

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah BMT Bina Ummat Sejahtera

Pembangunan Nasional bagi bangsa Indonesia bertujuan menciptakan kesejahteraan lahir batin bagi warga Negara Indonesia, salah satu usaha tersebut berupa realisasi gerakan ekonomi rakyat dalam wujud koperasi.

Koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat adil makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera berdiri, bermula dari sebuah keprihatinan menatap realitas perekonomian masyarakat lapis bawah yang tidak kondusif dalam mengantisipasi perubahan masyarakat global.

Tahun 1996 Ikatan Cendekawan Muslim Indonesia (ICMI) Ormas Rembang berusaha menggerakkan organisasi dengan mendirikan sebuah lembaga keuangan alternatif berupa usaha simpan pinjam yang dimotori gerakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM), karena perkembangan lembaga ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 1998 berubah menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera sampai pada akhirnya pada tahun 2006 berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) dan 26 maret 2014 berubah lagi menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS).

Sebagaimana menjadi motto KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera yaitu sebagai “ Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat ” Dari Ummat Untuk Ummat Sejahtera Untuk Semua., bukanlah mudah dalam

mewujudkannya, maka sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, keterbukaan, kekeluargaan, menjadi keniscayaan untuk dilaksanakan, maka KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera selalu berusaha menangkap sinyal-sinyal gerakan ekonomi masyarakat kecil menjadi gerakan jamaah yang bersama mewujudkan cita-cita.¹

2. Sasaran BMT Bina Ummat Sejahtera

Dengan memanfaatkan jaringan dan pengalaman, KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera memfokuskan sasarannya pada:

- a. Memberdayakan pengusaha kecil menjadi potensi masyarakat yang handal
- b. Sebagai lembaga intermediary, dengan menghimpun dan menyalurkan dana anggota dan calon anggota permanen dan kontinyu untuk mengembangkan ekonomi produktif bagi kemaslahatan masyarakat.
- c. Proaktif dalam berbagai program pengembangan sarana sosial kemasyarakatan.
- d. Mengangkat harkat dan martabat fakir miskin ke tingkat yang lebih baik
- e. Mewujudkan kehidupan yang seimbang dalam kemaslahatan, kedamaian, kesejahteraan dan pemerataan keadilan ekonomi antara kaum fakir miskin dengan aghniya (kaum berpunya).²

3. Visi dan Misi BMT Bina Ummat Sejahtera

a. Visi

“Menjadi lembaga keuangan syari’ah terdepan dalam pendampingan usaha mikro, kecil dan menengah yang mandiri.”³

¹ Dokumentasi BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, dikutip tanggal 23 April 2016.

² Dokumentasi BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, dikutip tanggal 23 April 2016.

³ Dokumentasi BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, dikutip tanggal 23 April 2016.

b. Misi

- 1) Membangun lembaga jasa keuangan syari'ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi mikro syari'ah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.
- 2) Membangun lembaga jasa keuangan syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.
- 3) Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi mikro, kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq dan shodaqoh, guna mempercepat proses menyejahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
- 4) Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan syariah yang sehat dan tangguh.
- 5) Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi ummat, sehingga menghantarkan ummat Islam sebagai khoero ummat.⁴

4. Budaya Kerja BMT Bina Ummat Sejahtera

KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan syari'ah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syari'ah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan. Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sikap Rosulullah yang disingkat SAFT;

⁴ Dokumentasi BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, dikutip tanggal 23 April 2016.

a. Shidiq

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu jadi teladan.

b. Amanah

Menjaga terpercaya, peka, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.

c. Fathonah

Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, trampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.

d. Tablig

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.⁵

5. Prinsip Kerja BMT Bina Ummat Sejahtera

a. Pemberdayaan

KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera adalah Lembaga Keuangan Syari'ah yang selalu mentransfer ilmu kewirausahaan lewat pendampingan manajemen, pengembangan sumber daya insani dan teknologi tepat guna, kerjasama bidang financial dan pemasaran, sehingga mampu memberdayakan wirausaha-wirausaha baru yang siap menghadapi persaingan dan perubahan pasar.

b. Keadilan

Sebagai *intermediary institution*, KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera, menetapkan azas kesepakatan, keadilan, kesetaraan dan kemitraan, baik antara lembaga dan anggota maupun antar sesama anggota dalam menerapkan bagi hasil usaha.

c. Pembebasan

Sebagai Lembaga Keuangan Syari'ah. KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang berazaskan akhlaqul karimah dan kerahmatan, melalui produk-produknya, insyaAllah akan mampu membebaskan

⁵ Dokumentasi BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, dikutip tanggal 23 April 2016.

ummat dari penjajahan ekonomi, sehingga menjadi pelaku ekonomi yang mandiri dan siap menjadi tuan di negeri sendiri.⁶

6. Produk-produk BMT Bina Ummat Sejahtera

Ruang lingkup KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera didalam memasarkan produk bertumpu pada usaha mikro atau usaha kecil yang objeknya adalah pasar, yang memiliki keunggulan aliran dana sangat likuid walau nilainya kecil namun terus-menerus baik berupa simpanan dan pembiayaan.

Secara garis besar produk-produk KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera terbagi menjadi dua bagian yaitu:

a. Produk simpanan

1) Simpanan Sukarela Lancar (Si Relat)

Simpanan lancar dengan sistem penyetoran dan pengambilannya dapat dilakukan setiap saat.

2) Simpanan Sukarela Berjangka (Si Suka)

Simpanan berjangka dengan sistem setoran dapat dilakukan setiap saat dan pengambilannya disesuaikan dengan tanggal valuta. Jenis Simpanan Si Suka dapat digolongkan Si Suka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 1 tahun.

3) Simpanan Siswa Pendidik (Si Sidik)

Simpanan yang dipersiapkan sebagai penunjang khusus untuk biaya pendidikan dengan cara penyetorannya setiap bulan dan pengambilannya pada saat siswa akan masuk Perguruan Tinggi.

4) Simpanan Haji (SI HAJI)

Simpanan bagi anggota yang berencana menunaikan ibadah haji. Simpanan ini dikelola dengan menggunakan dasar prinsip *wadhiah yadh dhamanah* dimana atas ijin penitip dana, BMT dapat memanfaatkan dana tersebut sebelum dipergunakan oleh penitip.

⁶ Dokumentasi BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, dikutip tanggal 23 April 2016.

5) Simpanan Ta'awun Sejahtera (SI TARA)

Simpanan Ta'awun Sejahtera (Si Tara) merupakan produk simpanan dengan akad mudhorobah anggota sebagai shohibul maal (pemilik dana) sedangkan BMT sebagai mudhorib (pelaksana / pengelola usaha), atas kerjasama ini berlaku system bagi hasil dengan nisbah yang telah disepakati di muka.

b. Produk pembiayaan / kredit

1) Produk pembiayaan / kredit pedagang

Sasaran pembiayaan / kredit ini dengan system angsuran harian, mingguan dan bulanan dengan jangka waktu pembayaran sesuai kesepakatan kedua belah pihak.

2) Produk pembiayaan / kredit pertanian

Sasaran pembiayaan pertanian dititik beratkan pada modal tanam dan pemupukan, jumlah modal yang dibutuhkan disesuaikan dengan luas lahan garapan, pembiayaan ini dengan sistem musiman, atau jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.

3) Produk pembiayaan / kredit nelayan

Jenis pembiayaan yang diperuntukkan bagi anggota nelayan, produk ini sangat fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan anggota nelayan berupa pemupukan modal nelayan dan pengadaan sarana penangkapan ikan, dengan system angsuran yang telah ditentukan oleh KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera dan mudhorib.

4) Produk pembiayaan / kredit industri dan jasa

Produk ini dikhususkan bagi para pengusaha yang bergerak dalam bidang pengembangan jasa, dan industri, PNS melalui sistem angsuran ataupun jatuh tempo yang telah disepakati kedua belah pihak.⁷

⁷ Dokumentasi BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, dikutip tanggal 23 April 2016.

7. Susunan Pengurus BMT Bina Ummat Sejahtera

Perusahaan membutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan jelas sebagai dasar untuk mempelajari aktivitas yang sebenarnya. Struktur organisasi merupakan suatu petunjuk bagaimana tugas, tanggung jawab antara anggota-anggotanya sehingga dapat memudahkan pimpinan dalam mengadakan pengawasan maupun meminta pertanggung jawaban pada bawahannya.

Adapun struktur organisasi KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai berikut:⁸

a. Pengawas

- 1) Ketua : Hj. Maryam Cholil
- 2) Anggota : H. Jumanto PS., S.Pd., MM
- 3) Anggota : H. Minanul Ghoffar, ST., MM

b. Pengawas syari'ah

- 1) Ketua : H. Mahmudi, S.Ag., M,SI
- 2) Anggota : H. Taufiqurrahman, BA
- 3) Anggota : H. Anwar Said

c. Pengurus

- 1) Ketua : Drs. H. Ahmad Zuhri, MM
- 2) Wakil ketua : H. Moh. Anshori, S.Pd
- 3) Sekretaris : Drs. H. Rokhmad, M.SI
- 4) Bendahara : Drs. H. Saifuddin, MM
- 5) Wakil bendahara : Sitim Umi Sa'diyah, S.Ag

B. Gambaran Umum Responden

Diskripsi responden disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

⁸ Dokumentasi BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem, dikutip tanggal 23 April 2016

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket tertutup. Untuk penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung mendatangi kantor BMT BUS pusat Lasem dan cabang utama Lasem dan menyerahkan *kuesioner* yang ada untuk diisi responden, hal ini dimaksudkan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini, dengan mengambil sampel sebanyak 89 responden sebagai syarat pemenuhan sampel yang dapat mewakili populasi. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 5 jenis, yaitu:

1. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden karyawan BMT BUS Lasem dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu dari umur 18 tahun s/d 29 tahun, 30 tahun s/d 45 tahun, dan > 46 tahun. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Umur Responden

Umur	Jumlah	Persen
18 tahun s/d 29 tahun	27	30,3%
30 tahun s/d 45 tahun	46	51,7%
> 46 tahun	16	18 %
Jumlah	89	100 %

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa usia dari responden karyawan BMT BUS yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia 18 s/d 29 tahun sebanyak 27 orang atau 30,3%, usia 30 s/d 45 tahun sebanyak 46 orang atau 51,7%, dan yang usianya > 46 tahun sebanyak 16 orang atau 18%. Hal ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden karyawan BMT BUS Lasem adalah antara 30 tahun s/d 45 tahun.

2. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden yaitu karyawan BMT BUS Lasem dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	63	70,8%
Perempuan	26	29,2%
Jumlah	89	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden yaitu karyawan BMT BUS Lasem yaitu laki-laki sebanyak 63 orang atau 70,8% dan perempuan sebanyak 26 orang atau 29,2%.

3. Lama Bekerja

Adapun data mengenai lama bekerja karyawan BMT BUS Lasem dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari umur < 1 tahun, 1 tahun s/d 2 tahun, 2 tahun s/d 5 tahun, dan > 5 tahun. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persen
< 1 tahun	5	5,6%
1 tahun s/d 2 tahun	6	6,7%
2 tahun s/d 5 tahun	28	31,5%
> 5 tahun	50	56,2%
Jumlah	89	100 %

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan BMT BUS Lasem dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah yang bekerja selama < 1 tahun sebanyak 5 orang atau 5,6%, 1 tahun s/d 2 tahun sebanyak 6 orang atau 6,7%, 2 tahun s/d 5

tahun sebanyak 28 atau 31,5%, dan yang bekerja selama > 5 tahun sebanyak 50 orang atau 56,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja karyawan BMT BUS Lasem dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah yang bekerja selama > 5 tahun.

4. Status Pernikahan

Adapun data mengenai status pernikahan responden yaitu karyawan BMT BUS Lasem dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Persen
Belum nikah	14	15,7%
Nikah	75	84,3%
Jumlah	89	100 %

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa status pernikahan responden yaitu karyawan BMT BUS Lasem yaitu belum menikah sebanyak 14 orang atau 15,7% dan yang sudah menikah sebanyak 75 orang atau 84,3%.

5. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan BMT BUS Lasem, peneliti membaginya dalam tiga kategori, yaitu SMA, S1 dan S2. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persen
SMA	48	53,9%
S1	29	32,6%
S2	12	13,5%
Jumlah	89	100 %

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa pendidikan karyawan BMT BUS Lasem yang menjadi responden adalah pendidikan SMA sebanyak 48 orang atau 53,9%. Dan S1 sebanyak 29 orang atau 32,6% dan S2 sebanyak 12 orang atau 13,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan BMT BUS yaitu yang pendidikannya SMA.

C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang analisis pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Data Hasil Penelitian

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kepuasan kerja (X1)	X1a	17	19,1%	51	57,3%	16	18,0%	5	5,6%	0	0%
	X1b	24	27,0%	51	57,3%	9	10,1%	5	5,6%	0	0%
	X1c	13	14,6%	51	57,3%	20	22,5%	5	5,6%	0	0%
	X1d	9	10,1%	41	46,1%	23	25,8%	14	15,7%	2	2,2%
	X1e	9	10,1%	43	48,3%	25	28,1%	5	5,6%	7	7,9%
	X1f	9	10,1%	23	25,8%	40	44,9%	16	18,0%	1	1,1%
	X1g	10	11,2%	50	56,2%	22	24,7%	2	2,2%	5	5,6%
	X1h	11	12,4%	39	43,8%	18	20,2%	21	23,6%	0	0%
	X1i	12	13,5%	39	43,8%	19	21,3%	19	21,3%	0	0%
	X1j	12	13,5%	37	41,6%	22	24,7%	13	14,6%	5	5,6%
	X1k	11	12,4%	48	53,9%	21	23,6%	9	10,1%	0	0%
	X1l	2	2,2%	45	50,6%	34	38,2%	8	9,0%	0	0%
	X1m	14	15,7%	49	55,1%	15	16,9%	11	12,4%	0	0%
	X1n	15	16,9%	56	62,9%	9	10,1%	9	10,1%	0	0%
	X1o	18	20,2%	54	60,7%	15	16,9%	2	2,2%	0	0%

	X1p	16	18,0%	50	56,2%	20	22,5%	3	3,4%	0	0%
Keterlibatan kerja (X2)	X2a	23	25,8%	48	53,9%	12	13,5%	6	6,7%	0	0%
	X2b	32	36,0%	38	42,7%	13	14,6%	6	6,7%	0	0%
	X2c	16	18,0%	34	38,2%	30	33,7%	9	10,1%	0	0%
	X2d	14	15,7%	45	50,6%	18	20,2%	12	13,5%	0	0%
	X2e	16	18,0%	41	46,1%	16	18,0%	16	18,0%	0	0%
	X2f	22	24,7%	35	39,3%	23	25,8%	9	10,1%	0	0%
Turnover intention (Y)	Y1	2	2,2%	11	12,4%	48	53,9%	26	29,2%	2	2,2%
	Y2	0	0%	7	7,9%	39	43,8%	40	44,9%	3	3,4%
	Y3	2	2,2%	15	16,9%	32	36,0%	36	40,4%	4	4,5%
	Y4	4	4,5%	19	21,3%	40	44,9%	18	20,2%	8	9,0%
	Y5	2	2,2%	13	14,6%	19	21,3%	39	43,8%	16	18,0%
	Y6	6	6,7%	6	6,7%	26	29,2%	41	46,1%	10	11,2%

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016.

1. Kepuasan Kerja (X1)

Dari hasil penelitian pertanyaan pertama, mengenai kepuasan kerja responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19,1%, setuju sebanyak 57,3%, netral sebanyak 18,0%, tidak setuju sebanyak 5,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Pertanyaan kedua, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27,0%, setuju sebanyak 57,3%, netral sebanyak 10,1%, tidak setuju sebanyak 5,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan ketiga, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14,6%, setuju sebanyak 57,3%, netral sebanyak 22,5%, tidak setuju sebanyak 5,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan keempat, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10,1%, setuju sebanyak 46,1%, netral sebanyak 25,8%, tidak setuju sebanyak 15,7% dan sangat tidak setuju sebanyak 2,2%. Kemudian pertanyaan kelima, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10,1%, setuju sebanyak 48,3%, netral sebanyak 28,1%, tidak setuju sebanyak 5,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 7,9%. Kemudian

pertanyaan keenam, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10,1%, setuju sebanyak 25,8%, netral sebanyak 44,9%, tidak setuju sebanyak 18,0% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,1%. Kemudian pertanyaan ketujuh, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11,2%, setuju sebanyak 56,2%, netral sebanyak 24,7%, tidak setuju sebanyak 2,2% dan sangat tidak setuju sebanyak 5,6%. Kemudian pertanyaan kedelapan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12,4%, setuju sebanyak 43,8%, netral sebanyak 20,2%, tidak setuju sebanyak 23,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan kesembilan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13,5%, setuju sebanyak 43,8%, netral sebanyak 21,3%, tidak setuju sebanyak 21,3% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan kesepuluh, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13,5%, setuju sebanyak 41,6%, netral sebanyak 24,7%, tidak setuju sebanyak 14,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 5,6%. Kemudian pertanyaan kesebelas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12,4%, setuju sebanyak 53,9%, netral sebanyak 23,6%, tidak setuju sebanyak 10,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan kedua belas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2,2%, setuju sebanyak 50,6%, netral sebanyak 38,2%, tidak setuju sebanyak 9,0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan ketiga belas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15,7%, setuju sebanyak 55,1%, netral sebanyak 16,9%, tidak setuju sebanyak 12,4% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan keempat belas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16,9%, setuju sebanyak 62,9%, netral sebanyak 10,1%, tidak setuju sebanyak 10,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan kelima belas, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20,2%, setuju sebanyak 60,7%, netral sebanyak 16,9%, tidak setuju sebanyak 2,2% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan keenam belas, responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 18,0%, setuju sebanyak 56,2%, netral sebanyak 22,5%, tidak setuju sebanyak 3,4% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

2. Keterlibatan Kerja (X2)

Dari hasil penelitian pertanyaan pertama, mengenai keterlibatan kerja responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25,8%, setuju sebanyak 53,9%, netral sebanyak 13,5%, tidak setuju sebanyak 6,7% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Pertanyaan kedua, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36,0%, setuju sebanyak 42,7%, netral sebanyak 14,6%, tidak setuju sebanyak 6,7% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan ketiga, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,0%, setuju sebanyak 38,2%, netral sebanyak 33,7%, tidak setuju sebanyak 10,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan keempat, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15,7%, setuju sebanyak 50,6%, netral sebanyak 20,2%, tidak setuju sebanyak 13,5% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan kelima, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18,0%, setuju sebanyak 46,1%, netral sebanyak 18,0%, tidak setuju sebanyak 18,0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%. Kemudian pertanyaan keenam, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24,7%, setuju sebanyak 39,3%, netral sebanyak 25,8%, tidak setuju sebanyak 10,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

3. *Turnover Intention* (Y)

Dari hasil penelitian pertanyaan pertama, mengenai *turnover intention* responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2,2%, setuju sebanyak 12,4%, netral sebanyak 53,9%, tidak setuju sebanyak 29,2% dan sangat tidak setuju sebanyak 2,2%. Pertanyaan kedua, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 0%, setuju sebanyak 7,9%, netral sebanyak 43,8%, tidak setuju sebanyak 44,9% dan sangat tidak setuju sebanyak 3,4%. Kemudian pertanyaan ketiga, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2,2%, setuju sebanyak 16,9%, netral sebanyak 36,0%, tidak setuju sebanyak 40,4% dan sangat tidak setuju sebanyak

4,5%. Kemudian pertanyaan keempat, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4,5%, setuju sebanyak 21,3%, netral sebanyak 44,9%, tidak setuju sebanyak 20,2% dan sangat tidak setuju sebanyak 9,0%. Kemudian pertanyaan kelima, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2,2%, setuju sebanyak 14,6%, netral sebanyak 21,3%, tidak setuju sebanyak 43,8% dan sangat tidak setuju sebanyak 18,0%. Kemudian pertanyaan keenam, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6,7%, setuju sebanyak 6,7%, netral sebanyak 29,2%, tidak setuju sebanyak 46,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 11,2%.

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dari masing-masing variabel, maka dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk dengan α 0,05. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.⁹ Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Undip, Semarang, 2001, hlm. 52-53

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item total correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	X1a	0,813	0,208	Valid
	X1b	0,774	0,208	Valid
	X1c	0,779	0,208	Valid
	X1d	0,830	0,208	Valid
	X1e	0,883	0,208	Valid
	X1f	0,796	0,208	Valid
	X1g	0,883	0,208	Valid
	X1h	0,825	0,208	Valid
	X1i	0,835	0,208	Valid
	X1j	0,873	0,208	Valid
	X1k	0,843	0,208	Valid
	X1l	0,690	0,208	Valid
	X1m	0,807	0,208	Valid
	X1n	0,760	0,208	Valid
	X1o	0,661	0,208	Valid
X1p	0,695	0,208	Valid	
Keterlibatan kerja (X2)	X2a	0,529	0,208	Valid
	X2b	0,293	0,208	Valid
	X2c	0,459	0,208	Valid
	X2d	0,558	0,208	Valid
	X2e	0,521	0,208	Valid
	X2f	0,500	0,208	Valid
<i>Turnover intention</i> (Y)	Y1	0,526	0,208	Valid
	Y2	0,704	0,208	Valid
	Y3	0,794	0,208	Valid

	Y4	0,673	0,208	Valid
	Y5	0,477	0,208	Valid
	Y6	0,505	0,208	Valid

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dibandingkan r tabel dan bernilai positif untuk 89 responden dengan alpha 0,05 di dapat r tabel sebesar 0,208 maka, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel kepuasan kerja (X1), keterlibatan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70.¹⁰ Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	16 item	0,968	Reliabel
Keterlibatan kerja (X2)	6 item	0,738	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	6 item	0,828	Reliabel

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 48-49

Dari tabel 4.8 di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 ($> 0,70$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1), keterlibatan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) adalah reliabel.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.¹¹ Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.¹² Dari hasil pengujian SPSS diperoleh nilai korelasi antar kedua variabel variabel bebas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficient^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	0,999	1,001
X2	0,999	1,001

a. Dependent

Variable : Y

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016.

¹¹ *Ibid.*, hlm. 105-106

¹² Duwi priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, ANDI, Yogyakarta, 2014, hlm. 103

Dari hasil pengujian multikolonieritasnya dilakukan nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja masing masing sebesar 0,999 dan 0,999 sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,001 dan 1,001. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolonieritas* antar variabel bebas dalam model regresi atau tidak ada korelasi antar variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.¹³ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan uji glejser. Uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.¹⁴ Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.397E-16	3.424		.000	1.000
Kepuasan Kerja	.000	.036	.000	.000	1.000

¹³ Imam Ghozali, *Op.cit.*, hlm.139

¹⁴ Duwi Priyatno, *Op.cit.*, hlm 115

Keterlibatan Kerja	.000	.115	.000	.000	1.000
--------------------	------	------	------	------	-------

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016.

Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)$ ¹⁵ Test pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan du dan dl pada tabel.

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.282 ^a	.080	.058	3.836	1.716

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber data: output SPSS yang diolah, 2016

Dari tabel diatas bahwa angka Durbin-Watson Test sebesar 1.716. Asumsinya dikatakan tidak adanya autokorelasi yaitu jika nilai DW (1.716) terletak antara batas atau *upper bound* (du) (1,701) dan ($4-du$)

¹⁵ *Ibid*, hlm. 111.

(2,299) atau $(1,701 < 1.716 < 2,299)$ maka dikatakan tidak ada autokolerasi. Sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian ini layak untuk memprediksi tingkat *turnover intention*.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal.¹⁶ Untuk mengetahui apakah model regresi normal atau tidak maka menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.¹⁷

Tabel 4.12
Hasil Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja	Turnover Intention
N		89	89	89
Normal Parameters ^a	Mean	58.61	22.82	15.94
	Std. Deviation	11.410	3.566	3.952
Most Extreme Differences	Absolute	.122	.127	.131
	Positive	.119	.080	.131
	Negative	-.122	-.127	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.155	1.197	1.239
Asymp. Sig. (2-tailed)		.139	.114	.093
a. Test distribution is Normal.				

Sumber data: *output SPSS yang diolah, 2016.*

¹⁶ Duwi Priyatno, *Op.cit.*, hlm 90

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 94

Hasil uji normalitas pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai dari uji *kolmogorov smirnov* diketahui bahwa variabel kepuasan kerja nilai sebesar 0,139, keterlibatan kerja sebesar 0,114, dan turnover intention sebesar 0,093. Dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1), keterlibatan kerja (X2) dan *turnover intention* (Y) adalah berdistribusi normal.

F. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Ganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Untuk menguji hepotesa dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi ganda yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e^{18}$. Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPPS for Windows versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Linier Ganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.575	3.424		6.301	.000
	Kepuasan Kerja	-.098	.036	-.282	-2.726	.008

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabetha, Bandung, 2004, hlm. 210-211

Keterlibatan Kerja	.004	.115	.004	.037	.971
--------------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber data: *Output SPSS yang diolah, 2016*

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = -0,098$, $X_2 = 0,004$ dan konstanta sebesar 21.575 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 21.575 - 0,098 X_1 + 0,004 X_2$$

Dimana:

Y : variabel *dependen* (*turnover intention*)

X₁ : variabel *independen* (kepuasan kerja)

X₂ : variabel *independen* (keterlibatan kerja)

- a. Nilai konstan (Y) sebesar 21.575 artinya jika variabel kepuasan kerja (X₁) dan keterlibatan kerja (X₂) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel *turnover intention* akan berada pada angka 21.575.
- b. Koefisien regresi (X₁) dari perhitungan linier berganda di dapat nilai *coefficient* (b₁) bernilai negatif, yaitu - 0,098; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar - 0,098 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- c. Koefisien regresi (X₂) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b₂) = 0,004; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,004 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

2. Uji Statistik t

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji Statistik T (uji T). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- a. Ho diterima jika : $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} > 0,05$
- b. Ho ditolak jika : $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} < 0,05$ ¹⁹

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.575	3.424		6.301	.000
Kepuasan Kerja	-.098	.036	-.282	-2.726	.008
Keterlibatan Kerja	.004	.115	.004	.037	.971

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber data: *Output SPSS yang diolah, 2016*

Dalam penelitian ini, dengan t tabel pada *level of significance* (tingkat signifikan) α 5% atau 0,05 dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = (\alpha : (n-k-1))$$

Dimana

$$\alpha = 0,05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel.

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= (0,05 : (89 - 2 - 1)) \\ &= (0,05 : (86)) \\ &= 1.9879 \end{aligned}$$

¹⁹ Duwi Priyatno, Op.cit., hlm 145

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji hipotesis untuk variabel kepuasan kerja memperoleh hasil nilai uji $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2.726 < -1.9879$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,008 < 0,050$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai t hitung negatif artinya berpengaruh negatif, yaitu jika kepuasan kerja meningkat, maka *turnover intention* akan menurun. Sedangkan apabila kepuasan kerja menurun, maka *turnover intention* akan meningkat (studi pada karyawan BMT BUS Lasem).

1) Pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi pekerjaan itu sendiri memperoleh hasil nilai uji $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,729 < -1.9879$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,008 < 0,050$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem) dengan pengaruh negatif.

2) Pengaruh gaji terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi gaji memperoleh hasil nilai uji $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,555 < -1.9879$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,012 < 0,050$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa gaji secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem) dengan pengaruh negatif.

3) Pengaruh kesempatan promosi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi kesempatan promosi memperoleh hasil nilai uji $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,543 < -1.9879$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,013 < 0,050$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa kesempatan promosi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*

(studi pada karyawan BMT BUS Lasem) dengan pengaruh negatif.

4) Pengaruh pengawasan terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi pengawasan memperoleh hasil nilai uji $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,269 < -1,9879$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,026 < 0,050$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem) dengan pengaruh negatif.

5) Pengaruh rekan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi rekan kerja memperoleh hasil nilai uji $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,296 < -1,9879$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,024 < 0,050$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa rekan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem) dengan pengaruh negatif.

b. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa uji hipotesis untuk variabel keterlibatan kerja memperoleh hasil nilai uji t hitung $< t$ tabel ($0,037 < 1,9879$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,971 > 0,050$) maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem).

1) Pengaruh sikap terhadap pekerjaan terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi sikap terhadap pekerjaan memperoleh hasil nilai uji $-t$ tabel $< -t$ hitung ($-1,9879 < -0,312$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,756 > 0,050$) maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem).

2) Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi dukungan rekan kerja memperoleh hasil nilai uji $-t$ tabel $< -t$ hitung ($-1.9879 < -0,259$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,756 > 0,050$) maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem).

3) Pengaruh lingkungan kerja lain terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi dukungan rekan kerja memperoleh hasil nilai t hitung $< t$ tabel ($0,735 < 1.9879$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,797 > 0,050$) maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem).

3. Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (kepuasan kerja dan keterlibatan kerja) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* (*turnover intention*). Jika:

- H_0 diterima jika : $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} > 0,05$
- H_a diterima jika : $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} \leq 0,05$.²⁰

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.15

Hasil Analisis Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.498	2	54.749	3.721	.028 ^a
	Residual	1265.221	86	14.712		

²⁰ *Ibid*, hlm. 266.

Total	1374.719	88		
-------	----------	----	--	--

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber data : Output SPSS yang diolah, 2015

Dalam penelitian ini, F_{tabel} pada *level of significance* (tingkat signifikan) 5% atau 0,05 dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{tabel} = (\alpha : (n-k-1))$$

Dimana

$$\alpha = 0,05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel.

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= (0,05 : (89-2-1)) \\ &= (0,05 : (86)) \\ &= 3,10 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis uji F pada tabel 4.14 di dapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3.721 > 3,10$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,028 < 0,05$), maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT Bus Lasem).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independen* (kepuasan kerja dan keterlibatan kerja) dalam menerangkan variabel *dependen* (*turnover intention*) dengan melihat *R Square*. Hasil koefisien dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 ^a	.080	.058	3.836

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber data: *Output SPSS yang diolah, 2016*

Dari hasil analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* adalah 0,080 atau 8,0%. Hal ini berarti sebesar 8,0% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel dependen. Artinya 8,0% variabel *turnover intention* bisa dijelaskan oleh variansi dari variabel independen kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Sedangkan sisanya (100% - 8,0% = 92%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

G. Pembahasan dan Analisis

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem) yaitu sebesar -0,098. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* sebesar -0,098. Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($-2.726 < -1.9879$). Sehingga hipotesis pertama (H1) Ho ditolak, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar $-0,098$ dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$, artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, jadi apabila kepuasan kerja semakin meningkat, maka tingkat *turnover intention* akan menurun. Sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun, maka tingkat *turnover intention* akan meningkat.

a. Pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi pekerjaan itu sendiri memperoleh hasil nilai uji $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,729 < -1,9879$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,008 < 0,050$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pekerjaan itu sendiri secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem) dengan pengaruh negatif. Jadi apabila karyawan yang pekerjaannya terlalu kecil tantangannya maka akan menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak tantangan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal sehingga dalam hal ini bisa mengakibatkan *turnover intention*. Sebaliknya apabila karyawan di bawah kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan sehingga hal ini bisa mengurangi *turnover intention*.

b. Pengaruh gaji terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi gaji memperoleh hasil nilai uji $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,555 < -1,9879$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,012 < 0,050$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa gaji secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem) dengan pengaruh negatif. Jadi apabila gaji tinggi atau dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi, maka karyawan akan merasa puas sehingga tingkat *turnover intention* akan menurun. Sebaliknya apabila gajinya dianggap terlalu rendah atau dianggap tidak pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi, maka karyawan merasa tidak puas sehingga tingkat *turnover intention* akan meningkat.

c. Pengaruh kesempatan promosi terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi kesempatan promosi memperoleh hasil nilai uji $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,543 < -1,9879$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,013 < 0,050$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa kesempatan promosi secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem) dengan pengaruh negatif. Jadi apabila kesempatan promosinya baik dan tinggi maka karyawan akan merasa puas, sehingga akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Sebaliknya apabila kesempatan promosinya sulit dan rendah maka karyawan akan merasa puas, sehingga akan meningkatkan tingkat *turnover intention*.

d. Pengaruh pengawasan terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi pengawasan memperoleh hasil nilai uji $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,269 < -1,9879$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,026 < 0,050$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem) dengan pengaruh negatif. Jadi apabila pengawasan (supervisi) yang buruk atau terlalu ketat maka akan mengurangi kepuasan kerja karyawan sehingga akan mengakibatkan tingginya tingkat absensi dan mengakibatkan tingginya tingkat *turnover intention*. Sebaliknya apabila

e. Pengaruh rekan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi rekan kerja memperoleh hasil nilai uji $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,296 < -1,9879$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,024 < 0,050$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa rekan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem) dengan pengaruh negatif. Jadi apabila rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial maka karyawan akan puas dalam pekerjaannya, sehingga akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Sebaliknya apabila rekan kerja tidak pandai secara teknis dan tidak

mendukung secara sosial, sehingga akan meningkatkan tingkat *turnover intention*

Berdasarkan besarnya pengaruh dimensi variabel kepuasan kerja tersebut, menunjukkan bahwa kelima dimensi tersebut mempunyai pengaruh terhadap tingkat *turnover intention*. Tetapi dimensi pengawasanlah yang mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan yang lain.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian I Gst. Ag. Gd. Emdy Mahardika Putra dan I Made Artha Wibawa, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* yang ditunjukkan oleh nilai *standardized beta* sebesar -0,335 dan *probability* sebesar 0.016. Hal tersebut membuktikan bahwa masih ada karyawan PT. Autobagus Rent Car Bali yang puas terhadap pekerjaannya, tetapi berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai karyawan PT. Autobagus Rent Car Bali.²¹ Menurut Novita Sidharta dan Meily Margaretha, kepuasan kerja memiliki hubungan negative dengan *turnover intention* ($B = -0,266$, $p = 0,01$). Kepuasan kerja sangat penting karena hal ini menyumbang keberhasilan perusahaan, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan produk dan pelayanan yang berkualitas dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Dengan demikian semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah keinginan pindah kerja karyawan tersebut.²²

Kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan untuk menciptakan semangat bekerja dan melakukan sesuatu yang terbaik agar perusahaan dimana ia bekerja menjadi lebih sukses. Sedangkan faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah ketidakpuasan pada tempat kerja sekarang. Sebab-sebab

²¹ Gabriela Syahronica, et.al. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol,Tbk)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.20, No.1, 2015, hlm 1112

²² Novita Sidharta dan Meily Margaretha, *Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi*, Jurnal Manajemen, Vol.10. No.2, 2011, hlm.. 132-133

ketidakpuasan itu dapat beraneka ragam seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak baik dengan atasan maupun dengan para rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya. Berarti terdapat korelasi antara tingkat kepuasan kerja dengan kuat atau lemahnya tingkat turnover intention. Keadaan seperti ini perlu perlu diwaspadai karena jika terjadi dalam skala besar, organisasi yang akan dirugikan,

2. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Variabel keterlibatan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem) yaitu sebesar 0,004. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan keterlibatan kerja maka tidak ada hubungannya terhadap *turnover intention* sebesar 0,004. Selain itu juga dibuktikan dari hasil hipotesis yang ternyata nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ($0,037 < 1,9879$). Sehingga hipotesis pertama (H_1) H_0 diterima, bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,004 dengan nilai signifikansi $0,971 > 0,050$, artinya keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Jadi, tinggi rendahnya keterlibatan kerja karyawan tidak mempengaruhi niat para karyawan untuk berhenti atau keluar dari BMT BUS Lasem

a. Pengaruh sikap terhadap pekerjaan terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi sikap terhadap pekerjaan memperoleh hasil nilai uji $-t$ tabel $< -t$ hitung ($-1,9879 < -0,312$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,756 > 0,050$) maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap pekerjaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem).

b. Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi dukungan rekan kerja memperoleh hasil nilai uji $-t$ tabel $< -t$ hitung ($-1.9879 < -0,259$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,756 > 0,050$) maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem).

c. Pengaruh lingkungan kerja lain terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel diketahui bahwa untuk dimensi dukungan rekan kerja memperoleh hasil nilai t hitung $< t$ tabel ($0,735 < 1.9879$) dan signifikansi $> 0,05$ ($0,797 > 0,050$) maka H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa dukungan rekan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem).

Berdasarkan besarnya pengaruh tiap dimensi variabel keterlibatan kerja tersebut, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap tingkat *turnover intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji ANOVA atau F test. Didapat F hitung lebih besar dari F tabel ($3,721 > 3,10$) dengan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$. Dengan melihat asumsi di atas, maka probabilitas lebih kecil dari pada $0,05$ dan F hitung lebih besar dari pada F tabel artinya H_0 ditolak dan menerima H_a . Sehingga hipotesis ketiga (H_3) bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention* atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan BMT BUS Lasem)

Dalam penelitian hasil analisis regresi linear berganda (*linear multiple regression*) yang terdapat dalam tabel diketahui bahwa koefisien determinasi (*coefficient of determination*) yang dinotasikan dengan *R Square* adalah 0,080 atau 8,0%. Hal ini berarti sebesar 8,0% kemampuan model regresi dari penelitian ini dalam menerangkan variabel dependen. Artinya sebesar 8,0% variasi *turnover intention* bisa dijelaskan oleh variasi dari kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Berarti rendah kemampuan variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dalam menerangkan variabel *turnover intention*. Sedangkan sisanya ($100\% - 8,0\% = 92,0\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

Seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang tinggi akan menciptakan semangat kerja yang tinggi dalam bekerja. Karena seorang yang mempunyai rasa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang tinggi pasti akan menunjukkan kemampuan, ketrampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan dan merasakan pekerjaannya sebagai kepentingan dan tujuan hidup. Karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik, melakukan usaha dengan maksimal, bangga dengan perusahaan dan dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya, sehingga karyawan dapat berkembang. Tetapi apabila seorang karyawan mempunyai ketidakpuasan kerja dan keterlibatan rendah, maka besar kemungkinan akan mengakibatkan kinerja yang semakin buruk. Sehingga hal ini bisa berdampak pada tingkat *turnover* karyawan yang semakin bertambah. Dalam hal ini kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.