

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Kuesioner

4.1.1 Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Deskriptif data merupakan suatu gambaran dari data-data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini deskriptif data-data kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti berdasarkan karakteristik responden dan jawaban responden disetiap item pernyataan tentang variabel-variabel penelitian ini. Hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden dengan sampel 91 orang karyawan PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung, dari pengujian diperoleh bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	60	65,9%
2.	Perempuan	31	34,1%
Total		91 Orang	100,0%

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2019.

Dari tabel 4.1 diatas merupakan hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa deskripsi data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki, sebanyak 60 orang (65,9%) dan jenis kelamin responden perempuan, sebanyak 31 orang (34,1%).

Tabel 4.2

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	17– 25 Tahun	44	48,4%
2.	25 – 35 Tahun	38	41,8%
3.	35 – 45 Tahun	9	9,9%
Total		91 Orang	100,0%

Sumber: Hasil data diolah peneliti tahun 2019.

Dari tabel 4.2 diatas merupakan hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa deskripsi data karakteristik responden berdasarkan usia 17 – 25 tahun, sebanyak 44 orang (48,4%), yang berusia 25 – 35 tahun, sebanyak 38 orang (41,8%), dan yang berusia 35 – 45 tahun, sebanyak 9 orang (9,9%).

Tabel 4.3

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA/SMK	14	15,4%
2.	D3	13	14,3%
3.	S1	41	45,1%
4.	S2	3	3,3%
5.	Lainnya	20	22,0%
Total		91 Orang	100,0%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari tabel 4.3 diatas merupakan hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa deskripsi data karakteristik responden berdasarkan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 14 orang (15,4%), yang pendidikan D3, sebanyak 13 orang (14,3%), yang pendidikan S1, sebanyak 41 orang (45,1%), serta yang pendidikan S2, sebanyak 3 orang (3,3%), dan responden yang menjawab pendidikan Lainnya, sebanyak 20 orang (22,0%).

Tabel 4.4

Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1.	< 1 Tahun	26	28,6%
2.	1 – 3 Tahun	35	38,5%
3.	3 – 6 Tahun	22	24,2%
4.	> 6 Tahun	8	8,8%
Total		91 Orang	100,0%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari tabel 4.4 diatas merupakan hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa deskripsi data karakteristik responden berdasarkan masa kerja kurang dari < 1 tahun, sebanyak 26 orang (28,6%), dengan masa kerja 1 – 3 tahun

sebanyak 35 orang (38,5%), dengan masa kerja 3 – 6 tahun sebanyak 22 orang (24,2%), dengan masa lebih dari > 6 tahun sebanyak 8 orang (8,8%).

4.1.2 Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden

Hasil uji frekuensi menunjukkan bahwa deskripsi data-data kuesioner hasil jawaban responden disetiap masing-masing item pernyataan-pernyataan tentang masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu; Iklim Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan *Turnover Intention* (Y) Karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung, sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner
Jawaban Responden Variabel Iklim Organisasi (X_1)

No	Item Pernyataan-Pernyataan Variabel Iklim Organisasi (X_1)	Hasil Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan selalu berkordinasi kepada bawahan agar dapat mencapai tujuan perusahaan	23	25,3	53	58,2	13	14,3	2	2,2	-	-
2	Pimpinan berkomunikasi kepada bawahan secara berkelanjutan untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan	19	20,9	52	57,1	16	17,6	4	4,4	-	-
3	Saya selalu yakin dengan rekan kerja untuk menjaga hubungan dan kerja sama yang baik	24	26,4	56	61,5	10	11,0	1	1,1	-	-
4	Saya merasa puas dengan suasana kerja dan rekan kerja sehingga saya betah bekerja di perusahaan ini	15	16,5	43	47,3	29	31,9	4	4,4	-	-
5	Pimpinan dan sesama rekan kerja saling memberikan informasi dan saling membantu ketika saya kesulitan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	19	20,9	46	50,5	23	25,3	3	3,3	-	-
6	Suasana dan lingkungan kerja dalam perusahaan mampu memberikan ketenangan saya untuk mengerjakan pekerjaan	17	18,7	44	48,4	26	28,6	4	4,4	-	-
7	Saya selalu memberikan masukan kepada rekan kerja apa bila suasana dan keadaan kurang kondusif	16	17,6	38	41,8	35	38,5	2	2,2	-	-
8	Saya selalu mendengarkan dan menerima pendapat yang dari rekan kerja yang lain	17	18,7	51	56,0	20	22,0	3	3,3	-	-
9	Hubungan sesama rekan kerja yang harmonis yang membuat saya nyaman dalam bekerja	21	23,1	42	46,2	24	26,4	4	4,4	-	-

10	Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik dengan saling memberi masukan	25	27,5	37	40,7	24	26,4	5	5,5	-	-
11	Pimpinan memberikan kebebasan kepada saya untuk menyampaikan pendapat	17	18,7	45	49,5	24	26,4	5	5,5	-	-
12	Saya selalu berusaha untuk mendengarkan dan menerima pendapat dan masukan dari rekan kerja	17	18,7	52	57,1	22	24,2	-	-	-	-
13	Saya selalu berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun penuh resiko	24	26,4	45	49,5	20	22,0	2	2,2	-	-
14	Saya akan tetap loyal terhadap perusahaan ketika menghadapi suatu masalah pekerjaan yang dibebankan	19	20,9	51	56,0	20	22,0	1	1,1	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari tabel 4.5 diatas merupakan hasil uji frekuensi deskripsi data kuesioner hasil jawaban responden tentang variabel Iklim Organisasi (X₁) yang menampilkan 14 pernyataan menunjukkan pernyataan yang paling dominan dijawab responden adalah item pernyataan nomor 10, yaitu: “Komunikasi antar karyawan terjalin dengan baik dengan saling memberi masukan”, dengan jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 25 orang (27,5%), responden yang menjawab Setuju, sebanyak 37 orang (40,7%), responden yang menjawab Cukup Setuju, sebanyak 24 orang (26,4%), dan responden yang menjawab Tidak Setuju, sebanyak 5 orang (5,5%).

Tabel 4.6

**Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner
Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₂)**

No	Item Pernyataan-Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X ₂)	Hasil Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya akan terus berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tetap waktu	12	13,2	47	51,6	28	30,8	4	4,4	-	-
2	Saya selalu merasa bangga apa bila dapat memperoleh hasil pekerjaan yang sesuai kebijak perusahaan ini	13	14,3	43	47,3	31	34,1	4	4,4	-	-
3	Saya ingin memberikan pekerjaan yang baik sesuai dengan ketentuan untuk mencapai tujuan perusahaan	13	14,3	55	60,4	18	19,8	5	5,5	-	-

4	Saya berusaha memberikan hasil pekerjaan yang optimal agar dapat memajukan perusahaan ini	13	14,3	51	56,0	23	25,3	4	4,4	-	-
5	Saya akan bekerja keras agar dapat memperoleh prestasi kerja yang lebih baik	12	13,2	48	52,7	30	33,0	1	1,1	-	-
6	Saya selalu bersemangat dalam bekerja agar dapat hasil pekerjaan yang sesuai ketentuan dari perusahaan	8	8,8	48	52,7	28	30,8	7	7,7	-	-
7	Saya selalu berpikir dan berusaha ingin bekerja dengan baik lagi dari hari sebelumnya	14	15,4	55	60,4	20	22,0	2	2,2	-	-
8	Saya selalu memperhatikan peluang untuk memaksimalkan hasil pekerjaan dikemudian hari	13	14,3	53	58,2	25	27,5	-	-	-	-
9	Apa pun resiko yang diberikan perusahaan apa bila saya tidak bekerja dengan baik	16	17,6	52	57,1	21	23,1	2	2,2	-	-
10	Saya akan berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan saya sekalipun penuh dengan resiko	16	17,6	41	45,1	27	29,7	7	7,7	-	-
11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang dntukan perusahaan	17	18,7	48	52,7	22	24,2	4	4,4	-	-
12	Saya selalu akan bertanggung jawab atas masalah pekerjaan dan akan menyelesaikannya	13	14,3	54	59,3	18	19,8	6	6,6	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari tabel 4.6 diatas merupakan hasil uji frekuensi deskripsi data kuesioner hasil jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja (X_2) yang menampilkan 12 pernyataan menunjukkan pernyataan yang paling dominan dijawab responden adalah item pernyataan nomor 11, yaitu: “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang dntukan perusahaan”, dengan jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 17 orang (18,7%), responden yang menjawab Setuju, sebanyak 48 orang (52,7%), responden yang menjawab Cukup Setuju, sebanyak 22 orang (24,2%), dan responden yang menjawab Tidak Setuju, sebanyak 4 orang (4,4%).

Tabel 4.7
Hasil Uji Frekuensi Data Kuesioner
Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Item Pernyataan-Pernyataan Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan ini dikemudian hari	8	8,8	47	51,6	26	28,6	10	11,0	-	-
2	Saya berniat keluar, karena perusahaan memberikan target pekerjaan yang cukup berat	18	19,8	48	52,7	21	23,1	4	4,4	-	-
3	Saya berniat keluar, karena ingin mencari profesi baru dan pengalaman pekerjaan di perusahaan lain	29	31,9	38	41,8	20	22,0	4	4,4	-	-
4	Saya akan mencari pekerjaan di perusahaan lain, karena rekan kerja tidak dapat diajak kerja sama	27	29,7	47	51,6	15	16,5	2	2,2	-	-
5	Saya selalu mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain	19	20,9	37	40,7	32	35,2	3	3,3	-	-
6	Saya sering mencari pekerjaan dengan mesukan lamaran kerja di perusahaan lain	21	23,1	46	50,5	21	23,1	3	3,3	-	-
7	Beban kerja dengan memnerikan target pekerjaan, sehingga saya berpikir untuk keluar dari perusahaan ini	20	22,0	33	36,3	38	41,8	-	-	-	-
8.	Saya akan keluar dari perusahaan ini apa bila ada ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji besar	23	25,3	35	38,5	30	33,0	3	3,3	-	-
9.	Saya selalu berpikir untuk meninggalkan pekerjaan dan perusahaan ini	11	12,1	47	51,6	22	24,2	11	12,1	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari tabel 4.7 diatas adalah hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden tentang variabel *Turnover Intention* (Y) dengan menampilkan 9 pernyataan menunjukkan item pernyataan yang paling dominan dijawab responden adalah item nomor 3, yaitu: “Saya berniat keluar, karena ingin mencari profesi baru dan pengalaman pekerjaan di perusahaan lain”, dengan jumlah responden yang menjawab Sangat Setuju, sebanyak 29 orang (31,9%), responden yang menjawab Setuju, sebanyak 38 orang (41,8%), responden yang menjawab Cukup Setuju, sebanyak 20 orang (22,0%), dan responden yang menjawab Tidak Setuju, sebanyak 4 orang (4,4%).

4.1 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.1.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas persyaratan instrumen yang dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu alat ukur yang diperoleh dari pengumpulan data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Uji validitas instrument dilakukan dalam penelitian ini menggunakan 30 data kuesioner hasil jawaban responden, hal tersebut dilakukan untuk meminimalisir kevaliditasan hasil pengujian data disetiap item pernyataan pada kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memenuhi kelayakan alat ukur kuesioner pada masing-masing variabel penelitian ini, yaitu; Iklim Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan *Turnover Intention* (Y) Karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung. Berikut ini hasil uji validitas yang diperoleh, seperti yang disajikan peneliti pada tabel-tabel dibawah ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X_1)

Item Pernyataan	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari data tabel 4.8 diatas adalah hasil uji validitas variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan menampilkan 14 item pernyataan yang menggunakan 30 data

kuesioner responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari nilai Alpha 0,05 ($\text{Sig.} > \text{Alpha}$). Hasil uji validitas tersebut menjelaskan bahwa keseluruhan dari 14 butir item pernyataan tentang variabel Iklim Organisasi (X_1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data responden dengan jumlah sampel 91 orang Karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Item Pernyataan	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,010	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,011	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 10	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 11	0,023	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari data tabel 4.9 diatas adalah hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_2) dengan menampilkan 12 item pernyataan yang menggunakan 30 data kuesioner responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari nilai Alpha 0,05 ($\text{Sig.} > \text{Alpha}$). Hasil uji validitas tersebut menjelaskan bahwa keseluruhan dari 12 butir item pernyataan tentang variabel Motivasi Kerja (X_2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data responden dengan jumlah sampel 91 orang Karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item Pernyataan	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Butir 1	0,014	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 9	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari data tabel 4.10 diatas adalah hasil uji validitas variabel *Turnover Intention* (Y) dengan menampilkan 9 item pernyataan yang menggunakan 30 data kuesioner responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai signifikan lebih kecil dari nilai Alpha 0,05 (Sig. > Alpha). Hasil uji validitas tersebut menjelaskan bahwa keseluruhan dari 9 butir item pernyataan tentang variabel *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data responden dengan sampel 91 orang Karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas menunjukan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data. Hasil uji reliabilitas dapat diketahui dengan mengkonsultasikan nilai *cronbach alpha* dengan interprestasi nilai r. Adapun hasil uji reabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kondisi	Kesimpulan
Iklm Organisasi (X ₁)	0,885	14	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X ₂)	0,829	12	0,600 – 0,799	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,766	9	0,800 – 1,000	Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari data tabel 4.11 diatas merupakan hasil uji reliabilitas dengan melihat nilai *cronbach's alpha*, yang menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel Iklim Organisasi (X_1) sebesar 0,885, untuk variable Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,829, dan untuk variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,766. Kesimpulan dari hasil uji reliabilitas tersebut menjelaskan bahwa keseluruhan instrument pada item pernyataan-pernyataan kuesioner hasil jawaban responden tentang variabel penelitian ini telah memenuhi syarat realibilitas instrument dan layak digunakan sebagai alat ukur data dengan sampel 91 responden di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini merupakan pengujian data responden penelitian apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau sebaliknya. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data sampel dengan menggunakan uji statistik *Non Parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, jika nilai Sig. > Alpha 0,05, dengan kata lain data dari sampel berdistribusi normal. Berikut ini hasil uji normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Iklim Organisasi (X_1)	0,477	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja (X_2)	0,443	0,05	Sig > Alpha	Normal
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,505	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari data tabel 4.12 diatas merupakan hasil uji normalitas data dengan menggunakan pengujian *one-sample-kolmogorov-smirnov-test*, menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Iklim Organisasi (X_1), sebesar $0,447 > 0,05$, untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar $0,443 > 0,05$, dan untuk variabel *Turnover Intention* (Y) sebesar $0,505 > 0,05$. Hasil uji normalitas tersebut menjelaskan keseluruhan nilai Sig > Alpha. Kesimpulan dari hasil

uji normalitas bahwa keseluruhan data kuesioner jawaban responden dinyatakan berasal dari populasi berdistribusi normal dengan jumlah sampel 91 orang karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji Linieritas untuk mengetahui apakah variasi variabel indeviden ada gejala linieritas terhadap variabel dependen atau sebaliknya. Adapun untuk melakukan uji linieritas data sampel penelitian ini dengan menggunakan bantuan aplikasi *statistical program and service solutions* seri 21.0. Berikut adalah hasil uji linieritas yang diperoleh, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
(X ₁) Terhadap (Y)	0,605	0,05	Sig > 0,05	Linier
(X ₂) Terhadap (Y)	0,470	0,05	Sig > 0,05	Linier

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari data tabel 4.13 diatas merupakan hasil uji linieritas data dengan menggunakan pengujian *anova table*, pada baris *deviantion from linearity*, menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel Iklim Organisasi (X₁) sebesar $0,605 > 0,05$, dan variabel Motivasi Kerja (X₂) nilai signifikan sebesar $0,470 > 0,05$. Hasil uji linieritas tersebut menjelaskan keseluruhan nilai Sig > Alpha. Kesimpulan dari hasil uji linieritas bahwa keseluruhan variabel independen dalam penelitian ini memiliki hubungan dengan variabel dependen *Turnover Intention* (Y), dengan kata lain model data-data kuesioner jawaban responden regresi berbentuk linier dengan jumlah sampel 91 orang karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda merupakan pengujian untuk mengetahui secara parsial besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dengan melihat persamaan nilai tabel *Coefficients*, maka dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung. Berikut ini hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	B
<i>(Constant)</i>	8,511
(X_1) Terhadap (Y)	0,267
(X_2) Terhadap (Y)	0,252

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

Dari tabel 4.14 diatas merupakan data hasil pengujian *coefficients* untuk melihat persamaan resresinya dan dirumuskan, sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \text{ et}$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

X_1 = Iklim Organisasi

X_2 = Motivasi Kerja

$\beta_{1,2}$ = koefisien regresi

et = error trem/unsur kesalahan

Dari rumus persamaan resresi linier berganda diatas, maka hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,511 + 0,267 (X_1) + 0,252 (X_2)$$

1. Hasil uji regresi berganda diperoleh nilai *constant* sebesar 8,511, nilai tersebut menjelaskan bahwa jika tidak ada ke dua variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Hasil tersebut menjelaskan bahwa jika perusahaan meningkatkan ke dua variabel independen akan mengalami penurunan tingkat *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung, sebesar 8,51%.
2. Hasil uji regresi berganda juga diperoleh nilai *koefisien regresi* untuk variabel Iklim organisasi (X_1) sebesar 0,267. Hasil tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel Iklim Organisasi (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung, sebesar 26,7%.
3. Hasil uji regresi berganda juga diperoleh nilai *koefisien regresi* untuk variabel Motivasi Kerja (X_2), sebesar 0,252. Hasil tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung, sebesar 25,2%.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Pengujian hipotesis merupakan bagian dari tujuan suatu penelitian untuk menjawab atau membuktikan kebenaran dari suatu hipotesis yang telah disusun pada bab sebelumnya dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis secara parsial (individu) yang menggunakan uji t dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan Alpha 0,05. Adapun hasil dari pengolahan data kuesioner jawaban responden dalam penelitian ini, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
(X ₁) Terhadap (Y)	2,940	1,662	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
(X ₂) Terhadap (Y)	2,300	1,662	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

H1 : Pengaruh Iklim Organisasi (X₁) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim Organisasi (X₁) sebesar 2,940, sedangkan nilai t_{table} dengan Alpha (0,05) dan df n-2 (91 – 2 = 89) adalah sebesar 1,662, dari hasil tersebut menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,940 > 1,662). Hasil pengujian hipotesis pertama yang diajukan menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dari hasil uji t untuk pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji t dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Iklim Organisasi (X₁) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

H2 : Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 2,300, sedangkan nilai t_{table} dengan Alpha (0,05) dan df n-2 (91 – 2 = 89) adalah sebesar 1,662, dari hasil tersebut menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,300 > 1,662). Hasil pengujian hipotesis kedua yang diajukan menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dari hasil uji t untuk pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh antara variabel *independen* secara bersama-sama terhadap variabel *depeden*. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara *simultan* (serempak) dengan membandingkan hasil nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan Alpha 0,05. Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Hipotesis Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Kesimpulan
17,027	3,10	$F_{hitung} > F_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima.

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019.

H3 : Pengaruh Motivasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil pengujian hepetesis ketiga dengan menggunakan uji F pada tabel ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,027, sedangkan nilai F_{table} dengan Alpha 0,05 dan perhitungan $df1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$) dan $df2 = n - k$ ($91 - 3 = 88$), adalah sebesar 3,10, dari hasil tersebut menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,027 > 3,10$). Hasil pengujian hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan uji F dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

Pembahasan merupakan penjelasan dari hasil penelitian yang telah diketahui untuk membuktikan hipotesis dalam suatu penelitian. Berikut ini merupakan pembahasan yang telah dianalisa peneliti dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

4.6.1 Iklim Organisasi (X_1) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji *Coefficients* untuk pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim Organisasi (X_1), menyatakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dari hasil ini dapat diartikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Iklim Organisasi (X_1) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian motivasi kerja menurut Wirawan (2012:121) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi dari anggota organisasi. Menurut Simamora (2011:31) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa disetiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam suatu organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Caezar To Tadampali, Abdurrahman Hadi dan Rudi Salam (2016), yang berjudul: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai

Variabel Intervening Pada PT Bank Sulselbar. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan variabel iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara langsung. Iklim organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* secara langsung. Variabel kepuasan kerja terhadap turnover intention berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Melalui mediasi kepuasan kerja secara tidak langsung iklim organisasi tetap berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek Bayu Satrio Maha Putra dan I Gusti Made Suwandana (2017), yang berjudul: Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh negatif dan signifikan pada turnover intention karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada turnover intention karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dalam memediasi antara iklim organisasi terhadap turnover intention.

4.6.2 Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil uji *Coefficients* untuk pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_2), menyatakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Dari hasil ini dapat diartikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian lingkungan kerja menurut Stephen Robbins dalam Doni Juni Priansa (2014:171) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan

keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Beliau juga mengatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) para karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itu lah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ryan Syahgani dan Widiartanto (2017), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Intinusa Selareksa Tbk)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang paling dominan.

4.6.3 Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan tabel ANOVA dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Dari hasil ini dapat diartikan bahwa hipotesis ke empat yang diajukan dalam penelitian ini bahwa secara bersama-sama variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempengaruhi *Turnover Intention* (Y) karyawan di PT. WOM Finance Cabang Bandar Lampung.

Dari hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian menurut Kartono (2017:43) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan

organisasi atau perusahaan. Bothma dan Roodt menyatakan bahwa *turnover intention* yang memiliki perilaku untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. Menurut Harnoto dalam Akhmar Barsah (2017), *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang dapat menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Russ dan McNeilly (1995) yang dikutip Widodo dalam Akhmar Barsah (2017) menyatakan bahwa seorang karyawan apabila tidak mendapatkan kesempatan untuk pindah kerja atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional karyawan akan keluar dari perusahaan. Beberapa ciri-ciri yang terjadi adalah karyawan sering datang terlambat, karyawan sering tidak masuk kerja, karyawan tidak termotivasi dan antusias dalam bekerja dll. Penjelasan tersebut jelas bahwa *turnover intention* akan berdampak negatif bagi organisasi, karena akan melahirkan suatu ketidak stabilan kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan menurunnya produktivitas perusahaan serta berdampak meningkatkannya biaya sumber daya manusia.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhmar Barsah (2017), dengan judul: Pengaruh Iklim Organisasi, *Job Insecurity* Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung). Hasil penelitian menunjukkan besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 49,6%. Besaran pengaruh parsial iklim organisasi terhadap kinerja adalah sebesar 2,590. Besaran pengaruh parsial *job insecurity* terhadap kinerja adalah sebesar 2,478. Besaran pengaruh parsial *turnover intention* terhadap kinerja adalah 4,951. Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan dimana nilai thitung > ttabel (1,99). Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi, *job insecurity*, *turnover intention* terhadap kinerja dengan nilai *F-test* sebesar 27,889 dengan signifikansi 0.000.

