

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, lama 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 Tiga Serangkai Bandar Lampung berjumlah 34 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

N o	Jenis Kelami n	Juml ah (Ora ng)	Persent ase (%)
1	Laki- laki	19	55,9
2	Peremp uan	15	44,1
Total		34	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	18	52,9
2	31 – 40	10	29,4
3	41 – 50	4	11,8
4	>50	2	5,9
Total		34	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 18 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	6	17,6
2	S1	28	82,4
Total		34	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya S1 sebanyak 28 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

N o	Lam a Kerj a	Jumla h (orang)	Persentas e (%)
1	0 – 2 tahun	12	35,3
2	3 – 4 tahun	14	41,2
3	5 – 6 tahun	6	17,6
4	>7 tahun	2	5,9
Total		34	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 3–4 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 3–4 tahun sebanyak 14 orang.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

N o	Divisi	Juml ah (ora ng)	Persent ase (%)
1	Pemasara n	11	32,4

	nyaman.										
	Sirkulasi udara membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja.										
	Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari suara bising kendaraan.										
	Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang jauh dari kebisingan.										
	Ruang kerja karyawan tertata dengan rapi.										
	Ruang kerja karyawan bersih.										
	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.										
	Karyawan selalu bersikap ramah dengan karyawan lainnya.										

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden pernyataan 1 mengenai “Ruang kerja pada perusahaan memiliki pencahayaan yang baik.” mendapat respon tertinggi yaitu 7 orang atau 20,6% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 7 mengenai “Ruang kerja karyawan tertata dengan rapi” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

Karyawan akan secepatnya meninggalkan perusahaan.											
---------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.8 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 34 responden pernyataan 5 mengenai “Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 12 orang atau 35,3%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 4 orang atau 11,8%.

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 :

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

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

Atau

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

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

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
------------	-----	-------	---------	----------

Butir 1	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,019	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai insentif. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai insentif dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai lingkungan kerja.

Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha (0,05). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai turnover. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai turnover 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* :

Tabel 4.12 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Insentif (X1)	0,658	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,629	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Turnover (Y)	0,827	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,658 untuk variabel insentif dengan tingkat reliabel tinggi.

Nilai 0,629 untuk lingkungan kerja dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,827 untuk turnover dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghazali (2011 p:160) uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	0,998	0,05	Normalitas

Lingkungan Kerja (X2)	0,688	0,05	Normalitas
Turnover (Y)	0,967	0,05	Normalitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel insentif (X1) sebesar 0,9988 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,688 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan variabel turnover (Y) sebesar 0,967 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data terdistribusi normal.

4.3.2 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:

H_0 : model regresi berbentuk linier.

H_a : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H_0 diterima, H_a ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H_0 ditolak, H_a diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan
Insentif	0,908	0,05	Sig >

(X1)			Alpha
Lingkungan Kerja (X2)	0,427	0,05	Sig > Alpha

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel insentif (X1) dan turnover (Y) sebesar 0,908 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja (X2) dan turnover (Y) sebesar 0,427 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima.

Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 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. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Insentif	0,704	1,	Tidak Ada

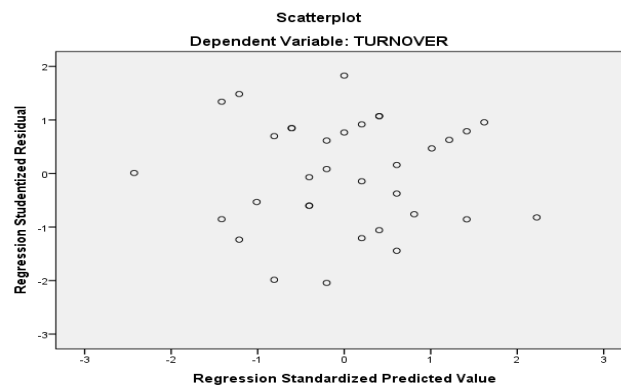
(X1)		4	Multikol inearitas
		2	
		1	
Ling kung an Kerja (X2)	0,70 4	1 , 4 2 1	Tidak Ada Multikol inearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

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.

4.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Pengujian heterokedastisitas dilakukan menggunakan analisis grafik *ScatterPlot*. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* pada gambar 4.1 berikut ini:



Sumber : Hasil data diolah tahun 2020

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas dengan metode grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 4.1 grafik Scatterplot bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

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

Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,908	0,825

Sumber : Data diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,908 artinya tingkat hubungan antara insentif (x1), lingkungan kerja (X2) dan turnover (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,825 artinya bahwa turnover (Y) dipengaruhi oleh antara insentif (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 0,825 atau 82,5%. Sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	St d. Er ror	Sign ifika nsi
Con	7	2,2	0,00

stan ta	, 5 3 4	45	2
Inse ntif (X1)	0 , 8 2 7	0,0 73	0,00 0
Lin gku nga n Kerj a (X2)	- 0 , 2 6 0	0,0 91	0,00 8

Sumber : Data diolah tahun 2020

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,534 + 0,827 X_1 - 0,260 X_2$$

Keterangan :

Y = *Turnover intention*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Insentif

X2 = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta a sebesar 7,534 menyatakan bahwa *turnover intention* pada karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung adalah sebesar 7,534 apabila insentif dan lingkungan kerja bernilai = 0 satuan.

- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,827$ menyatakan bahwa setiap penambahan insentif sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover intention* pada karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung sebesar 0,827 satuan.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = -0,260$ menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan mengurangi *turnover intention* pada karyawan PT Tiga Serangkai Bandar Lampung sebesar 0,260 satuan.

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 $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18 Hasil Uji t

				S i g n i f i k a n s i
I n s e				0, 0 0 0

n ti f (X 1)				
L i n g k u n g a n K e r j a (X 2)			0, 0 0 8	

Sumber : Data diolah tahun 2020

1. Insentif (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y).

Ho : Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y)

Ha : Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel insentif (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 11,399 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=34-2=32$) adalah 1,697 jadi t hitung ($11,399 > t \text{ tabel } (1,697)$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Insentif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Lingkungan kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y).

H_0 : Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y)

H_a : Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y)

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel Lingkungan kerja (X2) bahwa nilai t hitung sebesar -2,846 sedangkan nilai t tabel dengan ($dk=34-2=32$) adalah 1,697 jadi t hitung ($-2,846 > t \text{ tabel } (1,697)$) dan nilai sig $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Insentif terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan Insentif berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Theory of Work Adjustment* (TWA) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang didalamnya termasuk dalam pemberian insentif sebagai hubungan antara penguat (*reinforcers*) dalam kebutuhan (*needs*) seseorang. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya dorongan yang berupa semangat untuk terus menjalankan pekerjaannya dari dalam diri karyawan PT. Tiga Serangkai Bandar Lampung. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan menunjukkan bahwa indikator jaminan sosial mendapatkan hasil tertinggi dengan jawaban sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan menambah semangat karyawan untuk terus bekerja mengejar target yang telah ditentukan. Dari

persamaan regresi untuk variabel insentif menyatakan bahwa setiap penambahan insentif sebesar satu satuan maka akan menambah *turnover intention* pada karyawan artinya karyawan tidak hanya melihat dari segi insentif saja untuk dapat bertahan di perusahaan tempatnya bekerja walaupun insentif yang diberikan oleh perusahaan meningkat. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti (2017) mendapatkan hasil bahwa insentif berpengaruh positif terhadap *turnover intention* namun penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) mengatakan bahwa insentif berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Breiden (2002) *Work Adjustment* dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara kemampuan individual dan lingkungan kerja. Ketika Lingkungan Kerja disuatu perusahaan sudah tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dapat dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama hal ini yang akan mengakibatkan tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan akan meningkat yang dimana karyawan akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut karna merasa sudah tidak nyaman lagi untuk tetap bertahan di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan menunjukkan bahwa indikator pencahayaan dalam variabel lingkungan kerja memiliki jawaban tertinggi dengan memilih sangat setuju. Dikarenakan pencahayaan yang baik akan membantu karyawan dalam mengerjakan tugasnya di perusahaan dan akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja dalam pencahayaan yang baik. Dari persamaan regresi untuk variabel lingkungan kerja menyatakan bahwa setiap penambahan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan mengurangi *turnover intention* yang artinya apabila karyawan mendapatkan tempat yang nyaman untuk bekerja maka karyawan akan memikirkan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Dalam penelitian

terdahulu oleh Halimah (2016) memiliki hasil dimana variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention namun penelitian oleh Irvianti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.