergerak dibidang serupa sebagai acuan untuk berganti pekerjaan.	3	6%	4	8%	22	44%	17	34%	4	8%
8.	Saya sering gelisah saat pulang kerumah setelah bekerja karena merasa ingin meninggalkan perusahaan	2	4%	14	28%	14	28%	14	28%	6	12%
9	Saya sering berfikir untuk berhenti dari PT. PRIMA	5	10%	7	14%	22	44%	14	28%	2	4%

	ALINDRA PERKASA dan memulai atau membuka bisnis sendiri										
10	Saya akan meninggalkan PT. PRIMA ALINDRA PERKASA untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	2	4%	9	18%	19	38%	19	38%	1	2%

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan 50 responden mengenai variabel *Turnover Intention* (Y) yaitu, pernyataan 2 mengenai “Saya sering memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban cukup setuju yaitu sebanyak 24 orang atau 48.0%. Sedangkan pernyataan 10 mengenai ” Saya akan meninggalkan PT. PRIMA ALINDRA PERKASA untuk mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar” mendapat respon paling rendah dengan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2%

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Kuesioner dikatakan layak apabila setiap item-item pertanyaan atau pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu keadaan yang dirasakan atau dialami oleh

responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian, layak atau tidak nya untuk digunakan dalam pengumpulan data dari responden. Dalam melakukan uji validitas persyaratan instrumen ini peneliti terlebih dahulu melakukan penyebaran 30 data kuesioner kepada responden, hal ini dilakukan untuk meminimalkan hasil kevaliditasan data dari pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) serta variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y). Hasil uji validitas data tersebut telah dilakukan peneliti dengan menggunakan bantuan *Statistical Program and Service Solution* seri 26. Dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4. 8 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item Pernyataan	Signifikansi	Alpha	Simpulan
Item 1	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,000	0,05	Valid
Item 7	0,000	0,05	Valid
Item 8	0,000	0,05	Valid
Item 9	0,000	0,05	Valid
Item 10	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Komitmen Organisasi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Signifikansi	Alpha	Simpulan
Item 1	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,000	0,05	Valid
Item 4	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,000	0,05	Valid
Item 7	0,000	0,05	Valid
Item 8	0,000	0,05	Valid
Item 9	0,000	0,05	Valid
Item 10	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4. 10 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Item Pernyataan	Signifikansi	Alpha	Simpulan
Item 1	0,000	0,05	Valid
Item 2	0,000	0,05	Valid
Item 3	0,000	0,05	Valid

Item 4	0,000	0,05	Valid
Item 5	0,000	0,05	Valid
Item 6	0,000	0,05	Valid
Item 7	0,000	0,05	Valid
Item 8	0,000	0,05	Valid
Item 9	0,000	0,05	Valid
Item 10	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas untuk variabel *Turnover Intention* (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4. 11 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian yang disebarakan kepada 30 responden dalam penelitian ini diperoleh nilai seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variable	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.886	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0.962	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	0.957	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji reliabilitas dengan masing – masing nilai *Cronbach's Alpha* yaitu : untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,886, Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,962, dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,957.

4.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa di pertanggung jawabkan. Untuk menguji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 26.0

Tabel 4. 13 Hasil Perhitungan Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$. Dari hasil tersebut bahwa nilai signifikan dengan uji *one sample* kolmogorov-smirnov untuk semua variabel lebih besar dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan uji parametrik.

4.2.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0.

Rumus hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier

Ha : model regresi tidak berbentuk linier

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) $< 0,05$ (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4. 14 Hasil Perhitungan Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.078	0.05	Sig > Alpha	Linier
Kepuasan Kerja	0,884	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk uji linearitas variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar $0,780$, Kepuasan Kerja (X2) sebesar $0,884$. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig $> 0,05$ yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.2.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki gejala multikolinieritas antar variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*).

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,610	1,640	Bebas gejala multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,610	1,640	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber: Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* yang didapatkan oleh masing-masing variabel sebesar 0,610 yang mana lebih besar dari 0,10 dan juga nilai VIF yang didapatkan 1,640 < 10,0 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari gejala multikolinearitas.

4.3. Hasil Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t$$

Dimana :

$Y = Turnover Intention$

$a =$ Konstanta

$X_1 =$ Komitmen Organisasi

$X_2 =$ Kepuasan Kerja

$B_1 =$ Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi

$B_2 =$ Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja

$E =$ standar error

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 4. 16 Hasil Perhitungan Coefficientsa

Model	Coefficients ^a	
	B	Std. Error
(Constant)	39.688	7.945
Komitmen Organisasi	-0,331	0.148
Kepuasan Kerja	-0,102	0,248

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Dari tabel 4.16 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + et$$

$$Y = 39,688 + -0.331X_1 + -0,102X_2 + e$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut yaitu, sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah 39,688, mengandung arti bahwa nilai kensistem variabel *Turnover Intention* sebesar 9,481

2. Koefisien regresi X1 sebesar -0,331 menyatakan bahwa setiap pertambahan 1% nilai Komitmen Organisasi, maka nilai *Turnover Intention* bertambah sebesar -0,331. Nilai koefisien yang negatif berarti pengaruh yang diberikan oleh Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* adalah pengaruh negatif
3. Koefisien Regresi X2 sebesar -0,102 menyatakan bahwa setiap pertambahan 1% nilai Kepuasan Kerja, maka nilai *Turnover Intention* bertambah sebesar -0,102. Nilai koefisien yang negatif berarti pengaruh yang diberikan oleh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* adalah pengaruh negatif

Tabel 4. 17 Hasil Perhitungan Uji Model Summary

Variable	R	R Square (R²)
Komitmen Organisasi & Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.339 ^a	0.115
Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,203	0,041
Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,238	0,057

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Dari tabel 4.17 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi diperoleh $R = 0,339$ yang menunjukkan tingkat hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan R Square (R^2) diperoleh sebesar 0.115 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh 11,5% terhadap *Turnover Intention* dan 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikan, yaitu pengujian hipotesis melalui uji t pada penelitian ini mengenai Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Karyawan (X2), dan *Turnover Intention* (Y).

Tabel 4. 18 Hasil Perhitungan Uji t

Variable	Sig	Alpha	T _{hitung}	T _{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.031	0.05	3,895	2,0117	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	0.000	0.05	4,935	2,0117	Berpengaruh

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada variabel Komitmen Organisasi (X1) sig (0.031) > alpha (0,05) dan T_{hitung} (3,895) > T_{tabel} (2,0117), dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak sehingga disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada variabel Kepuasan Kerja (X2) sig (0.000) > alpha (0,05) dan T_{hitung} (4,935) > T_{tabel} (2,0117), dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

4.3.2 Hasil Uji F

Tabel 4. 19 Hasil Uji F

Model	Signifikansi	Alpha	F _{hitung}	F _{tabel}	Keterangan
Regresi	0,000	0,05	14,718	3,20	Berpengaruh

Sumber : Data diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil Uji F, diketahui bahwa nilai Signifikansi f yang didapatkan adalah 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh secara simultan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* di PT. Prima Alindra Perkasa.

4.4. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, didapatkan hasil uji statistic berupa Sig t (0,031) < Alpha (0,05) dan dan $T_{hitung} (3,895) > T_{tabel} (2,0117)$ hal tersebut memiliki arti bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan persamaan regresi berganda diperoleh persamaan berupa $Y = 39,688 + -0.331X_1 + -0,102X_2 + e$ yang mana memiliki interpretasi bahwa setiap pertambahan 1% nilai Komitmen Organisasi, maka nilai *Turnover Intention* bertambah sebesar -0,331. Nilai koefisien yang negatif berarti pengaruh yang diberikan oleh Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention* adalah pengaruh negatif. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dibuat oleh Irawan & Hidayati (2017). Dimana dengan adanya komitmen organisasi yang semakin tinggi, maka kemungkinan terjadinya *Turnover Intention* di suatu perusahaan akan semakin rendah. Komitmen yang tinggi

biasanya ditandai dengan adanya *sense of belonging* dari karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, didapatkan hasil uji statistic berupa $\text{Sig } t (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dan $T_{\text{hitung}} (4,936) > T_{\text{tabel}} (2,0117)$ hal tersebut memiliki arti bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan persamaan regresi berganda diperoleh persamaan berupa $Y = 39,688 + -0.331X_1 + -0,102X_2 + e$ yang mana memiliki interpretasi bahwa setiap pertambahan 1% nilai Kepuasan Kerja, maka nilai *Turnover Intention* bertambah sebesar -0,102. Nilai koefisien yang negatif berarti pengaruh yang diberikan oleh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* adalah pengaruh negatif. Hasil yang didapatkan selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Chen, et al (2019) dimana kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negative signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan merasa betah dan nyaman untuk bekerja dengan waktu yang lama di perusahaan tersebut. Karenanya *Turnover Intention* akan cenderung rendah sehingga pergantian karyawan akan jarang terjadi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, didapatkan hasil uji statistic berupa $\text{Sig } f (0,000) < \text{Alpha } (0,05)$ dan $F_{\text{hitung}} (14,718) > F_{\text{tabel}} (3,20)$ hal tersebut memiliki arti bahwa Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan pengujian koefisien determinasi, didapatkan nilai R^2 sebesar 0.115 yang mengandung pengertian bahwa

pengaruh variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh 11,5% terhadap *Turnover Intention* dan 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan & Hidayati (2017). Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja yang tinggi seringkali dapat menekan angka *Turnover Intention* yang dimiliki karyawan di suatu perusahaan. Hal ini tentunya akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan karena akan meminimalisir adanya pergantian karyawan.