

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang umum. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

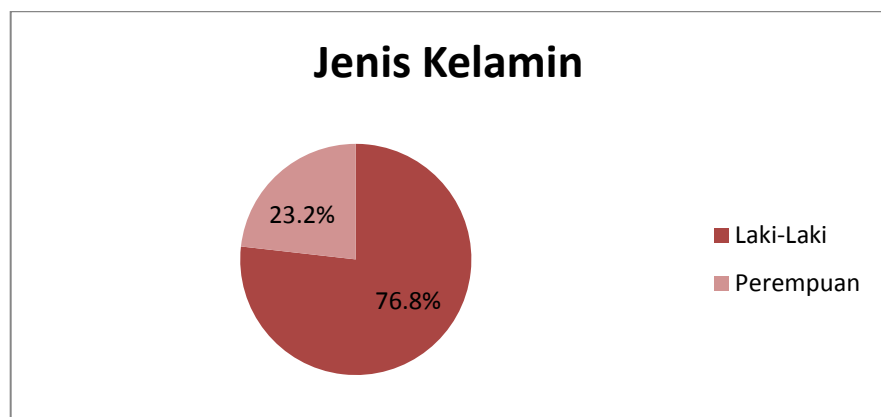
#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### a. Jenis Kelamin Responden

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

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jenis Kelamin	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	43	76,8
Perempuan	13	23,2
Jumlah	56	100



Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 43 orang atau (76,8%) dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau

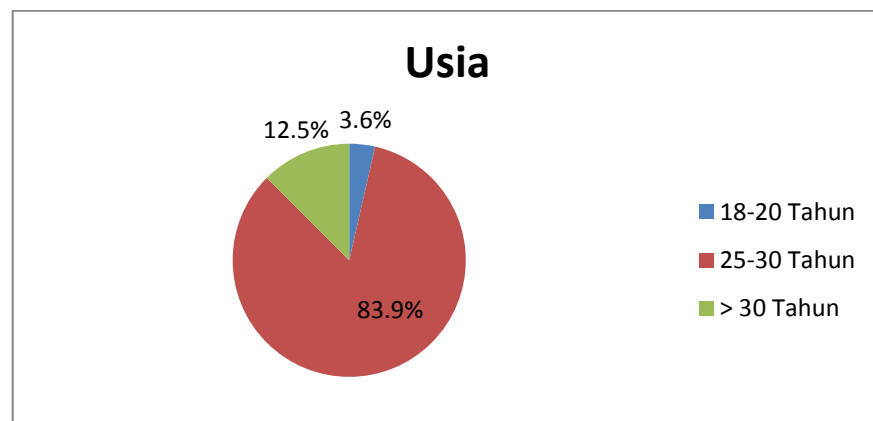
(23,2%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

#### b. Usia

Untuk mengetahui usia responden, dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Keterangan	Usia	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
18 – 20 Tahun	2	3,6
21 – 35 Tahun	47	83,9
Di atas 36 Tahun	7	12,5
Jumlah	56	100



Sumber: Data diolah pada tahun 2018

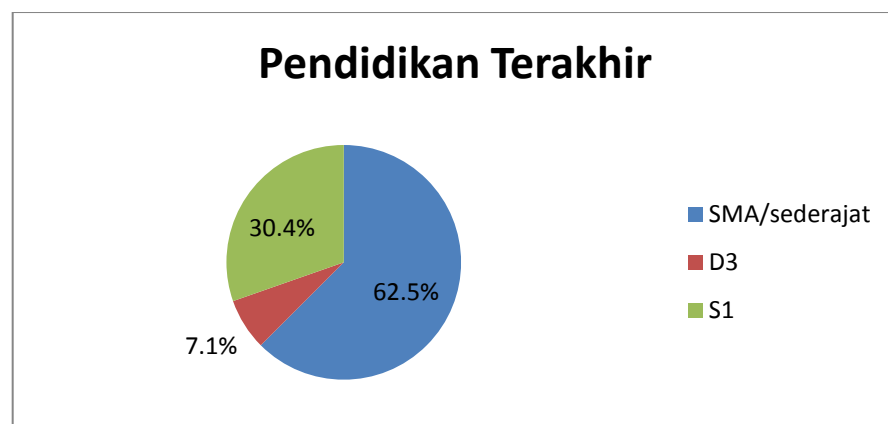
Berdasarkan tabel 4.2 di atas, responden dengan usia antara 18-20 tahun memiliki frekuensi sebanyak 2 orang (3,6%), usia antara 21-35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 47 orang (83,9%) dan usia di atas 36 tahun memiliki frekuensi sebanyak 7 orang (12,5%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan usia di antara 21-35 tahun.

#### c. Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui pendidikan terakhir responden, dapat dilihat pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Keterangan	Pendidikan Terakhir	
	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA/ sederajat	35	62,5
D3 (Diploma Tiga)	4	7,1
S1 (Strata Satu)	17	30,4
Jumlah	56	100



Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/sederajat memiliki frekuensi sebanyak 35 orang (62,5%), pendidikan terakhir D3 (Diploma Tiga) memiliki frekuensi sebanyak 4 orang atau (7,1%), dan pendidikan S1 (Strata Satu) memiliki frekuensi sebanyak 17 orang (30,4%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas)/sederajat.

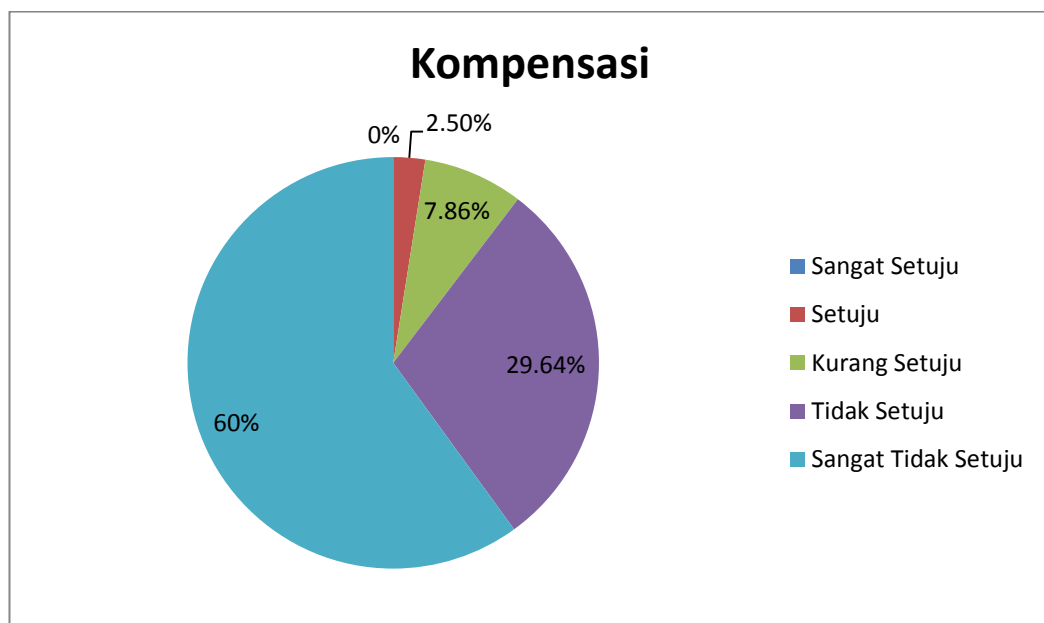
#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel yang disebarkan kepada 56 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa saya mendapat bayaran yang sesuai untuk pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	0	0	0	11	19,6	45	80,4
2	Peningkatan kerja sangat banyak	0	0	6	10,7	15	26,8	20	35,7	15	26,8
3	Saya merasa dihargai oleh organisasi ketika saya berpikir tentang untuk apa mereka membayar saya	0	0	0	0	1	1,8	16	28,6	39	69,6
4	Saya merasa senang dengan kesempatan kenaikan gaji saya	0	0	1	1,8	6	10,7	20	35,7	29	51,8
5	Saya merasa upaya saya dihargai dengan seharusnya	0	0	0	0	0	0	16	28,6	40	71,4

Sumber: Data diolah pada tahun 2018



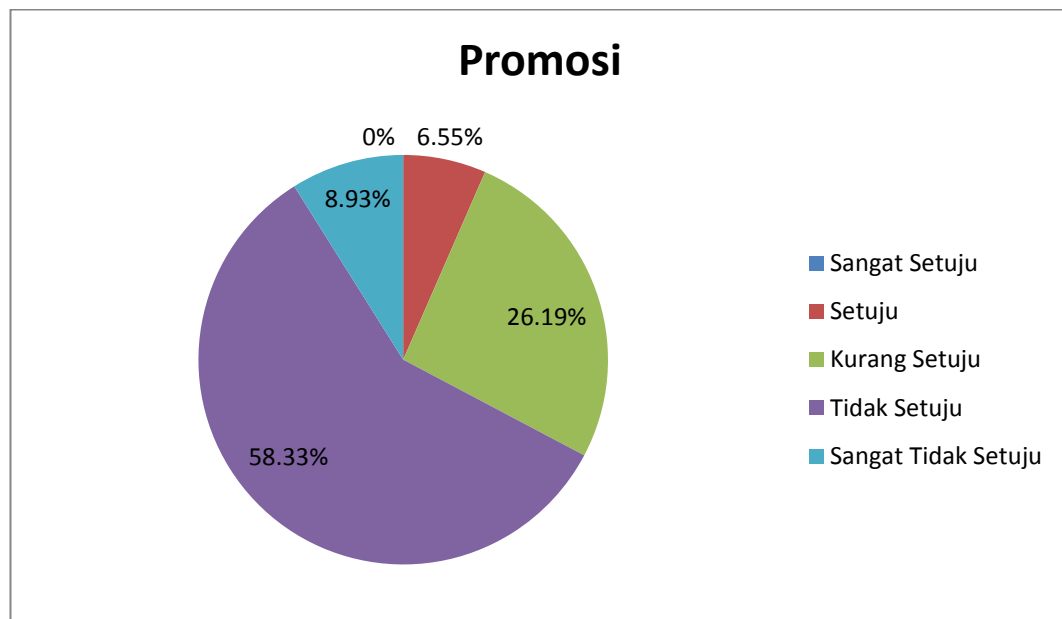
Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 56 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 1 yaitu “Saya merasa saya mendapat bayaran yang sesuai untuk pekerjaan yang saya lakukan” mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang atau 19,6% dari total responden dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 45 orang atau 80,4% dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no. 2 yaitu “Peningkatan kerja sangat banyak” mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju sebanyak 6 orang atau 10,7% dari total responden, jawaban kurang setuju sebanyak 15 orang atau 26,8% dari total responden, jawaban tidak setuju sebanyak 20 orang atau 35,7% dari total responden dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 15 orang atau 26,8% dari total responden.

**Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Promosi (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Disini sangat besar peluang untuk mendapatkan promosi	0	0	2	3,6	12	21,4	31	55,4	11	19,6
2	Mereka yang baik pada pekerjaan diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan	0	0	5	8,9	18	32,1	32	57,1	1	1,8
3	Saya merasa senang dengan kebijakan dalam promosi jabatan	0	0	4	7,1	14	25	35	62,5	3	5,4

Sumber: Data diolah pada tahun 2018



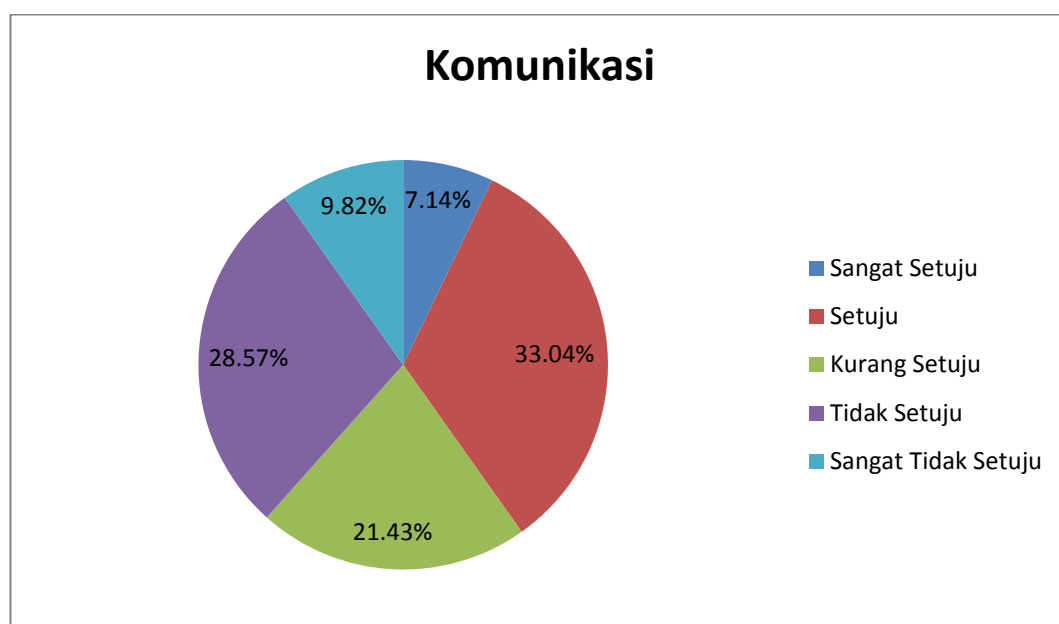
Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 56 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 1 yaitu “Disini sangat besar peluang untuk mendapatkan promosi” mendapat respon terendah dengan jawaban setuju sebanyak 2 orang atau 3,6% dari total responden, jawaban kurang setuju sebanyak 12 orang atau 21,4% dari total responden, tidak setuju sebanyak 31 orang atau 55,4% dari total responden dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 11 orang atau 19,6% dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no. 2 yaitu “Mereka yang baik pada pekerjaan diberi kesempatan yang adil untuk dipromosikan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban setuju sebanyak 5 orang atau 8,9% dari total responden, jawaban kurang setuju sebanyak 18 orang atau 32,1% dari total responden, jawaban tidak setuju sebanyak 32 orang atau 57,1% dari total responden dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,8% dari total responden.

**Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Komunikasi (X<sub>3</sub>)**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Komunikasi antara atasan dan bawahan tampak bagus dalam organisasi ini	0	0	20	35,7	13	23,2	14	25	9	16,11
2	Komunikasi antar rekan kerja tampak bagus dalam organisasi ini	8	14,3	17	30,4	11	19,6	18	32,1	2	3,6

Sumber: Data diolah pada tahun 2018



Sumber: Data diolah pada tahun 2018

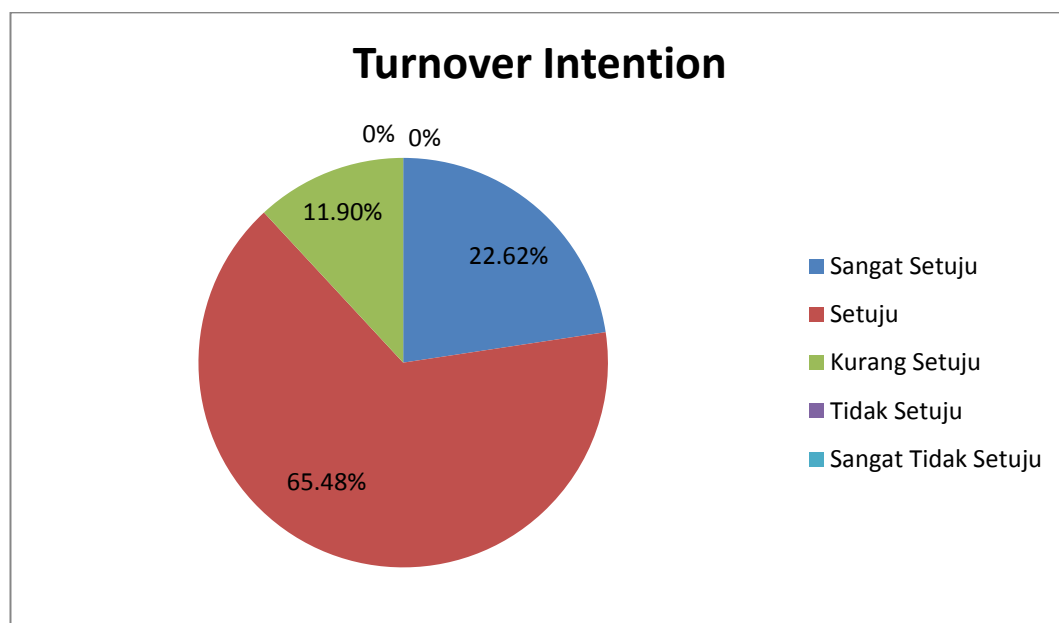
Berdasarkan tabel 4.6 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 56 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 1 yaitu “Komunikasi antara atasan dan bawahan tampak bagus dalam organisasi ini” mendapat respon terendah dengan jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 35,7% dari total responden, jawaban kurang setuju sebanyak 13 orang atau 23,2% dari total responden, tidak setuju sebanyak 14 orang atau 25% dari total responden dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 9 orang atau 16,11% dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no. 2 yaitu “Komunikasi antar rekan kerja

tampak bagus dalam organisasi ini” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 14,3% dari total responden, jawaban setuju sebanyak 17 orang atau 30,4% dari total responden, jawaban kurang setuju sebanyak 11 orang atau 19,6% dari total responden, jawaban tidak setuju sebanyak 18 orang atau 32,1% dari total responden dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau 3,6% dari total responden.

**Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel *Turnover Intention* (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mempunyai pikiran untuk berhenti bekerja	17	30,4	32	57,1	7	12,5	0	0	0	0
2	Saya sedang mencari alternatif pekerjaan lain	13	23,2	40	71,4	3	5,4	0	0	0	0
3	Saya berniat untuk berhenti bekerja	8	14,3	38	67,9	10	17,9	0	0	0	0

Sumber: Data diolah pada tahun 2018



Sumber: Data diolah pada tahun 2018



Berdasarkan tabel 4.7 di atas, jawaban atas beberapa pertanyaan yang diajukan kepada 56 responden diketahui bahwa butir pertanyaan no. 3 yaitu “Saya berniat untuk berhenti bekerja” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 14,3% dari total responden, setuju sebanyak 38 orang atau 67,9% dari total responden, jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang atau 17,9% dari total responden, sedangkan butir pertanyaan no. 1 yaitu “Saya mempunyai pikiran untuk berhenti bekerja” dan butir pertanyaan no. 2 yaitu “saya sedang mencari alternatif pekerjaan lain” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau 14,3% dari total responden, jawaban setuju sebanyak 38 orang atau 67,9% dari total responden, jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang atau 17,9% dari total responden.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS 20 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika  $\text{sig (I-tailed)} < \alpha (0,05)$ , maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika  $\text{sig (I-tailed)} > \alpha (0,05)$ , maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<i>Sig (I-tailed)</i>	$\alpha$	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,024	0,05	<i>Sig (I-tailed)</i> < $\alpha$	Valid
Pertanyaan 2	0,000	0,05	<i>Sig (I-tailed)</i> < $\alpha$	Valid
Pertanyaan 3	0,032	0,05	<i>Sig (I-tailed)</i> < $\alpha$	Valid
Pertanyaan 4	0,000	0,05	<i>Sig (I-tailed)</i> < $\alpha$	Valid
Pertanyaan 5	0,046	0,05	<i>Sig (I-tailed)</i> < $\alpha$	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai *Sig (I-tailed)* lebih kecil dari  $\alpha$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan untuk mengukur nilai kompensasi dalam penelitian ini

dinyatakan valid, artinya semua butir pertanyaan layak untuk dijadikan kuesioner.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi (X<sub>2</sub>)**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<i>Sig (I-tailed)</i>	<i>α</i>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,000	0,05	<i>Sig (I-tailed) &lt; α</i>	Valid
Pertanyaan 2	0,000	0,05	<i>Sig (I-tailed) &lt; α</i>	Valid
Pertanyaan 3	0,000	0,05	<i>Sig (I-tailed) &lt; α</i>	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai *Sig (I-tailed)* lebih kecil dari  $\alpha$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan untuk mengukur nilai promosi dalam penelitian ini dinyatakan valid, artinya semua butir pertanyaan layak untuk dijadikan kuesioner.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X<sub>3</sub>)**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<i>Sig (I-tailed)</i>	<i>α</i>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,000	0,05	<i>Sig (I-tailed) &lt; α</i>	Valid
Pertanyaan 2	0,000	0,05	<i>Sig (I-tailed) &lt; α</i>	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *Sig (I-tailed)* lebih kecil dari  $\alpha$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan untuk mengukur nilai komunikasi dalam penelitian ini dinyatakan valid, artinya semua butir pertanyaan layak untuk dijadikan kuesioner.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)**

<b>Butir Pertanyaan</b>	<i>Sig (I-tailed)</i>	<i>α</i>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pertanyaan 1	0,000	0,05	<i>Sig (I-tailed) &lt; α</i>	Valid
Pertanyaan 2	0,000	0,05	<i>Sig (I-tailed) &lt; α</i>	Valid
Pertanyaan 3	0,000	0,05	<i>Sig (I-tailed) &lt; α</i>	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai *Sig (I-tailed)* lebih kecil dari  $\alpha$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan untuk mengukur nilai *turnover intention* dalam penelitian ini dinyatakan valid, artinya semua butir pertanyaan layak untuk dijadikan kuesioner.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS 20 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,70$  maka jawaban dari responden dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *cronbach alpha*  $< 0,70$  maka jawaban dari responden dinyatakan tidak reliabel.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Crombach Alpha</i>	Kondisi	Keterangan
Kompensasi ( $X_1$ )	0,701	$> 0,70$	Reliabel
Promosi ( $X_2$ )	0,761	$> 0,70$	Reliabel
Komunikasi ( $X_3$ )	0,810	$> 0,70$	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,735	$> 0,70$	Reliabel

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *cronbach alpha* diatas 0,70 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS 20 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila nilai  $\text{sig} > \alpha (0,05)$  maka data berdistribusi normal

2. Apabila nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05) maka data tidak berdistribusi normal

Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**

<b>Nilai Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
0,052	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikan dalam penelitian ini sebesar 0,052 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS 20 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila probabilitas ( $\text{sig}$ )  $>$  0,05 ( $\alpha$ ) maka model regresi berbentuk linear
2. Apabila probabilitas ( $\text{sig}$ )  $<$  0,05 ( $\alpha$ ) maka model regresi tidak berbentuk linear

Berikut adalah hasil uji linearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi ( $X_1$ )	0,126	Linear
Promosi ( $X_2$ )	0,154	Linear
Komunikasi ( $X_3$ )	0,259	Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikan semua variabel bebas lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini berbentuk linear.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS 20 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabilanilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	1,262	Tidak terjadi
Promosi (X <sub>2</sub> )	3,570	Tidak terjadi
Komunikasi (X <sub>3</sub> )	3,847	Tidak terjadi

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui bahwa nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari 10 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

### 4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Berikut adalah hasil analisis data dalam penelitian ini:

**Tabel 4.16 Hasil Perhitungan koefisien Regresi**

	B	Std. Error
Konstanta	20,315	0,695
Kompensasi	-0,156	0,027
Promosi	-0,123	0,037
Komunikasi	-0,559	0,029

Sumber: Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,315 - 0,156 X_1 - 0,123 X_2 - 0,559$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 20,315 menyatakan bahwa jika tidak ada skor kompensasi, promosi dan komunikasi maka skor *turnover intention* adalah sebesar 20,315.
2. Koefisien regresi untuk  $X_1 = -0,156$  menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi sebesar satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,156.
3. Koefisien regresi untuk  $X_2 = -0,123$  menyatakan bahwa setiap penambahan promosi sebesar satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,123.
4. Koefisien regresi untuk  $X_3 = -0,559$  menyatakan bahwa setiap penambahan komunikasi sebesar satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar 0,559.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Model Summary**

Variabel	R (korelasi)	R squares(koefisien detereminasi)
Kompensasi,Promosi,dan Komunikasi	0,888	0,778

*Sumber :Data diolah tahun 2018*

Dari tabel 4.17 diatas,diperoleh nilai koefisien detereminan R Squares sebesar 0,776 artinya variabel Kompensasi ( $X_1$ ),Promosi ( $X_2$ ),dan Komunikasi ( $X_3$ ) mempengaruhi *turnover intention* (Y) sebesar 77,8% dan sisanya 22,2% dipengaruhi variabel lain. Nilai R sebesar 0,888 menunjukkan bahwa nilai tersebut mendekati angka 1 yang berarti bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), Promosi ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang kuat dengan *turnover intention*.

## 4.5 Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji t

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

**Tabel 4.18 Hasil Uji t**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	0,000	0,05	Sig<alpha	-5,879	2,005	$-t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho ditolak
Promosi	0,001	0,05	Sig<alpha	-3,357	2,005	$-t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho ditolak
Komunikasi	0,000	0,05	Sig<alpha	-19,060	2,005	$-t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa:

#### 1. Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Kompensasi (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -5,879 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=56-2=54$ ) adalah 2,005 jadi  $-t_{hitung} (5,879) < t_{tabel} (2,005)$  dan nilai sig (0,01) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Turnover intention (Y) di PT Perdana Adhi Lestari, Bandar Lampung.

#### 2. Promosi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Promosi (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,357 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=56-2=54$ ) adalah 2,005 jadi  $-t_{hitung} (3,357) < t_{tabel} (2,005)$  dan nilai sig (0,01) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Promosi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Turnover intention (Y) di PT Perdana Adhi Lestari, Bandar Lampung.

### 3. Komunikasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Komunikasi(X3) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -19,060 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=56-2=54$ ) adalah 2,005 jadi  $-t_{hitung} (19,060) < t_{tabel} (2,005)$  dan nilai sig (0,01) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap *Trunover intention* (Y) di PT Perdana Adhi Lestari,Bandar Lampung

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.19 Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Kondisi	Keterangan
Kompensasi, Promosi,dan Komunikasi	0,00	0,05	Sig<alpha	542,217	2,78	$F_{hitung}>F_{tabel}$	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima

Sumber: Data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 542,217 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,78 yang yang diperoleh dari  $df_1 = k-1 = 4-1 = 3$  dan  $df_2 = n-k = 56-2 = 54$ , sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,78 jadi  $F_{hitung} (542,217) > F_{tabel} (2,78)$  dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X1), Promosi (X2) dan Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *Trunover intention* (Y) di PT Perdana Adhi Lestari,Bandar Lampung



## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dan pengaruh tersebut bersifat negatif karena nilai koefisien variabel kompensasi bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung maka semakin rendah *turnover intention*. Karyawan cenderung menginginkan kompensasi yang tinggi sehingga tingginya kompensasi dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja. Hal ini terjadi karena tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan melalui kompensasi yang diberikan perusahaan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari layak tidaknya kompensasi yang diterima. Kompensasi yang tinggi akan membuat karyawan merasa puas karena jerih payahnya bekerja dihargai dengan layak oleh perusahaan sehingga membuat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja menjadi rendah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016, p.121), yang menyatakan bahwa tujuan dari kompensasi, diantaranya adalah stabilitas kerja yaitu dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, dalam hal ini baik yang dimaksud adalah adil dan layak dalam pemberian gaji dapat menurunkan tingkat *turnover*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siwi, Rita dan Lucky (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan gaji berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putrianti, Djahur dan Djudi (2014), yang menyatakan bahwa kompensasi

berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2014), yang menyatakan bahwa upah berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

#### **4.6.2 Promosi Terhadap *Turnover Intention***

Promosi berpengaruh terhadap *turnover intention* dan pengaruh tersebut bersifat negatif karena nilai koefisien variabel promosi bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa semakin baik promosi dalam PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung maka semakin rendah *turnover intention*. Hal ini terjadi karena selain untuk mendapatkan kompensasi, tujuan karyawan bekerja adalah untuk kehidupan yang lebih baik sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari promosi jabatan yang dapat diberikan perusahaan. Karyawan cenderung menginginkan promosi jabatan yang baik sehingga promosi jabatan yang baik dalam perusahaan dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Rivai (2013, p.212) yang menyatakan bahwa tujuan promosi jabatan antara lain adalah untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direlisasikannya promosi kepada karyawan dengan dasar dan waktu yang tepat serta penilaian yang jujur. Dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin baik promosi yang diberikan, dalam hal ini baik yang dimaksud adalah semua karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipromosikan dapat menurunkan tingkat *turnover*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siwi, Rita dan Lucky (2016), yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani

(2014), yang menyatakan bahwa promosi berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

#### **4.6.3 Komunikasi Terhadap *Turnover Intention***

Komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dan pengaruh tersebut bersifat negatif karena nilai koefisien variabel komunikasi bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi dalam PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung maka semakin rendah *turnover intention*. Hal ini terjadi karena komunikasi yang terjalin dengan baik dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari intensitas komunikasi yang terjalin. Karyawan cenderung menginginkan terjalinnya hubungan komunikasi yang baik sehingga komunikasi yang baik dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2011, p.5) yang mengatakan bahwa Komunikasi memiliki fungsi salah satunya adalah sebagai ekspresi emosional yaitu bagi banyak karyawan, kelompok kerja mereka adalah sumber utama interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi dalam kelompok merupakan sebuah mekanisme fundamental yang melaluinya para anggota menunjukkan rasa frustrasi dan rasa puas mereka. Kepuasan karyawan dalam berkomunikasi dapat mengurangi konflik sehingga meminimalkan *intention turnover*.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wongan (2014), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap *turnover*. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2014), yang menyatakan bahwa *communication* berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

#### **4.6.4 Kompensasi, Promosi dan Komunikasi Terhadap *Turnover Intention***

Kompensasi, promosi dan komunikasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dan pengaruh tersebut bersifat negatif karena nilai koefisien variabel kompensasi, promosi dan komunikasi bernilai negatif. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi, promosi dan komunikasi dalam PT. Perdana Adhi Lestari Bandar Lampung maka semakin rendah *turnover intention*. Hal ini terjadi karena tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan melalui kompensasi yang diberikan perusahaan, selain itu karyawan juga menginginkan kehidupan yang lebih baik melalui promosi jabatan yang diberikan perusahaan dan bekerja dengan nyaman tanpa konflik yang dapat terjalin melalui komunikasi yang baik sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari layak tidaknya kompensasi yang diterima, promosi jabatan yang diberikan perusahaan dan komunikasi yang terjalin. Karyawan cenderung menginginkan kompensasi yang tinggi, promosi jabatan dan komunikasi yang baik sehingga tingginya kompensasi, baiknya promosi jabatan dan komunikasi dapat menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Spector (1994) dalam Agustini dan Harefa (2016), menyatakan bahwa kepuasan sebagai *cluster* perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja diantaranya adalah upah yaitu jumlah dan rasa keadilannya, promosi yaitu peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, dan *communication* (komunikasi) yaitu berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun nonverbal). Berdasarkan teori tersebut dapat diartikan bahwa *turnover intention* disebabkan oleh tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja dan tingkat kepuasan tersebut dapat dilihat dari upah, promosi dan komunikasi yang terjalin.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wongan (2014), yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap *turnover*. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Suryani (2014), yang menyatakan bahwa *comunnication* berpengaruh terhadap intensi *turnover*.