

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Deskripsi data dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan tetap PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung yang berjumlah 68 orang.

Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	65	95,6
2	Perempuan	3	4,4
Total		68	100

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin tertinggi yaitu laki – laki, artinya PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan laki – laki, sebanyak 65 orang atau 95,6%, dan karyawan perempuan hanya 3 orang atau 4,4%.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	18	26,5
2	31 – 40	36	52,9
3	41 – 50	14	20,6
4	51 – 60	0	0
Total		68	100

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia tertinggi yaitu 31-40 tahun, artinya PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun sejumlah 36 orang atau 52,9%. Sedangkan karyawan yang usia 20-30 tahun sejumlah 18 orang atau 26,5% dan karyawan yang usia 41-50 tahun sejumlah 14 orang atau 20,6%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban responden mengenai kuesioner yang disebar kepada 68 karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Hasil Jawaban Responden Variabel Ketidakamanan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan ini penting bagi saya	52	76,5	14	20,6	2	2,9	0	0	0	0
2	Saya merasakan kesulitan dengan pekerjaan saya saat ini	46	67,6	20	29,4	2	2,9	0	0	0	0
3	Gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja seperti dipecat/dipindahkan ke unit lain	51	75,0	9	13,2	1	1,5	7	10,3	0	0
4	Saya pesimis terhadap masa depan jika tetap bekerja disini	53	77,9	10	14,7	3	4,4	2	2,9	0	0

5	Merasa tidak aman terhadap pekerjaan saat ini untuk tahun yang akan datang	50	73,5	14	20,6	2	2,9	2	2,9	0	0
---	----------------------------------------------------------------------------	----	------	----	------	---	-----	---	-----	---	---

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.3 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai ketidakamanan kerja (X_1) yang diajukan kepada 68 responden, pernyataan empat mengenai saya pesimis terhadap masa depan jika tetap bekerja disini mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 53 orang atau 77,9%. Sedangkan pernyataan dua mengenai saya merasakan kesulitan dengan pekerjaan saya saat ini mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju 46 orang atau 67,6%.

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan hati saya	30	44,1	21	30,9	1	1,5	11	16,2	5	7,4
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan	19	27,9	24	35,3	11	16,6	11	16,2	3	4,4

3	Merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan	23	33,8	19	27,9	5	7,4	15	22,1	6	8,8
4	Saling memberikan semangat dan dorongan kepada rekan kerja	11	16,2	14	20,6	13	19,1	23	33,8	7	10,3

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai kepuasan kerja (X_2) yang diajukan kepada 68 responden, pernyataan satu mengenai pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan hati saya mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 30 orang atau 44,1%. Sedangkan pernyataan empat mengenai saling memberikan semangat dan dorongan kepada rekan kerja mendapatkan respon 11 orang atau 16,2%.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebutuhan dasar seperti gaji, bonus, uang makan dan lain sebagainya secara wajar sudah terpenuhi	14	20,6	29	42,6	19	27,9	6	8,8	0	0
2	Tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan	10	14,7	28	41,2	23	33,8	6	8,8	1	1,5
3	Karyawan diperusahaan ini bisa menerima sebagai partner kerja yang baik	16	23,5	35	51,5	17	25,0	0	0	0	0
4	Atasan selalu memberikan pujian apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan	24	35,3	28	41,2	12	17,6	3	4,4	1	1,5

5	Perusahaan										
	memberikan										
	kesempatan bagi										
	karyawan untuk	19	27,9	30	44,1	12	17,6	6	8,8	1	1,5
	mengembangkan										
	potensi agar										
	lebih maju										

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai motivasi kerja (X_3) yang diajukan kepada 68 responden, pernyataan empat mengenai atasan selalu memberikan pujian apabila menjalankan mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 24 orang atau 35,3%. Sedangkan pernyataan dua mengenai tenang dalam bekerja karena tersedia jaminan kesehatan dari perusahaan mendapatkan respon paling rendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 10 orang atau 14,7%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Sering absen dan kurangnya rasa tanggungjawab dalam pekerjaan	38	55,9	25	36,8	3	4,4	3	4,4	2	2,9
2	Malas dalam bekerja dan akan berusaha untuk mencari pekerjaan lain secepatnya	35	51,5	23	33,8	4	5,9	3	4,4	3	4,4
3	Sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung	42	61,8	21	30,9	3	4,4	1	1,5	1	1,5
4	Tidak taat terhadap kebijakan yang dibuat oleh perusahaan	29	42,6	24	35,3	8	11,8	5	7,4	2	2,9

5	Rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan	25	36,8	26	38,2	10	14,7	5	7,4	2	2,9
---	----------------------------------------------------	----	------	----	------	----	------	---	-----	---	-----

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas pernyataan mengenai *turnover intention* (Y) yang diajukan kepada 68 responden, pernyataan tiga mengenai sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebesar 42 orang atau 61,8%. Sedangkan pernyataan lima mengenai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan mendapatkan respon paling rendah dengan jawaban sangat setuju sebesar 25 orang atau 36,8%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *product moment*. Dengan penelitian ini, perhitungan uji validitas menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Kriteria pengujian untuk uji ini adalah:

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 4.7

Hasil Uji Validitas Ketidakamanan Kerja (X1)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,321	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,458	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,588	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,541	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	0,428	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

sumber : hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas untuk variabel ketidakamanan kerja (X_1) sebanyak 5 pertanyaan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel ketidakamanan kerja (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,660	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,607	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,490	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,554	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebanyak 5 pertanyaan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel kepuasan kerja (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₃)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,633	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,621	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,374	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,547	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	0,472	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja (X₃) sebanyak 4 pertanyaan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel motivasi kerja (X₃) dinyatakan valid.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Pertanyaan 1	0,434	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,550	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,378	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,612	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	0,539	0,238	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas untuk variabel *turnover intention* (Y) sebanyak 5 pertanyaan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel *turnover intention* (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Penguji melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel X dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan program SPSS 22. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Ketidakamanan Kerja (X_1)	0,631	Tinggi
Kepuasan Kerja (X_2)	0,701	Tinggi
Motivasi Kerja (X_3)	0,688	Tinggi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,668	Tinggi

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan tertinggi adalah kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,701 dan nilai reliabilitas terendah adalah ketidakamanan kerja (X_1) sebesar 0,631.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Secara umum uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dari variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan penggunaan program SPSS 22.

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

No	Variabel	Nilai F Hitung	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Ketidakamanan Kerja (X1)	1,192	0,323	0,05	Sig > Alpha	Linier
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,991	0,466	0,05	Sig > Alpha	Linier
3	Motivasi Kerja (X3)	0,909	0,524	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk variabel ketidakamanan kerja (X_1) sebesar 0,323 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,446 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,524 lebih

besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikan untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai $Alpha$ (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Hasil 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 antara variabel independen
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas
 Jika nilai $VIF \leq$ 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 Multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Ketidakamanan Kerja (X_1)	0,985	1,016	Tidak Ada Multikolinieritas
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,996	1,004	Tidak Ada Multikolinieritas
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,981	1,019	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel. Hasil perhitungan nilai *variance inflation faktor* (VIF) juga menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki $VIF < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah *Glejser Test*, yaitu metode pengujian yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variabel bebas

Kriteria pengujian :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

Berikut merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas yaitu :

Tabel 4.14

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T hitung	Alpha	Simpulan
Ketidakamanan Kerja (X_1)	0,544	0,05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X_2)	0,036	0,05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X_3)	0,370	0,05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai t-hitung ketidakamanan kerja (X_1) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas, nilai t-hitung kepuasan kerja (X_2) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan nilai t-hitung motivasi kerja (X_3) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa masing – masing variabel independent memiliki nilai t-hitung lebih besar dari 0,05 yang artinya semua variabel independent tidak terjadi heteroskedastisitas atau bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan penelitian lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu ketidakamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan *turnover intention* (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda yaitu :

Tabel 4.15

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Model	B	Std.Eror	Beta	Sig
	Konstanta				
1	(<i>Turnover Intention</i>)	10,284	4,550		0,027
2	Ketidakamanan Kerja (X1)	0,491	0,172	0,338	0,006
3	Kepuasan Kerja (X2)	0,035	0,095	0,043	0,716
4	Motivasi Kerja (X3)	-0,049	0,121	-0,048	0,689

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut: konstanta $a = 2,629$, Koefisien $b_1 = 0,023$, $b_2 = 0,080$, $b_3 = 0,110$ dan $e = 3,064$ sehingga persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 10,284 + 0,491X_1 + 0,035X_2 - 0,049X_3$$

Keterangan :

$Y = Turnover Intention$

$a =$ Konstanta

$b =$ Koefisien Regresi

$e =$ Std.Eror

$X_1 =$ Ketidakamanan Kerja

$X_2 =$ Kepuasan Kerja

$X_3 =$ Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut maka dapat diberi simpulan sebagai berikut:

- a) Konstanta a sebesar 10,284 menyatakan bahwa *turnover intention* karyawan pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung sebesar 10,284, apabila ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja bernilai = 0.
- b) Koefisien regresi $X_1 = 0,491$ menyatakan bahwa setiap ketidakamanan kerja meningkat, maka *turnover intention* akan meningkat pada PT.Ratu Pola Bumi sebesar 4.91%.
- c) Koefisien regresi $X_2 = 0,035$ menyatakan bahwa setiap kepuasan kerja meningkat atau penambahan kepuasan kerja,

maka *turnover intention* tidak akan terjadi atau menurun pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung sebesar 3,5%.

- d) Koefisien regresi $X_3 = 0,049$ menyatakan bahwa setiap motivasi kerja meningkat atau ada penambahan, maka *turnover intention* tidak akan terjadi atau menurun pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung sebesar 4,9%.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja (X_1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap *turnover intention* (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 4,91%.

Tabel 4.16

Hasil Uji Koefisien Regresi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,338	0,114

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,338 artinya tingkat hubungan antara ketidakamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) dan *turnover intention* (Y) adalah positif. Nilai koefisien determinan R Square (R²) sebesar 0,114 artinya bahwa *turnover intention* (Y) dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_3) sebesar 0,114 atau 11,4% dan sisanya 88,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

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

Kriteria pengambilan keputusan :

Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji Koefisien Regresi Ketidakamanan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

	t hitung	t tabel	Kondisi	Keterangan
Ketidakamanan Kerja (X1)	2,852	1,668	$2,852 > 1,668$	H_0 ditolak dan H_a diterima
Kepuasan Kerja (X2)	0,365	1,668	$0,365 < 1,668$	H_0 diterima dan H_a ditolak
Motivasi Kerja (X3)	-0,401	1,668	$-0,401 < 1,668$	H_0 diterima dan H_a ditolak

Sumber : hasil data diolah tahun 2017

1. Ketidakamanan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H_0 : Ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

H_a : Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel ketidakamanan kerja (X_1) bahwa nilai t_{hitung} $2,852 < t_{tabel}$ $1,668$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Kepuasan Kerja (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H_0 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

Dari tabel 4.18 terlihat pada variabel kepuasan kerja (X_2) bahwa nilai t_{hitung} $0,365 < t_{tabel}$ $1,668$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3. Motivasi Kerja (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y)

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H_a : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel motivasi kerja (X_3) bahwa nilai t_{hitung} $-0,401 < t_{tabel}$ $1,668$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi yang melakukan analisis untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y) pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa model regresi tidak sesuai dengan hasil observasi dari penelitian. Dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel teikat digunakan dalam penelitian tidak semua berhubungan dengan variabel bebas.

4.6.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil ketidakamanan kerja (X_1) berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga semakin tinggi atau rendahnya ketidakamanan kerja di PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung maka berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Hal tersebut menyatakan jika ketidakamanan kerja meningkat maka *turnover intention* akan meningkat dan begitu juga sebaliknya jika ketidakamanan kerja menurun maka *turnover intention* menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan variabel yang penting terhadap *turnover intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Ketidakamanan kerja yang tinggi ini menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang membuat karyawan lebih kenyamanan saat bekerja dan tidak menjadikan *turnover intention* terjadi di PT.RPB tersebut. Ketidakamanan kerja pada PT.RPB Bandar Lampung memang sulit untuk merubah *turnover intention* tidak meningkat

dikarnakan karyawan belum merasakan kenyamanan untuk pekerjaan saat ini yang dilakukan serta untuk tahun – tahun yang akan datang, seperti tidak ada kepastian untuk karyawan untuk masa depan, dan adanya kondisi lingkungan yang berubah – ubah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Hermawar Saputro dkk (2016) bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil kepuasan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga semakin puas atau tidaknya kepuasan kerja di PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung maka tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Hal tersebut menyatakan jika kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* akan menurun dan begitu juga sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka *turnover intention* akan meningkat. Kepuasan kerja pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung harus dipertahankan, dengan memberikan pekerjaan yang menarik dan menyenangkan hati para karyawan pada perusahaan dikarnakan karyawan merasakan pekerjaan yang menyenangkan hati dan juga merasakan puas dengan kesempatan yang diberikan perusahaan seperti, mendapatkan gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan, bonus atau insentif yang diberikan dan memberikan kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Ni Made Tiya dkk (2016) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung

Dari hasil pengujian hipotesis didapat motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga semakin baik atau tidaknya motivasi kerja di PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung maka tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung. Hal tersebut menyatakan jika motivasi kerja meningkat maka *turnover intention* akan menurun, begitu sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka *turnover intention* akan meningkat. Motivasi kerja pada PT.Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung harus dipertahankan, dikarenakan karyawan sudah merasakan kelangsungan pekerjaan yang terjamin, mendapatkan bonus untuk setiap pekerjaan yang diselesaikan, perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan atasan memberikan pujian apabila karyawannya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Putrianti, dkk (2014) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.