

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

PT Indokom merupakan perusahaan yang bergerak dibidang proses pengolahan udang. Dimana bahan baku yang digunakan adalah udang yang diperoleh dari tambak milik perusahaan dan dari nelayan. Produk akhir yang dihasilkan oleh PT.Indokom Samudra Persada adalah berupa produk udang beku. Ada dua macam produk udang yang dihasilkan berupa produk mentah dan matang. Hasil dari produk akhir dari perusahaan adalah berupa produk ekspor . Negara yang biasa menerima produk PT Indokom Samudra Persada adalah Amerika, Jepang, dan Eropa.

4.2 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden pada PT Indokom Samudra Persada dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	39	35,5
Perempuan	71	64,5
Jumlah	110	100

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang paling banyak karyawan diPT.Indokom Samudra Persada adalah perempuan sebanyak 71 orang atau sebesar 64,5%.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
22 - 25 tahun	39	35,5
26 - 35 tahun	48	43,6
36 - 45 tahun	23	20,9

Total	110	100
--------------	------------	------------

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa yang paling dominan karyawan PT Indokom Samudra Persada adalah responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 48 orang 43,6%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pekerjaan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	104	94,5
D3	6	5,5
Total	110	100 %

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan pendidikan karyawan PT.Indokom Samudra Persada yaitu pendidikan SMA sebanyak 104 orang atau sebesar 94,5%.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Penerangan di ruang kerja sudah memadai	3	2,7	39	35,5	68	61,8	0	0,0	0	0,0
2.	Warna ruangan tempat anda bekerja sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan yang dilakukan.	13	11,8	45	40,9	52	47,3	0	0,0	0	0,0
3.	Sirkulasi udara di tempat kerja mendukung untuk bekerja.	23	20,9	42	38,2	45	40,9	0	0,0	0	0,0
4.	Ruangan yang disediakan perusahaan cukup luas untuk melakukan pekerjaan.	10	9,1	55	50,0	45	40,9	0	0,0	0	0,0
5.	Pengaturan dan pengendalian suara bising ditempat kerja sudah baik	6	5,5	67	60,9	37	33,6	0	0,0	0	0,0
6.	Bau tidak sedap yang ada di tempat kerja mengganggu untuk bekerja	8	7,3	38	34,5	64	58,2	0	0,0	0	0,0
7.	Keamanan ditempat kerja sudah maksimal	23	20,9	42	38,2	45	40,9	0	0,0	0	0,0
8.	Hubungan dengan rekan kerja maupun dengan atasan berjalan dengan baik	10	9,1	55	50,0	45	40,9	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil Olahan 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon tentang lingkungan kerja adalah pernyataan 6, dengan pernyataan “Bau tidak sedap yang ada di tempat kerja mengganggu untuk bekerja”, dengan persentasi respon 58,2%. Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan nomor 1 dengan pernyataan “Penerangan di ruang kerja sudah memadai”, dengan persentasi respon 2,7%.

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Secara Keseluruhan, pekerjaan ini memberikan kepuasan	19	17,3	63	57,3	28	25,5	0	0,0	0	0,0
2.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan memuaskan	24	21,8	60	54,5	26	23,6	0	0,0	0	0,0
3.	Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan memuaskan	36	32,7	53	48,2	21	19,1	0	0,0	0	0,0
4.	Variasi tugas pekerjaan yang diberikan memuaskan	0	0,0	42	38,2	67	60,9	0	0,0	0	0,0
5.	Waktu yang diberikan untuk bekerja memuaskan	34	30,9	51	46,4	25	22,7	0	0,0	0	0,0
6.	<i>Briefing</i> tentang pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan memuaskan	23	20,9	42	38,2	45	40,9	0	0,0	0	0,0
7.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan	10	9,1	55	50,0	45	40,9	0	0,0	0	0,0
8.	Promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan memuaskan	6	5,5	67	60,9	37	33,6	0	0,0	0	0,0
9.	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan memuaskan	23	20,9	42	38,2	45	40,9	0	0,0	0	0,0
10.	Hubungan dengan rekan kerja dalam perusahaan menyenangkan	10	9,1	55	50,0	45	40,9	0	0,0	0	0,0
11.	Kondisi kerja memberikan kepuasan	6	5,5	67	60,9	37	33,6	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil Olahan 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon tentang kepuasan kerja adalah pernyataan 4, dengan pernyataan “Variasi tugas pekerjaan yang

diberikkan memuaskan”, dengan persentasi respon 60,9%. Sementara pernyataan yang paling rendah direspon adalah pernyataan 1, dengan pernyataan “Secara Keseluruhan, pekerjaan ini memberikan kepuasan”, dengan persentasi respon 17,3%

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Sering mempunyai pemikiran untuk keluar dari perusahaan	17	15,5	36	32,7	31	28,2	0	0,0	26	23,6
2.	Berkeinginan keluar dari perusahaan karena suasana kerja yang kurang mendukung	23	20,9	34	30,9	30	27,3	0	0,0	23	20,9
3.	Berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan	13	11,8	32	29,1	47	42,7	0	0,0	18	16,4
4.	Sering membuat lamaran kerja ke perusahaan lain	13	11,8	19	17,3	55	50,0	0	0,0	23	20,9
5.	Berniat meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan terakhir	17	15,5	28	25,5	44	40,0	0	0,0	21	19,1
6.	Jika ada kesempatan, secepatnya keluar dari perusahaan	1	0,9	55	50,0	54	49,1	0	0,0	0	0,0

Sumber : Hasil Olahan 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon tentang *turnover intention* adalah pernyataan 4, dengan pernyataan “Sering membuat lamaran kerja ke perusahaan lain”, dan pernyataan 6 dengan pernyataan “Jika ada kesempatan, secepatnya keluar dari perusahaan”. Keduanya sama-sama memiliki persentasi respon yang sama yaitu sebesar 50,0 %. Sedangkan pernyataan yang kurang direspon juga adalah pernyataan 6 dengan pernyataan “Jika ada kesempatan, secepatnya keluar dari perusahaan”, dengan persentasi respon 0,9%.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan

menggunakan aplikasi SPSS 20.0. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan kerja(X_1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,824	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,780	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,908	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,930	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,577	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,802	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,902	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,908	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai variabel lingkungan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,908 dan paling rendah 0,577. Dengan demikian seluruh item pernyataan lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan kerja (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,794	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,774	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,825	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,794	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,774	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,825	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,794	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,774	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,825	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,774	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,506	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (X_2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kepuasan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,825 dan paling rendah 0,506. Dengan demikian seluruh item pernyataan kualitas produk dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Turnover intention* (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
------------	--------------	-------------	---------	----------

Butir 1	0,716	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,881	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,887	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,770	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,510	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,728	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel *turnover intention* (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Promosi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,361), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,887 dan paling rendah 0,510. Dengan demikian seluruh item pernyataan keputusan pembelian dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 dan variabel X_2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 21.0. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan kerja	0,938	0,8000 – 0,1000	Reliabel Tinggi
Kepuasan kerja	0,930	0,8000 – 0,1000	Reliabel Tinggi
<i>Turnover intention</i>	0,852	0,8000 – 0,1000	Reliabel Tinggi

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha sebesar 0,938 untuk lingkungan kerja (X_1) dengan tingkat reliabel tinggi, 0,930 untuk variabel kepuasan kerja (X_2) dan 0,852 untuk variabel *turnover intention* (Y) yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.4 Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, kesimpulan penelitian yang diambil dari jumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Lingkungan kerja	0,165	0,05	Sig > 0,05	Normal
Kepuasan kerja	0,134	0,05	Sig > 0,05	Normal
<i>Turnover intention</i>	0,222	0,05	Sig > 0,05	Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh $0,165 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk kepuasan kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,134 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk *turnover intention* (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,222 > 0,05$ maka berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.4.2 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Uji homogenitas yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah Uji Homogenitas Variansi dan Uji Bartlett. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. Hasil uji homogenitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Homogenitas Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,198	12	97	0,295

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *turnover intention* (Y) berdasarkan variabel lingkungan kerja (X₁) = $0,295 > 0,05$ yang artinya variabel *Turnover Intention* (Y) berdasarkan variabel lingkungan kerja (X₁) mempunyai varian yang sama.

Tabel 4.13
Uji Homogenitas Kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,983	14	92	0,275

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *Turnover Intention* (Y) berdasarkan variabel kepuasan kerja (X_2) = 0,275 > 0,05 yang artinya variabel *Turnover Intention* (Y) berdasarkan variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai varian yang sama.

4.4.3 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji ini diperlukan karena banyak model regresi (linier, kuadrat, kubik, eksponensial, dan lain-lain) yang dapat digunakan salah satunya adalah regresi linier, maka terlebih dahulu harus dilakukan adalah uji linieritas. Uji linieritas digunakan untuk pembuktian apakah model garis linier yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaan atau tidak.

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Uji Linieritas

No.	Variabel	F_{hitung}	Sig.	Ket
1.	Lingkungan kerja- <i>Turnover Intention</i>	0,287	0,987	Hubungan linier
2.	Kepuasan kerja- <i>Turnover Intention</i>	0.844	0,634	Hubungan linier

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui nilai signifikansi hubungan lingkungan kerja-*Turnover intention* adalah 0,987 > 0,05 dan nilai signifikansi hubungan kepuasan kerja- *Turnover intention* adalah 0,634 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh data analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.15
Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,887	4,827
Lingkungan kerja	0,198	0,147
Kepuasan kerja	0,246	0,085

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan dalam persamaan:

$$Y = 2,887 + 0.198 X_1 + 0,246 X_2 + e$$

Hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan searah terhadap *turnover intention*

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja maka *turnover intention* akan menurun.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kepuasan kerja, maka *turnover intention* akan menurun.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja lebih besar dari lingkungan kerja. Pada koefisien regresi ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* pada PT.Indokom Samudra Persada.

4.5.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011). Hipotesis yang dipakai adalah:

H₀: $b_i = 0$, artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a: $b_i > 0$, artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data maka diperoleh:

Tabel 4.16
Uji t

Model	t	Sig.
Lingkungan kerja	1,348	0,181
Kepuasan kerja	2,897	0,005

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui hasil uji t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,348 ($t_{hitung}=1,348 < t_{tabel} =1,680$) yang berarti bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Indokom Samudra Persada. Hasil uji t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 11,769 ($t_{hitung}= 2,897 > t_{tabel} =1,680$) yang berarti bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Indokom Samudra Persada.

4.5.3 Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, (Ghozali, 2011).

a. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu:

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y).

Ha: Ada pengaruh signifikan dari variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y).

b. Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, maka:

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.17
Uji F

Model	F	Sig.
Regression	6,736	0,002

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji F di atas, diperoleh $F_{hitung} = 6,736 > F_{tabel} = 2,790$ yang berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Indokom Samudra Persada.

4.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$.

Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan *R square* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square*, nilai *adjusted R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model, Ghozali (2011).

1. Koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Indokom Samudra Persada.

Tabel 4.18
Koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

R	R Square
0,205 ^a	0,042

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,042 \times 100\% = 4,2\%$ yang artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Indokom Samudra Persada adalah sebesar 4,2% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

2. Koefisien determinasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Indokom Samudra Persada

Tabel 4.19
Koefisien determinasi kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

R	R Square
0,311 ^a	0,097

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,097 \times 100\% = 9,7\%$ yang artinya besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Indokom Samudra Persada adalah sebesar 9,7% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Koefisien determinasi lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Indokom Samudra Persada.

Tabel 4.20

Koefisien determinasi Lingkungan Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

R	R Square
0,334 ^a	0,112

Sumber: Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,112 \times 100\% = 1,12\%$ yang artinya besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Indokom Samudra Persada adalah sebesar 1,12% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,347 ($t_{hitung} = 1,348 < t_{tabel} = 1,680$) yang berarti bahwa kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 4,2%. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* namun memiliki nilai kontribusi rendah. Hal ini berarti masih banyak variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* di PT Indokom Samudra Persada.

Tika Nur Halimah *at all* (2016) mengatakan Semakin bagus Lingkungan Kerja akan semakin rendah *Turnover Intention* Karyawan. Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik dapat berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja serta memiliki hubungan kerja yang buruk akan merasa kesulitan, sehingga memiliki keinginan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Hasil Uji T_{hitung} Untuk Variabel Kepuasan Kerja Sebesar 11,769 ($T_{hitung} = 2,897 > t_{tabel} = 1,680$) artinya kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 9,7%, berarti bahwa variabel kepuasan kerja lebih dominan dibanding variabel lingkungan kerja, atau ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT Indokom Samudra Persada. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover intention* karyawan.

Dalam *theory of reasoned action*, kepuasan kerja disebut sebagai “*intention of act*”, atau motif dari sebuah tindakan. Bila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya, sebaliknya bila ia tidak merasakan kepuasan kerja maka karyawan akan berusaha untuk memikirkan alternatif pekerjaan lainnya (Oktaviani dan Nurhayati, 2014) dalam I Putu Agus Pande Saeka dan Wayan Suana (2016). Hal senada juga diungkapkan Chia *et al.*(2013) dalam Desak Putu Indrayanti dan I Gede Riana (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting di dalam penelitian mengenai sifat dari suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai cara pandang karyawan atas pekerjaannya yang bersifat positif ataupun negatif. Ketidak sesuaian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya juga dapat menjadi penyebab ketidakpuasan dalam pekerjaan (Ardana, dalam Desak Putu Indrayanti dan I Gede Riana, 2016).

Penelitian yang dilakukan Salleh *et al* (2012) dalam Desak Putu Indrayanti dan I Gede Riana (2016) menyatakan bahwa semua aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervisi kecuali rekan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Pembuktian pengaruh negatif yang dilakukan peneliti berupaya untuk menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka niat keluar karyawan dari perusahaan cenderung rendah (Andini, 2006). Mathis dan Jackson (2001) dalam Lia Witasari (2009) mengidentifikasi bahwa keluar masuk (*turnover*) karyawan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Hal ini sesuai dengan temuan Yucel (2012), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kontribusi lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan *turnover intention* diperoleh $F_{hitung} = 6,736$ yang artinya lingkungan kerja memberi kontribusi sebesar 4,2% dan kepuasan kerja memberi kontribusi sebesar 9,7%, sehingga memberi kontribusi secara simultan sebesar 1,12 % terhadap *turnover intention*. Hipotesis H_a dapat dinyatakan diterima secara simultan, dimana variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Rendahnya nilai kontribusi menunjukkan bahwa masih banyak variabel lain yang memengaruhi *turnover intention* di PT Indokom Samudra Persada selain lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Roelen (2008) dalam Retno Khikmawati (2015) Mengatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepuasan pada gaji, kepuasan pada rekan kerja, kepuasan pada atasan, kepuasan pada promosi, dan kepuasan pada pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja yang dirasakan, dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar. Bila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak akan mencari alternatif pekerjaan lain yang nantinya dapat membuat karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya didukung dengan suasana kerja yang baik maka karyawan akan fokus pada pekerjaannya tanpa mencari alternatif lain. Bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan PT Indokom Samudra Persada.