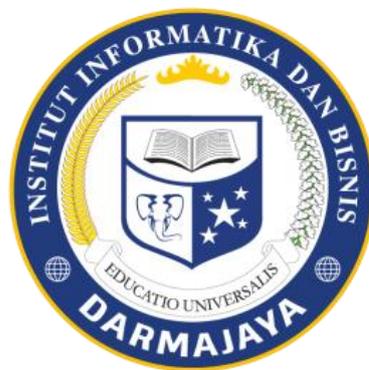


**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION PT. ARSADE INTI GASINDO BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun oleh :

Piska Yunita

1512110337

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2019

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION PT. ARSADE INTI GASINDO BANDAR
LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Program Studi Manajemen
IIB Darmajaya Bandar Lampung



Disusun oleh :

Piska Yunita

1512110337

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYAS
BANDAR LAMPUNG**

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 13 September 2019



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap
Turnover Intention PT. Arsade Inti Gasindo Bandar
Lampung
Nama Mahasiswa : Piska Yunita
NPM : 1512110337
Program Studi : Manajemen



Ketua Program Studi,



HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 13 September 2019 ruang F 3.1 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention PT. Ardase Inti Gasindo Bandar Lampung. Untuk persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

NAMA : PISKA YUNITA

NPM : 1512110337

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Mengesahkan,

Status

tanda tangan

1. Stefanus Rumangkit, S.E.,M.Sc Penguji I

2. Zuriana, S.E.,M.M Penguji II

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani Santi Singagerda, S.E.,M.Sc

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Krui pada tanggal 30 Juni 1997. Penulis putri kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Hi.Liswandi dan Ibu Hj.Rosbita. Adapun pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis antara lain yaitu :

1. SD Negeri 1 Pesisir Tengah dan lulus pada tahun 2009.
2. SMP Negeri 2 Pesisir Tengah dan lulus pada tahun 2012.
3. SMA Negeri 1 Pesisir Tengah dan lulus pada tahun 2015.

Tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan S1 Ekonomi Manajemen di Kampus IIB Darmajaya Bandar Lampung sampai dengan sekarang sebagai mahasiswi Prodi Manajemen Strata 1 IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung,13 September 2019

Piska Yunita
NPM 1512110337

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah....

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang.....

Bahwa atas taufik dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat dan rahmat-Mu yang agung ini, hari ini hamba bahagia. Dengan ridho Allah SWT.....

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Ayah Hi.Liswandi dan Ibuku Hj.Rosbita yang selalu memberikan doa, nasihat, motivasi, membimbingku dan memberikan segala yang aku butuhkan dari kecil hingga dewasa, sampai aku bisa sampai di bangku kuliah seperti sekarang ini.

Kakak-kakakku Dimas Fitjriyanto Rana dan Fitri Aprianti , Adikku Rega Pratama yang selalu memberikan semangat dan doa untukku, serta seluruh Keluarga Besarku yang selalu mendoakan demi keberhasilanku.

Sahabatku Novita Indriyani, Windi Asprila, Made Rika Yulina, Tia Aviolita dan semua sahabat angkatan 2015 yang selalu mendukung, mengisi keceriaan disaat lelah mulai kurasa.

Teman terbaikku Charles Arisandi, Cemi Wulan Miarti dan Syafira Etisya Arif yang telah mendukung dalam segala hal kebaikan.

Almameterku IIB Darmajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadi orang yang baik.

MOTTO

“Apa yang sedikit tetapi mencukupi adalah lebih baik daripada banyak tetapi melalaikan”

(HR Abu Dawud)

“Anda tidak bisa pergi dari tanggungjawab esok hari dengan menghindarinya hari ini”

(Abraham Lincoln)

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. ARSADE INTI GASINDO BANDAR LAMPUNG

OLEH :

Piska Yunita

Turnover intention adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Apabila *turnover intention* pada perusahaan meningkat, maka perusahaan harus mengeluarkan biaya lebih untuk merekrut kembali karyawannya. Setelah perekrutan pun perusahaan juga harus kembali mengeluarkan biaya tambahan untuk melatih karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 45 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Hasil analisis menggunakan *Analysis Regresion Linear Berganda* untuk Uji F dan Uji t menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel kepuasan kerja dan komunikasi lebih kecil dari pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). Sehingga dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan komunikasi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komunikasi dan *Turnover intention*

ABSTRACT

EFFECT OF JOB SATISFACTION AND COMMUNICATION ON TURNOVER INTENTION AT PT. ARSADE INTI GASINDO BANDAR LAMPUNG

By:
Piska Yunita

Turnover intention is the level of movement beyond the membership limit of an organization. If turnover intention at the company increases, then the company must spend more to re-recruit employees. After recruitment, the company also has to re-incur additional costs to train the employee. This study aims to determine the effect of job satisfaction and communication on employee turnover intention of PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. The number of sample used was 45 respondents using the *saturated sampling method*. The results of the analysis using the *Multiple Linear Regression Analysis* for F-test and t-test yielded a significance value for the variable of job satisfaction and communication smaller than the level of significance ($\alpha = 0.05$). Therefore, it can be seen that the variables of job satisfaction and communication partially or simultaneously affect the turnover intention of employees of PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

Keywords: Job Satisfaction, Communication and *Turnover Intention*



PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang turut membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Wakil Rektor Bidang Akademik dan Riset, Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT
3. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya, Muprihan Thaib, S.Sos,M.M.
4. Dekan Fakultas Bisnis Dan Ekonomi, Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc
5. Ibu Aswin, S.E.,M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB Darmajaya
6. Bapak M. Rafiq, S.E.,M.Si. selaku pembimbing skripsi yang sudah membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu yang luar biasa.
7. Bapak Stefanus Rumangkit, S.E.,M.Sc. selaku dosen Penguji I yang telah memberi kritik, koreksi, dan masukan yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Zuriana, S.E.,M.M. selaku dosen Penguji II yang telah memberi kritik, koreksi, dan masukan yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Para Dosen dan Staf jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung.
10. Ayah Hi.Liswandi dan Ibuku Hj.Rosbita beserta keluarga besar yang selalu memberikan cinta kasih selama ini, doa dan dukungannya.
11. Kakak-kakakku Dimas Fitjriyanto Rana dan Fitri Aprianti , Adikku Rega Pratama yang selalu memberikan motivasi serta mendengarkan keluh kesahku.

12. Para sahabatku Novita Indriyani, Windi Asprila, Made Rika Yulina, Tia Aviolita, Cemi Wulan Miarti dan Syafira Etisya Arif terima kasih untuk semangat kalian, canda tawa kalian, dan terima kasih untuk kasih sayang kalian.

13. Almamaterku IIB Darmajaya.

Semoga Allah SWT mencatatnya sebagai amal kebaikan dan selalu memberikan keberkahan dan rahmat-nya kepada kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca pada umumnya dan pada penulis pada khususnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABLE	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....	9
1.3.2 Ruang Lingkup Objek	9
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....	9
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	9
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
1.5.1 Bagi Peneliti	10
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	10
1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi	10
1.6 Sistematika Penulisan	10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja	13
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.1.2 Bentuk atau Katagori Kepuasan Kerja	13
2.1.3 Mengukur Kepuasan Kerja	14
2.1.4 Cara Meningkatkan Kepuasan Kerja	15
2.1.5 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja	15
2.2 Komunikasi	16
2.2.1 Pengertian Komunikasi	16
2.2.2 Saluran Komunikasi dalam Perusahaan	17
2.2.3 Komunikasi yang Efektif	19
2.2.4 Indikator Komunikasi	19
2.3 Turnover Intention.	20
2.3.1 Pengertian Turnover Intention	20
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention	21
2.3.3 Dampak Turnover Intention	22
2.3.4 Indikator Turnover Intention	23
2.4 Penelitian Terdahulu	23
2.5 Kerangka Pemikiran	26
2.6 Hipotesis	27
2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover	27
2.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Turnover	27
2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Turnover	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Sumber Data	29
3.3 Metode Pengumpulan Data	30
3.4 Populasi dan Sampel	30
3.4.1 Populasi	30
3.4.2 Sampel	31
3.5 Variabel Penelitian	31

3.6 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	33
3.7.1 Uji Validitas	33
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	35
3.8.1 Uji Linieritas	35
3.8.2 Uji Multikolinieritas	36
3.9 Metode Analisis Data.....	36
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.10 Pengujian Hipotesis.....	37
3.10.1 Uji t.....	37
3.10.2 Uji F.....	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	39
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.1.2 Deskripsi Hasil Jawaban Responden.....	41
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	46
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	46
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	49
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	49
4.3.1 Uji Linearitas.....	49
4.3.2 Uji Multikolinearitas	50
4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda.....	51
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	53
4.5.1 Hasil Uji t	53
4.5.2 Hasil Uji F.....	54
4.6 Pembahasan	55
4.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	55
4.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Turnover Intention	55
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Turnover Intention.....	56

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung Tahun 2017.....	2
2. Penelitian Terdahulu	23
3. Perhitungan menggunakan skala likert.....	30
4. Definisi Konsep dan Operasional Variabel	32
5. Interpretasi nilai r	35
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
10. Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)	41
11. Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X2)	43
12. Hasil Jawaban Responden Variabel Turnover Intention (Y).....	45
13. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)	47
14. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)	48
15. Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention (Y).....	48
16. Hasil Uji Reliabilitas	49
17. Hasil Uji Linieritas	50
18. Hasil Uji Multikolinearitas	51
19. Hasil Uji Korelasi.....	51
20. Hasil Uji Koefisien Regresi.....	52
21. Hasil Uji t	53
22. Hasil Uji F	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Struktur Kerangka Pemikiran.....	26

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Tabulasi
- Lampiran 3 Karakteristik Responden
- Lampiran 4 Jawaban Responden
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi
- Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention
- Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinearitas
- Lampiran 9 Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 11 Hasil Uji Determinasi
- Lampiran 12 Hasil Uji F
- Lampiran 13 Hasil Uji t
- Lampiran 14 Hasil Uji Valid Kepuasan Kerja
- Lampiran 15 Hasil Uji Valid Komunikasi
- Lampiran 16 Hasil Uji Valid Turnover Intention
- Lampiran 17 Hasil Uji Tabel Terhitung
- Lampiran 18 Hasil Uji F Tabel
- Lampiran 19 Hasil Uji r Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di setiap perusahaan merupakan sebuah faktor penentu keberadaan yang dalam berperan memberikan suatu pengembangan dalam proses untuk mencapai tujuan suatu organisasi secara maksimal. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas sehingga kedepannya perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia yang ada dengan sebaik mungkin.

Turnover intention mengarah pada suatu kenyataan akhir yang dihadapi oleh suatu perusahaan atau organisasi berupa keinginan pegawai yang berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi pada waktu tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan atau organisasi mengacu pada evaluasi individu mengenai hubungan suatu perusahaan atau organisasi yang diwujudkan kedalam suatu tindakan untuk meninggalkan organisasi sehingga berdampak pada *turnover intention* di suatu perusahaan. *Turnover intention* dapat berupa perpindahan keluar dari perusahaan atau organisasi, pengunduran diri karyawan atau pegawai, pemberhentian atau kematian anggota perusahaan atau organisasi, serta berkeinginan untuk segera meninggalkan organisasi umumnya didahului oleh niat dari dalam diri karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya Motivasi kerja pegawai untuk menjalankan suatu organisasinya (Siti Noor dan Suryadi,2018).

Turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Dan hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya yang meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. *Turnover* merupakan tingkat perpindahan (*movement*)

melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Stevani (2014). Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikasi penyebab terjadinya *Turnover Intentions* adalah dengan ditandainya beberapa hal seperti : Absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran, peningkatan perlawanan terhadap atasan serta perilaku yang sangat berbeda dari biasanya. Turnover ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi turnover, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan.

PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang supply dan distribusi gas elpiji 3kg yang berada di Bandar Lampung yang memiliki 46 karyawan dengan berbagai macam bagian kerjanya. Seiring dengan perkembangan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung melakukan peningkatan pelayanan di berbagai bidang yang ada. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya kesiapan pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung dalam hal ini adalah karyawannya. Terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, salah satunya adalah pada tingkat *Turnover Intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung tersebut yang berdampak pada tingginya tingkat *Turnover* karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. Berikut ini merupakan data *turnover* selama kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan

Tahun	2015	2016	2017
Jumlah Karyawan Awal Tahun	55	60	55
Jumlah Karyawan Masuk	13	10	10
Jumlah Karyawan Keluar	18	15	17
Jumlah Karyawan Akhir Tahun	50	55	46

Sumber : PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung, 2018

Berdasarkan data tabel 1.1 tersebut dapat dihitung presentase tingkat *turnover* karyawan pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung dengan menggunakan rumus *LTO* (*Labour Turnover*). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *Turnover* sebagai berikut :

$$\text{Turnover} = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang diterima})}{\frac{1}{2} \sum(\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

(Malayu, Hasibuan : 2010).

Berdasarkan perhitungan *LTO* yang didapat tabel 1 tingkat *turnover* karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung yang mengalami tingkat fluktuasi paling tinggi terjadi pada tahun 2017 yang mencapai angka 13,9% dengan jumlah karyawan masuk sebanyak 10 orang dan karyawan keluar sebanyak 17 orang. Tingkat *turnover* yang mencapai 13,9% berdampak pada kinerja perusahaan jika tidak langsung diatasi maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya. Tingginya tingkat *turnover* ini terjadi dibagian/divisi pemasaran, tetapi karyawan yang paling banyak keluar didominasi dari bagian pemasaran. Hal ini dikarenakan pada bagian pemasaran target yang diberikan begitu tinggi sehingga sales bagaian pemasaran merasa kesulitan dan sering melakukan lembur untuk mencapai target sedangkan perusahaan memberikan waktu yang relatif singkat kepada para sales untuk mencapai target tersebut.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Karena, bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Pergantian karyawan ada kalanya berdampak positif namun, sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh negatif terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. (Gabriela, dkk 2015).

Semakin tinggi *Turnover* di dalam suatu perusahaan maka akan menyebabkan banyak dampak negatif bagi perusahaan seperti: seperti pada biaya penarikan karyawan hal ini menyangkut pada waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam seleksi karyawannya, akan mengeluarkan kembali biaya pelatihan serta terjadinya pemborosan akibat adanya karyawan baru sebab apabila yang dikeluarkan oleh karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan oleh karyawan baru tersebut serta dapat mengganggu kinerja PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung bersama dengan ketatnya persaingan saat ini dapat mengacu pada kelangsungan suatu organisasi jika kinerja organisasi terus menurun karena perputaran karyawan tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah: kepuasan kerja, komunikasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta komitmen organisasi. Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri adalah sikap/perilaku dan perasaan individu yang positif terhadap pekerjaannya. Ni Wayan Eka (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan evaluatif seseorang tentang pekerjaannya. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau perawat adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan

penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat.

Wexly dan Yukl (1977) dalam Stefanus (2017) menyatakan kepuasan kerja yang dirasakan seseorang tergantung dengan apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang setingkat, sekantor maupun ditempat lain. Menurut teori ini ada tiga elemen keadilan yaitu input, outcomes seorang pembanding, dan adanya situasi *equity-inequity*. Input yaitu segala sesuatu yang berharga yang diterima oleh karyawan sebagai hasil atau sumbangan terhadap pekerjaannya. *Outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan. Stefanus (2017). Menurut teori ini seseorang menilai adil dengan membandingkan rasio input dan *outcomes* yang dimiliki orang lain, sedangkan yang menjadi pembanding dapat dipakai orang lain dalam perusahaan yang sama atau perusahaan lain, dapat juga dengan membandingkan diri sendiri di masa lampau. Bila pembanding itu dirasa cukup adil maka ia akan merasa puas, demikian juga sebaliknya.

Seorang tenaga kerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, umumnya mempunyai kebutuhan yang besar untuk mengembangkan diri dan senang berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Hasilnya mereka jarang datang terlambat dan absen, bersedia bekerja lebih lama dari yang seharusnya, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik. Apabila seseorang merasakan kepuasan kerja, ia akan berusaha dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan optimal (Roboth Jane, 2015). Kepuasan kerja yang dialami oleh masyarakat dapat menentukan apakah dia menetap atau meninggalkan organisasi tersebut, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka jalani, maka mereka akan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Hal yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan tersebut yang dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Hal tersebut juga

didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Sari (2015) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*.

Menurut Wasposito (2013) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja yang dialami oleh masyarakat dapat menentukan apakah dia menetap atau meninggalkan organisasi tersebut, jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang mereka jalani, maka mereka akan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Hal yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan tersebut yang dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Sari (2015) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan perusahaan masalah yang muncul yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung adalah terkait masalah gaji pokok yang dikeluhkan oleh karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung gaji pokok yang diberikan setiap bulan dimana gaji pokok yang diberikan perusahaan cukup kecil. Namun pada kenyataannya dengan pemberian gaji tersebut karyawan merasa dengan pemberian gaji tersebut ternyata masih menimbulkan masalah di PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung dikarenakan gaji pokok yang diberikan masih dibawah UMR. Fenomena yang terjadi banyaknya karyawan yang keluar karna kompensasi yang diberikan terlalu kecil maka dapat

meningkatkan *turnover intention* yang terjadi sehubungan dengan pekerjaan itu sendiri terkait dengan beban kerja yang semakin lama semakin berat dan kompensasi terkait dengan ketidakmampuan karyawan untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan bonus yang diharapkan. Selain itu masalah kepuasan kerja juga berkaitan dengan lingkungan kerja seperti karyawan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sangat baik terhadap pelanggan, namun masalah rekan kerja yang sering kali ikut campur dalam urusan pekerjaan maupun pribadi membuat sebagian karyawan merasa risih dan merasa kurang puas terhadap apa yang mereka lakukan.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Iklim berkembang dari interaksi antara sifat-sifat suatu organisasi dan persepsi individu atas sifat-sifat itu. Iklim dipandang sebagai suatu kualitas pengalaman subjektif yang berasal dari persepsi atas karakter-karakter yang relatif langgeng pada organisasi.

Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi yang dapat dibagi menjadi dua sifat yaitu positif dan negatif. Iklim komunikasi yang bersifat positif dapat mendorong produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Maharani (2016). Iklim komunikasi dalam sebuah organisasi sangat penting karena mempengaruhi cara hidup anggota-anggota dalam organisasi tersebut seperti; kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, bagaimana kegiatan kerja mereka, bagaimana perkembangan mereka, apa yang mereka ingin capai, dan bagaimana cara mereka menyesuaikan diri dengan organisasi.

Nadia (2016) menyatakan komunikasi merupakan suatu citra makro, abstrak dan gabungan dari suatu fenomena global yang disebut komunikasi organisasi. Menurut Hasibuan (2016), komunikasi merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun yang dilakukan oleh perusahaan adalah menjaga mereka agar tetap memiliki dorongan untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sebagaimana jika komunikasi karyawan disuatu perusahaan sudah tidak ada lagi untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nita Ratna Sari (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan komunikasi terhadap turnover intention. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang kurang baik dapat mengakibatkan *turnover intention* meningkat. Hal ini dapat diartikan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi turnover intention.

Selain kepuasan kerja masalah yang muncul berkaitan dengan komunikasi yaitu dikarenakan adanya kurang kordinasi antara karyawan dengan atasan dan karyawan dengan sesama rekan kerjanya. Selain itu kerap kali terjadi konflik antara atasan dan bawahan karena kurangnya komunikasi. Buruknya komunikasi ini dapat dilihat dari intensitas komunikasi antara atasan dan karyawan yang sangat sedikit, akibatnya karyawan memiliki prasangka yang cukup tinggi pada atasan, dan atasan pun tidak berinisiatif untuk meluruskan suatu masalah yang terjadi, selain itu atasan lebih sering berkomunikasi dengan cara mendikte tanpa mau mendengar karyawan, sehingga karyawan berkerja bukan dengan semangat yang baik melainkan tekanan atasan. Hal ini tentu sangat mengganggu jalur komunikasi dalam perusahaan mengacaukan efektifitas komunikasi yang menjadi salah satu indikator komunikasi.

Komunikasi yang kurang baik ini jika tidak diatasi akan berpengaruh pada *turnover intention* sebagaimana penelitian yang dilakukan Nasution (2014) membuktikan bahwa komunikasi organisasional berpengaruh signifikan

terhadap turnover intention yang artinya jika komunikasi organisasional buruk maka akan membuat karyawan merasa tidak betah dan ingin keluar dari perusahaan. Komunikasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tidak akan adanya lagi keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari organisasi tersebut.

Dampak negatif yang terjadi jika komunikasi yang buruk tidak segera diatasi yaitu : 1. Tidak adanya rasa saling terbuka/ rasa percaya antara atasan dengan bawahan serta sesama rekan kerja, 2. Kurangnya informasi yang didapat karyawan terkait pekerjaan maka akan menimbulkan banyak kerugian bagi karyawan, 3. Karyawan merasa tidak betah bekerja dan berniat untuk meninggalkan perusahaan.

Dengan adanya masalah tersebut dikhawatirkan dapat memicu munculnya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada tingginya *turnover intention*. Berdasarkan permasalahan diatas, melihat situasi dan kondisi yang terjadi dari latar belakang masalah yang ada maka penulis mencoba untuk mengangkat penelitian dengan judul “**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. ARSADE INTI GASINDO BANDAR LAMPUNG**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komunikasi karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah jalan di Jalan Pulau Tirtayasa, Campang jaya No.125, Kecamatan Sukabumi, Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah pada bulan Oktober 2018 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi kepuasan kerja dan komunikasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.5.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan di PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai pendidikan dan lingkungan kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* pada karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

1.5.3 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, LePine, Wesson (2011, p.105) dikutip dari Wibowo (2014, p.131) menyatakan kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan tersebut. Menurut Luthans (2016,p.244-245), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kreitner dan Kinicki (2010, p.170) dikutip dari Wibowo (2014, p.132), kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.

2.1.2 Bentuk atau Katagori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai beberapa bentuk atau katagori. Colquitt, LePine, Wesson (2011, p.107) dikutip dari Wibowo (2014, p.132) mengemukakan adanya beberapa katagori kepuasan kerja :

1. *Pay Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman dan cukup untuk pengeluaran normal. *Pay Satisfaction* didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

2. *Promotion Satisfraction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur dan berdasarkan pada kemampuan.

3. *Supervision Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik.

4. *Coworker Satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik.

5. *Satisfaction With the Work it Self*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang – ulang dan tidak nyaman.

6. *Altruism*

Sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral.

7. *Status*

Menyangkut prestise, mempunyai kekuatan atas orang lain atau merasa memiliki popularitas.

8. *Environment*

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of work life*.

2.1.3 Mengukur Kepuasan Kerja

1. Pandangan Colquit, Le Pine dan Wesson

Colquit, LePine dan Wesson melihat ada 2 unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Value Fulfillment*, pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai.

- b. *Satisfaction with the work it self*, memfokus pada meningkatkan efisiensi dari tugas pekerjaan dengan membuatnya lebih disederhanakan dan spesialisasi menggunakan *time and motion study* untuk merencanakan gerakan dan urutan tugas dengan hati – hati.

2. Pandangan Kreitner dan Kinicki

Terdapat 5 unsur yang menjadi penyebab kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), kepuasan ditentukan oleh tingkatan terhadap mana karakteristik pekerja memungkinkan individual memenuhi kebutuhannya.
- b. *Discrepancies* (ketidaksesuaian), bahwa kepuasan adalah sebagai hasil *meet expectation*.
- c. *Value attainment* (pencapaian nilai), kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai – nilai kerja penting individual.
- d. *Equity* (keadilan), hasil dari persepsin seseorang bahwa hasil kerja relative terhadap masukan lebih menyngkan disbanding dengan hasil/ masukan lain.
- e. *Dispositional* (watak), didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat personal.

2.1.4 Cara meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2015) kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara :

1. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.
2. Memiliki gaji, tunjangan dan kesempatan promosi yang adil.
3. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.
4. Merancang pekerjaan agar menarik dan menyenangkan.

2.1.5 Indikator – Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006,p.244-245) mengungkapkan terdapat sejumlah indicator kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

2. Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif, dan merupakan factor multidimensi dalam kepuasan kerja.

3. Pengawasan

Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

5. Kondisi Kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja jika semuanya berjalan baik tidak akan ada masalah kepuasan.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Eugene dalam Wibowo (2014,p165) komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Haryani dalam Wibowo (2014,p.164) komunikasi merupakan proses dimana seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan). Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p165) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat

menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Supardi dalam Wibowo (2014,p.166) memaknai komunikasi sebagai usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian. Dari pengertian maupun definisi Komunikasi para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya.

Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang yang di dalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal. Namun karena dalam bisnis ini komunikasinya bersifat resmi, maka yang ditekankan adalah komunikasi verbal saja. Namun demikian dalam praktiknya, komunikasi non verbal juga perlu dipahami. Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata.

2.2.2 Saluran Komunikasi dalam Perusahaan

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi organisasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arrah dasar gerakannya yang tampak dengan bentuknya saluran-saluran komunikasi. Saluran-saluran komunikasi formal

ditentukan oleh struktur organisasi atau ditunjukkan oleh berbagai sarana formal lainnya. Menurut Handoko dalam Wibowo (2014,p.167), tipe saluran-saluran dasar komunikasi adalah vertikal, horizontal dan diagonal.

a. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri atas komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas sesuai rantai perintah. Manajemen seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

1. Komunikasi Kebawah (*downward communicatioin*)

Dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan untuk memberi penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Berita-berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lainnya, bulletin, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi orang atau kelompok-kelompok kecil.

b. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini :

1. Komunikasi di antara para anggota dalam kelompok kerja yang sama.
2. Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat *koordinatif* dan merupakan hasil dari konsep *spesialisasi* organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang guna mempermudah koordinasi dan

penanganan masalah. Komunikasi horizontal juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

c. **Komunikasi Diagonal**

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan departemen lini dan staf. Tipe komunikasi ini mencakup masalah-masalah lini dan saran staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

2.2.3 Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang efektif mencakup pengiriman dan penerimaan pesan-pesan yang akurat dan dapat dimengerti dengan jelas antara manajemen dan para bawahan dalam proses dua arah. Menurut Eugene dalam Wibowo (2014,p168) komunikasi yang efektif perlu diingat langkah-langkah berikut :

- a. Mempunyai gagasan yang jelas tentang pesan yang akan disampaikan.
- b. Gagasan harus disampaikan dalam bentuk yang sesuai, bila mungkin dalam bahasa si penerima.
- c. Memilih medium komunikasi yang paling sesuai, misalnya telepon/fax, e- mail, rapat/pertemuan, memo atau laporan.
- d. Memastikan bahwa pesan sampai pada penerima, namun demikian harus disadari bahwa dalam analisis akhir tanggung jawab untuk mengartikan isi pesan ada pada penerima.
- e. Memastikan bahwa makna yang dimaksud oleh pesan sampai ke tujuan, hal ini lebih mudah dalam komunikasi dua arah.

2.2.4 Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p.171) indikator- indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.3 Turnover Intention

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Dharma (2013,p.1) *Turnover Intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Zeffane dalam Putriani (2014,p.30) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Sedangkan menurut Sudiro (2011:152), “perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas, *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.” Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto (2002:2), “*turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Price (dalam Kusbiantari 2013:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *Turnover intention*.
 2. Kesempatan kerja, Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *turnover intention* – nya.
- b. Faktor individual yang terdiri dari:
 1. Kepuasan kerja, Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intense *turnover*-nya.

2. Komitmen terhadap lembaga, Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
4. Niat untuk tetap tinggal, Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intention*-nya.
5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intention*-nya.
6. Kemauan bekerja keras, Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intention*-nya.
7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja lain.

2.3.3 Dampak *Turnover Intention*

Turnover intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti: meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati,

2013:1). Dharma (2013:3) menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan adalah :

1. Biaya penarikan karyawan
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
2. Biaya latihan
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco dikutip dari Dharma (2013:4) yang meliputi :

1. Pikiran untuk keluar
ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

2.4 Penelitian Terdahulu

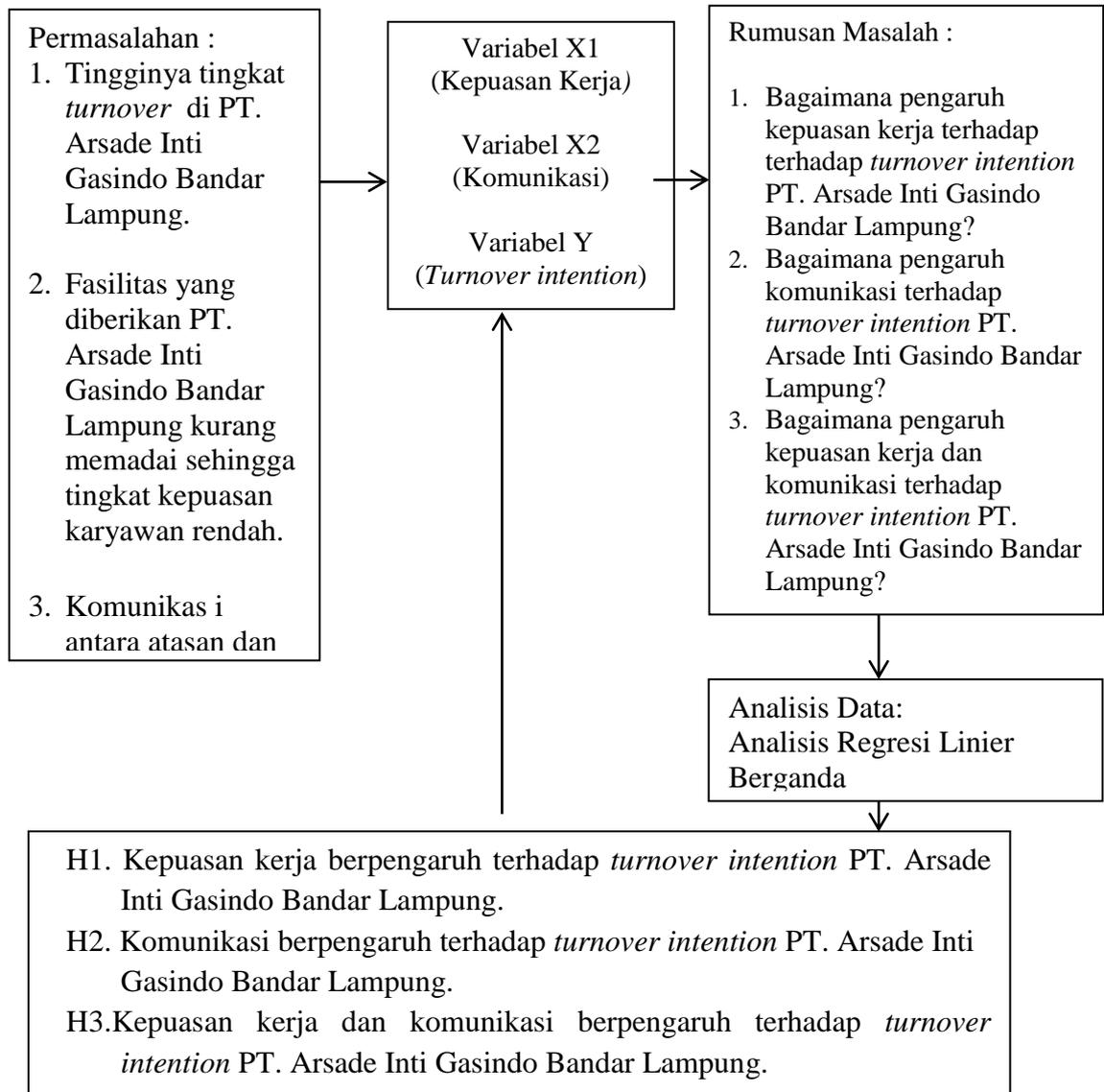
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siti Noor dan Suryadi (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”	Pengaruh variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), komunikasi (X3), dan motivasi kerja (X4) terhadap turnover intention (Z) terbukti pengaruhnya secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel antara, sedangkan pengaruhnya secara langsung terbukti tidak signifikan.
2	Stevani Wongan (2014)	Pengaruh Keadilan Organisasional dan Komunikasi terhadap <i>Turnover</i> dengan Employee Engagement sebagai Intervening Variable	Hasil dari penelitian ini ialah komunikasi dan keadilan organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover. Sedangkan ditemukan pengaruh yang signifikan antara <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover</i> .
3	Ni wayan,dkk (2016)	Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan Wanita	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. (4) <i>work-family conflict</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>terhadap turnover intention. (5) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. (6) <i>work-family conflict</i> berpengaruh terhadap turnover intention secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. (7) stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.</p>
4	Aulia (2017)	<p>Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung</p>	<p>Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap <i>Turnover Intention</i>, Sedangkan Kompensasi dan Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap <i>Turnover Intention</i></p>
5	Wurdiyandari (2017)	<p>Pengaruh Lingkungan dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Indokom Samudra Persada</p>	<p>Kompensasi dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan dan Mempunyai Hubungan Yang Kuat</p>

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, p:63) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai dengan variable–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. Artinya bahwa kepuasan kerja dan turnover memiliki hubungan yang negatif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan menurunkan tingkat turnover pegawai. Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015,p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut. Dalam penelitian terdahulu oleh Ali, Mukti (2013) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap turnover pegawai. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Turnover

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap turnover pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. Artinya semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja yang baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Karena pada dasarnya dengan adanya komunikasi yang kurang baik ini jika tidak diatasi akan berpengaruh pada turnover intention sebagaimana penelitian yang

dilakukan Nasution (2014) membuktikan bahwa komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention yang artinya jika komunikasi organisasional buruk maka akan membuat karyawan merasa tidak betah dan ingin keluar dari perusahaan. Komunikasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tidak akan adanya lagi keinginan untuk keluar (turnover intention) dari organisasi tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian oleh Baba Ali (2014), Miranti Luhut (2017) dan Fadli Pangumpia (2013) yang memiliki hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H2 : Diduga komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Kepuasan kerja dan Komunikasi terhadap *Turnover*

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap turnover intention. Bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja karyawan yang baik, dibutuhkannya komunikasi dan kepuasan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawannya, sebab dengan adanya komunikasi yang baik akan memudahkan Karyawan memahami perintah atau segala bentuk kordinasi yang ada. Nasution (2014) membuktikan bahwa komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention yang artinya jika komunikasi organisasional buruk maka akan membuat karyawan merasa tidak betah dan ingin keluar dari perusahaan. Komunikasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tidak akan adanya lagi keinginan untuk keluar (turnover intention) dari organisasi tersebut. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H3 : Diduga kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016, p.13) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif, dimana metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu kepuasan kerja (X1) dan komunikasi (X2) dengan variabel dependen (terikat) yaitu *turnover intention* (Y).

3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016, p.137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuisisioner penelitian yang diberikan pada karyawan. Penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut dengan responden. Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban di PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016, p.137) data sekunder merupakan sumber data yang memberikan data kepada pengumpul. Penelitian ini juga menggunakan data-data dalam bentuk publikasi baik dari lembaga-lembaga terkait. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal – jurnal penelitian terdahulu serta buku – buku yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komunikasi (X2) dan *turnover intention* (Y).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian (*field reasearch*)

a. Kuesioner

Kuesioner disebarakan langsung kepada karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung yang digunakan penulis untuk mengetahui persepsi karyawan terkait dengan kepuasan kerja dan komunikasi (X2) dan *turnover intention* (Y).

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016, p.94)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p.80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016, p.81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013, p.63).

a. Variabel bebas / independen

Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono 2013, p.64). Dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1) dan komunikasi (X2).

b. Variabel terikat / dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono 2013, p.64). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah *turnover intention* (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2010, p.182) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operaasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel:

Tabel 3.3
Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Menurut Luthans (2016), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya.	Perasaan senang pada karyawan wanita di PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungannya.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Pengawasan 4. Rekan kerja 5. Kondisi kerja	Likert
Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang	Aktifitas karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung dalam memberikan dan menerima	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi. 2. Intensitas Komunikasi 3. Efektivitas Komunikasi 4. Tingkat	Likert

	dimaksud. Mangkunegara dalam Wibowo (2014,p.168)	informasi untuk tujuan yang dicapai.	Pemahaman Pesan 5. Perubahan Sikap	
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013).	Sikap yang muncul dari dalam diri karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung untuk mencari pekerjaan yang baru.	1. Pikiran untuk keluar. 2. Keinginan mencari Lowongan. 3. Keinginan keluar dalam beberapa bulan mendatang.	Likert

Sumber : Data diolah 2018

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Pada variabel ini yang di ukur adalah Variabel (independen) X yaitu kepuasan kerja (X1) dan komunikasi (X2) dengan variabel dependen (terikat) yaitu *turnover intention* (Y). Uji persyaratan instrumen penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut bisa mengukur apa yang hendak di ukur (Sugiono 2016, p.121) validitas adalah alat ukur yang digunakan dalam pengukuran, instrumen dinyatakan valid

berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi produk moment, di olah menggunakan program SPSS 21 dengan kriteria sebagai berikut :

$$R = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{(n \sum X^2) - (\sum X)^2 \cdot (n \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

R = korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah responden

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total seluruh item

Kriteria pengujian :

a. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

b. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dan probabilitas (sig) dengan r tabel maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

c. Jika $sig > \alpha 0,05$ maka instrumen tidak valid

Jika $sig < \alpha 0,05$ maka instrumen valid

d. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS 21.0

Jika hasil analisis menunjukkan nilai $sig < \alpha 0,05$, maka butir item tersebut dinyatakan valid dan dapat dipakai untuk penelitian, tetapi apabila $sig > \alpha 0,05$ maka pengukuran tersebut tidak valid.

- e. penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 orang untuk dilakukan uji validitas dengan asumsi bahwa minimal jumlah responden uji validitas adalah sebanyak 30 orang, jika data ini valid maka akan dilanjutkan ke tahapan penelitian berikutnya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016, p.123) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0 (*Statistical Program and Service Solution*). Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana:

- r_{11} = Reabilitas instrument
 K = Banyaknya soal
 $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah skor varian item
 σ^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai *r alpha cronbach* pada interpretasi *r* dibawah ini :

Tabel 3.4
Interpretasi nilai r

Interval koefisien r	Interpretasi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Cukup
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2016, p.184).

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan *compare means*.

Rumusan Hipotesis :

Ho: model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria Pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.

Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Jika terjadi korelasi diantara variabel independen, maka terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen.

Kriteria pengujian:

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS 21.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaanya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Komunikasi

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji pasrial (uji t) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-

masing t hitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS 21).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

b. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak.

Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima.

3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n-k-1$.

3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :

a. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak.

b. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima.

4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan 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, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung yaitu sebanyak 45 orang karyawan. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	57,8
2	Perempuan	19	42,2
Total		45	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui jumlah karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung tertinggi yaitu lebih banyak jumlah laki-laki sebanyak 26 orang atau 57,8% dan perempuan sebanyak 19 orang atau 42,2%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	20	44,4
2	31 – 40	21	46,7
3	41 – 50	4	8,9
Total		45	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui jumlah karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung tertinggi yaitu lebih banyak jumlah usia 31-40 tahun sebanyak 21 orang atau 46,7%, usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang atau 44,4 dan usia terendah 41-50 tahun sebanyak 4 orang atau 8,9%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	32	71.1
2	Sarjana	13	28,9
3	Pascasarjana	0	0.0
Total		45	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan dapat diketahui jumlah karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung tertinggi yaitu lebih banyak yang pendidikannya SMA sebanyak 32 orang atau 71,1%, pendidikan sarjana sebanyak 13 orang atau 28,9% dan pendidikan terendah pascasarjana sebanyak 0 atau tidak ada karyawan yang berpendidikan pascasarjana.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	26	57.8
2	4 – 7 tahun	14	31.1
3	7 – 10 tahun	5	11.1
4	>10 tahun	0	0.0
Total		45	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja dapat diketahui jumlah karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung tertinggi yaitu lebih banyak yang bekerja selama 0-3 tahun sebanyak 26 orang atau 57,8%, masa kerja 4-7 tahun sebanyak 14 orang atau 31,1%, masa kerja 7-10 tahun sebanyak 5 orang atau 11,1% dan masa kerja terendah >10 tahun sebanyak 0 atau tidak ada karyawan yang masa kerja lebih dari 10 tahun.

4.1.2 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Hasil jawaban responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.	5	11.1	23	51.1	13	28.9	2	4.4	2	4.4
2	Saya senang karena pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	15	33.3	17	37.8	12	26.7	1	2.2	0	0

3	Saya merasa puas karena pemberian gaji tepat pada waktunya	14	31.1	17	37.8	11	24.4	3	6.7	0	0
4	Pemberian gaji sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan sehingga membuat saya senang.	13	28.9	15	33.3	15	33.3	2	4.4	0	0
5	Pimpinan saya selalu mengawasi pegawai dalam bekerja.	12	26.7	15	33.3	16	35.6	1	2.2	1	2.2
6	Saya senang karena pimpinan saya selalu membantu pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit.	17	37.8	13	28.9	12	26.7	3	6.7	0	0
7	Saya merasa senang karena rekan kerja saya selalu memberikan dorongan berupa semangat kerja terhadap rekannya.	2	4.4	18	40.0	21	46.7	3	6.7	1	2.2
8	Rekan kerja saya selalu memberikan ide-ide dalam masalah pekerjaan	3	6.7	17	37.8	18	40.0	6	13.3	1	2.2
9	Terdapat banyak peluang bagus pada perusahaan ini untuk karyawan yang ingin maju hal ini membuat saya puas.	6	13.3	19	42.2	16	35.6	4	8.9	0	0
10	Perusahaan memberikan penghargaan (hadiah) ketika saya bekerja dengan sangat baik	3	6.7	21	46.7	14	31.1	7	15.6	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 45 responden, pernyataan 6 mengenai “Saya senang karena pimpinan saya selalu membantu pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden atau 37,8%, setuju sebanyak 13 responden atau 28,9%, cukup setuju sebanyak 12 responden atau 26,7%, tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6,7% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai “karena rekan kerja saya selalu meberikan dorongan berupa semangat kerja terhadap rekannya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 4,4%, setuju sebanyak 18 responden atau 40,0%, cukup setuju sebanyak 21 responden atau 46,7%, tidak setuju sebanyak 3 responden atau 6,7% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,2%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Komunikasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat dengan mudah menggunakan fasilitas seperti mading, dan sosial media untuk mencari informasi mengenai rapat yang akan diadakan oleh kantor.	8	17.8	14	31.1	18	40.0	3	6.7	2	4.4
2	Informasi yang diberikan dapat diterima oleh saya dengan baik.	9	20.0	13	28.9	17	37.8	6	13.3	0	0

3	Komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan sudah cukup baik.	6	13.3	14	31.1	21	46.7	4	8.9	0	0
4	Atasan saya sering memberikan pengarahan ataupun bimbingan kerja pada bawahannya.	9	20.0	15	33.3	15	33.3	5	11.1	1	2.2
5	Informasi yang diberikan kepada saya selalu akurat.	8	17.8	11	24.4	19	42.2	4	8.9	3	6.7
6	Komunikasi yang terjalin membuat saya merasa lebih nyaman saat menjalankan pekerjaan.	11	24.4	10	22.2	16	35.6	8	17.8	0	0
7	Saya dengan mudahnya menangkap informasi yang diberikan oleh atasan.	12	26.7	14	31.1	14	31.1	5	11.1	0	0
8	Saya selalu memahami setiap instruksi yang diberikan oleh atasan.	6	13.3	12	26.7	15	33.3	8	17.8	4	8.9
9	Saya menjalankan perintah sesuai dengan intruksi yang disampaikan oleh atasan / komunikator	12	26.7	12	26.7	14	31.1	5	11.1	2	4.4

10	Atasan cepat marah ketika saya tidak memahami apa yang disampaikan atasan.	6	13.3	17	37.8	16	35.6	6	13.3	0	0
----	--	---	------	----	------	----	------	---	------	---	---

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 45 responden pernyataan 7 mengenai “Saya dengan mudahnya menangkap informasi yang diberikan oleh atasan” mendapat respon tertinggi yaitu 12 orang atau 26,7% dengan menjawab sangat setuju, setuju sebanyak 14 responden atau 31,1%, cukup setuju sebanyak 14 responden atau 31,1%, tidak setuju sebanyak 5 responden atau 11,1% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%. Sedangkan pernyataan 10 mengenai “Atasan cepat marah ketika saya tidak memahami apa yang disampaikan atasan” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau 13.3%, setuju sebanyak 17 responden atau 37,8%, cukup setuju sebanyak 16 responden atau 36,6%, tidak setuju sebanyak 6 responden atau 13,3% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden *Turnover Intention* (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki pikiran untuk keluar dari PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung	5	11.1	25	55.6	14	31.1	1	2.2	0	0
2	Saya mengalami kejenuhan dalam	11	24.4	17	37.8	14	31.1	3	6.7	0	0

	bekerja dan ketidak betahan di dalam PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung										
3	Saya akan segera mencari pekerjaan baru.	14	31.1	17	37.8	13	28.9	1	2.2	0	0
4	Saya memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik.	15	33.3	16	35.6	10	22.2	2	4.4	2	4.4
5	Saya ingin keluar dari PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung ini dalam beberapa bulan mendatang	12	26.7	16	35.6	16	35.6	0	0	1	2.2
6	Saya akan secepatnya meninggalkan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung	14	31.1	15	33.3	12	26.7	4	8.9	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 45 responden pernyataan 4 mengenai “Saya memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 15 orang atau 33,3%, setuju sebanyak 16 responden atau 35,6%, cukup setuju sebanyak 10 responden atau 22,2%, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4,4% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 4,4%. Sedangkan pernyataan 1 mengenai “Saya memiliki pikiran untuk keluar dari PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung” mendapat respon terendah dengan jawaban

sangat setuju sebanyak 5 orang atau 11,1%, setuju sebanyak 25 responden atau 55,6%, cukup setuju sebanyak 14 responden atau 31,1%, tidak setuju sebanyak 1 responden atau 2,2% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 .

Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan (X1)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,507	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,523	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,606	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,468	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,621	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,636	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,523	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel kepuasan (X1) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,674	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,519	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,752	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,365	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,450	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,623	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,542	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,723	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,501	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji untuk pernyataan variabel komunikasi (X2) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel komunikasi (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover (Y)

Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pernyataan 1	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,566	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,490	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji untuk pernyataan variabel turnover (Y) sebanyak 6 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel turnover (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.i* :

Tabel 4.11 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kepuasan (X1)	0,776	Tinggi
Komunikasi (X2)	0,766	Tinggi
Turnover (Y)	0,751	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai nilai cronbach's alpha sebesar 0,776 untuk variabel kepuasan dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,766 untuk komunikasi dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,751 untuk *turnover* dengan tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Rumusan 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 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kepuasan (X1)	0,891	0,05	Sig > Alpha	Linier
Komunikasi (X2)	0,895	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepuasan (X1) dan *turnover* (Y) sebesar 0,891 lebih besar dari 0,05 yang berarti H₀ diterima dan nilai signifikansi untuk variabel komunikasi (X2) dan *turnover* (Y) sebesar 0,895 lebih besar dari 0,05 yang berarti H₀ diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan (X1)	0,428	2,339	Tidak Ada Multikolinieritas
Komunikasi (X2)	0,428	2,339	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu kepuasan (x1), komunikasi (X2) dan *turnover* (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,782	0,612

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,782 artinya tingkat hubungan antara kepuasan (x1), komunikasi (X2) dan *turnover* (Y) dalam positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,612 artinya bahwa *turnover* (Y) dipengaruhi oleh antara kepuasan (x1), komunikasi (X2) sebesar 0,612 atau 61,2%. Sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	0,807	3,044
Kepuasan (X1)	0,326	0,124
Komunikasi (X2)	0,339	0,111

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,807 + 0,326X_1 + 0,339X_2$$

Keterangan :

Y = *Turnover*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Kepuasan

X2 = Komunikasi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 0,807 menyatakan bahwa *turnover* pada karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung adalah sebesar 0,807 apabila kepuasan dan komunikasi bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk X1= 0,326 menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover* pada karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung sebesar 0,326.
- c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,339 menyatakan bahwa setiap penambahan komunikasi sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover* pada karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung sebesar 0,339.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai sig < α (0,05) maka H₀ ditolak
- Bila nilai sig > α (0,05) maka H₀ diterima

Tabel 4.16 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Kepuasan Kerja (X1)	2,634	0,012
Komunikasi (X2)	3,044	0,004

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. **Kepuasan kerja (X1) terhadap *Turnover* (Y)**

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel kepuasan kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 2,634 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=45-2=43$) adalah 1,684 jadi t hitung (2,634) > t tabel (1,684) dan nilai sig (0,012) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

2. **Komunikasi (X2) terhadap *Turnover* (Y)**

H_0 : Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung

H_a : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel komunikasi (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 3,044 sedangkan nilai t tabel dengan ($dk=45-2=43$) adalah 1,684 jadi t hitung (3,044) > t tabel (1,684) dan nilai sig (0,004) < 0,05 maka H_0 ditolak. Maka Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara kepuasan (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional (Y).

Ho: Kepuasan kerja dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung

Ha: Kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17 Hasil Uji F

F_{hitung}	Signifikansi
33,141	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 45-3=42$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,22 dan F hitung 33,141.

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $33,141 > F$ tabel 3,22 dan nilai Sig $0,000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Kepuasan terhadap *Turnover*

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. Artinya bahwa kepuasan kerja dan *turnover* memiliki hubungan yang negatif, yang artinya apabila kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan menurunkan tingkat *turnover* pegawai.

Hubungan tersebut akan kuat apabila tidak dipengaruhi oleh faktor lain yaitu mesin. Tingkat pekerjaan mempengaruhi pula kekuatan hubungan tersebut, Kaswan (2015,p.105). Dalam hal tersebut, Pegawai yang merasakan Kepuasan pada pekerjaan yang karyawan jalani akan mendorong timbulnya semangat untuk bekerja dan akan berdampak terhadap tingkat Kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai tersebut. Dalam penelitian terdahulu oleh Ali, Mukti (2013) memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Pegawai terhadap *turnover* pegawai.

4.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap *Turnover*

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung. Artinya semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja yang baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Karena pada dasarnya dengan adanya komunikasi yang kurang baik ini jika tidak diatasi akan berpengaruh pada *turnover intention* sebagaimana penelitian yang dilakukan Nasution (2014) membuktikan bahwa komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya jika komunikasi organisasional buruk maka akan membuat karyawan merasa tidak betah dan ingin keluar dari perusahaan. Komunikasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tidak akan adanya lagi keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari organisasi tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian oleh Baba Ali (2014), Miranti Luthans (2016) dan Fadli Pangumpia (2013) yang memiliki hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4.6.3 Pengaruh Kepuasan kerja dan Komunikasi terhadap *Turnover*

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Bagi suatu organisasi yang ingin membangun kinerja karyawan yang baik, dibutuhkannya komunikasi dan kepuasan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawannya, sebab dengan

adanya komunikasi yang baik akan memudahkan Karyawan memahami perintah atau segala bentuk koordinasi yang ada. Nasution (2014) membuktikan bahwa komunikasi organisasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention yang artinya jika komunikasi organisasional buruk maka akan membuat karyawan merasa tidak betah dan ingin keluar dari perusahaan. Komunikasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga tidak akan adanya lagi keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari organisasi tersebut.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Simpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepuasan dan komunikasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Arsade Inti Gasindo Bandar Lampung.

5.2. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

- 1) Pada faktor kepuasan, perusahaan harus sangat memperhatikan hubungan terhadap sesama rekan kerja karena hubungan antara sesama rekan kerja diperusahaan tidak terjalin dengan baik. Untuk itu dibutuhkan pengawasan dari atasan agar masalah yang timbul diantara bawahannya tidak berdampak negative terhadap perusahaan.
- 2) Pada faktor komunikasi masih perlu meningkatkan kemudahan dalam menangkap informasi yang diberikan sehingga informasi yang ada terkait masalah pekerjaan dapat diterima dengan baik oleh atasan

maupun rekan kerja sehingga dapat meminimalisir masalah dan juga dapat meningkatkan kekompakan diantara sesama rekan kerja.

- 3) Pada faktor *turnover intention* perusahaan harus memperhatikan karyawannya karena banyak karyawannya yang memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, untuk itu perusahaan harus dapat mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang baik agar tidak keluar dari perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia.2017. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 36 No. 1 Juli 2017
- Celvin.2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Pada KSP Kopdit Mekar Sari Bandar Lampung*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2, September 2017: 121-132
- Dharma,Hatono.2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol.4, No.1. Hal. 76-88.
- Firdaus, Ahmad. 2017. *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado*. Jurnal EMBA Vol.2 No.1 Maret 2017, Hal. 450-456
- Gendut dan Pandja. 2015. *Dampak Work Family Conflict Pekerja Wanita Terhadap Absen Dan Turnover*. MODERNISASI, Volume 1, Nomor 1, Februari 2015.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ridho Bramulya 2011. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Bandung: Salemba Empat
- Maharani. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan PT. Bintang Timur*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, No. 1, Januari - Juni 2016
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nadia. 2016. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Diponegoro Journal of Management. Vol.1, No.2.
- Nasution. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komunikasi sebagai variabel intervening PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Political of Science. Hal 1-12.
- Ni Wayan Mega. 2016. *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016) : 629-658
- Putri, Sari. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 2, September 2015: 121-132.
- Sugiyono. 2016.*Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Siti Noor dan Suryadi. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan*

- Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara”*. Jurnal Maksipreneur | Vol. 7 No. 2 | Juni 2018 | Hal. 162–173
- Suhanto, Edi. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)*. Thesis Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Stevani, Wongan. 2014. *Pengaruh Keadilan Organisasional dan Komunikasi terhadap Turnover dengan Employee Engagement sebagai Intervening Variable*. Jurnal GEMA AKTUALITA, Vol. 3 No. 1, Juni 2014
- Waspodo, A.A.W.S., Handayani, N.C., & Paramita, W. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRSMI) 4 (1) 97-115.
- Wurdiandari.2017. *Pengaruh Lingkungan dan Komunikasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Indokom Samudra Persada*. Riset Ekonomi dan Bisnis Vol.8 No. 2 September 2017.
- Veithzal dan Ella Jouvani Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan 5. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

- KARAKTERISTIK RESPONDEN

jk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	26	57.8	57.8	57.8
Valid perempuan	19	42.2	42.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30 tahun	20	44.4	44.4	44.4
Valid 31-40 tahun	21	46.7	46.7	91.1
41-50 tahun	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	32	71.1	71.1	71.1
Valid Sarjana	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

mk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-3 tahun	26	57.8	57.8	57.8
Valid 4-7 tahun	14	31.1	31.1	88.9
7-10 tahun	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

2. Jawaban Responden

- Kepuasan

ke1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.4	4.4	4.4
2	2	4.4	4.4	8.9
Valid 3	13	28.9	28.9	37.8
4	23	51.1	51.1	88.9
5	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

ke2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.2	2.2	2.2
3	12	26.7	26.7	28.9
Valid 4	17	37.8	37.8	66.7
5	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

ke3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6.7	6.7	6.7
3	11	24.4	24.4	31.1
Valid 4	17	37.8	37.8	68.9
5	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

ke4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4.4	4.4	4.4
3	15	33.3	33.3	37.8
Valid 4	15	33.3	33.3	71.1
5	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

ke5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.2	2.2	2.2
2	1	2.2	2.2	4.4
Valid 3	16	35.6	35.6	40.0
4	15	33.3	33.3	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

ke6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6.7	6.7	6.7
3	12	26.7	26.7	33.3
Valid 4	13	28.9	28.9	62.2
5	17	37.8	37.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

ke7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.2	2.2	2.2
2	3	6.7	6.7	8.9
Valid 3	21	46.7	46.7	55.6
4	18	40.0	40.0	95.6
5	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

ke8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.2	2.2	2.2
2	6	13.3	13.3	15.6
3	18	40.0	40.0	55.6
4	17	37.8	37.8	93.3
5	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

ke9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8.9	8.9	8.9
3	16	35.6	35.6	44.4
4	19	42.2	42.2	86.7
5	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

ke10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	15.6	15.6	15.6
3	14	31.1	31.1	46.7
4	21	46.7	46.7	93.3
5	3	6.7	6.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

- Komunikasi

-

kom1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.4	4.4	4.4
2	3	6.7	6.7	11.1
3	18	40.0	40.0	51.1
4	14	31.1	31.1	82.2
5	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kom2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	13.3	13.3	13.3
3	17	37.8	37.8	51.1
Valid 4	13	28.9	28.9	80.0
5	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kom3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8.9	8.9	8.9
3	21	46.7	46.7	55.6
Valid 4	14	31.1	31.1	86.7
5	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kom4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.2	2.2	2.2
2	5	11.1	11.1	13.3
Valid 3	15	33.3	33.3	46.7
4	15	33.3	33.3	80.0
5	9	20.0	20.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kom5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6.7	6.7	6.7
2	4	8.9	8.9	15.6
Valid 3	19	42.2	42.2	57.8
4	11	24.4	24.4	82.2
5	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kom6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	17.8	17.8	17.8
3	16	35.6	35.6	53.3
Valid 4	10	22.2	22.2	75.6
5	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kom7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	11.1	11.1	11.1
3	14	31.1	31.1	42.2
Valid 4	14	31.1	31.1	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kom8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	8.9	8.9	8.9
2	8	17.8	17.8	26.7
Valid 3	15	33.3	33.3	60.0
4	12	26.7	26.7	86.7
5	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kom9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.4	4.4	4.4
2	5	11.1	11.1	15.6
Valid 3	14	31.1	31.1	46.7
4	12	26.7	26.7	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

kom10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	13.3	13.3	13.3
3	16	35.6	35.6	48.9
Valid 4	17	37.8	37.8	86.7
5	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

- Turnover

t1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.2	2.2	2.2
3	14	31.1	31.1	33.3
Valid 4	25	55.6	55.6	88.9
5	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

t2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6.7	6.7	6.7
3	14	31.1	31.1	37.8
Valid 4	17	37.8	37.8	75.6
5	11	24.4	24.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

t3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.2	2.2	2.2
3	13	28.9	28.9	31.1
Valid 4	17	37.8	37.8	68.9
5	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

t4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.4	4.4	4.4
2	2	4.4	4.4	8.9
Valid 3	10	22.2	22.2	31.1
4	16	35.6	35.6	66.7
5	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

t5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.2	2.2	2.2
Valid 3	16	35.6	35.6	37.8
4	16	35.6	35.6	73.3
5	12	26.7	26.7	100.0
Total	45	100.0	100.0	

t6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8.9	8.9	8.9
Valid 3	12	26.7	26.7	35.6
4	15	33.3	33.3	68.9
5	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

- Uji MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.807	3.044		.265	.792		
1 X1	.326	.124	.387	2.634	.012	.428	2.339
X2	.339	.111	.447	3.044	.004	.428	2.339

a. Dependent Variable: Y

- Uji LINEARITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	331.533	16	20.721	3.027	.005
	Between Linearly	275.495	1	275.495	40.246	.000
	Groups Deviation from Linearly	56.038	15	3.736	.546	.891
	Within Groups	191.667	28	6.845		
	Total	523.200	44			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	349.650	18	19.425	2.910	.006
	Between Linearly	286.738	1	286.738	42.957	.000
	Groups Deviation from Linearly	62.912	17	3.701	.554	.895
	Within Groups	173.550	26	6.675		
	Total	523.200	44			

HASIL Uji ANALISIS REGRESI BERGANDA

- DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.594	2.198

a. Predictors: (Constant), X2, X1

- UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	320.262	2	160.131	33.141	.000 ^b
Residual	202.938	42	4.832		
Total	523.200	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

- UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.807	3.044		
1 X1	.326	.124	.387	2.634	.012
X2	.339	.111	.447	3.044	.004

a. Dependent Variable: Y