

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/ Subyek Penelitian

PT Dots Advertising Cabang berdiri sejak tahun 10 tahun lalu tepatnya pada tahun 2006 dengan lokasi di jalan Kepu Selatan Nomor 32 Jakarta Pusat sekaligus sebagai kantor pusat. PT Dots Advertising Cabang memiliki banyak cabang di kota-kota besar Indonesia, di Surabaya terdapat 5 cabang, Jambi 1 cabang, Jakarta 5 cabang. PT Dots Advertising Cabang Surabaya menyadari terus melakukan pembenahan di tengah persaingan usaha advertising yang semakin banyak serta menawarkan sejumlah terobosan dan inovasi baru di tengah-tengah persaingan tersebut.

PT Dots Advertising Cabang Surabaya bergerak dalam bidang layanan jasa serta penyedia media reklame. Usaha yang dikerjakan antara lain adalah percetakan baik percetakan banner, kartu nama, brosur maupun buku serta kalender, billboard, shopsign, neonbox, neonsign, huruf timbul dan masih banyak lagi di luar media ruangan yang bisa berpotensi menjadi sarana promosi. Misalnya perusahaan mengerjakan billboard pada tiap sudut perempatan jalan yang menawarkan suatu produk oleh perusahaan yang sedang melakukan promosi.

Percetakan banner menjadi andalan dari PT Dots Advertising Cabang Surabaya sebagai usaha dalam bidang jasa advertising, karena banner saat ini

banyak digunakan baik oleh usaha kecil, menengah maupun perusahaan besar dalam setiap even pasti perusahaan tersebut menggunakan media banner sebagai suatu bentuk informasi maupun promosi dari produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut.

Bidang usaha advertising ini memang lagi berkembang pesat saat ini, diantaranya pembuatan shopsign pada sebuah gerai toko pada sebuah mall yang ada di kota Surabaya. Shopsign adalah bentuk promosi yang dilakukan dalam bentuk gambar yang hidup dengan menggunakan lampu sebagai pencahayaan serta sebagai latar belakang dari iklan tersebut. Huruf timbul banyak digunakan pada pintu gerbang sebuah instansi pemerintah maupun perusahaan baik yang berasal dari bahan stainless maupun plat biasa. Neon box dan neonsign dapat kita jumpai pada sebuah toko atau gerai di jalan-jalan kota Surabaya serta di dalam perumahan-perumahan yang digunakan sebagai ruko yang digunakan sebagai promosi produk yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut.

1. Visi Perusahaan

- a. Menyediakan sarana Media Promosi Digital yang berkualitas dan didukung dengan kuantitas member yang memadai sehingga dapat membantu client secara total dalam rangka membangun dan mengembangkan perusahaannya melalui Media Promosi Digital.
- b. Kami mampu memberikan pelayanan terbaik dan berkualitas.
- c. Menjamin akan melayani pelanggan dengan sepenuh hati sampai klien puas.

- d. Memberikan harga yang kompetitif untuk dapat bersaing di pasar tanpa mengurangi kualitas produk yang dihasilkan

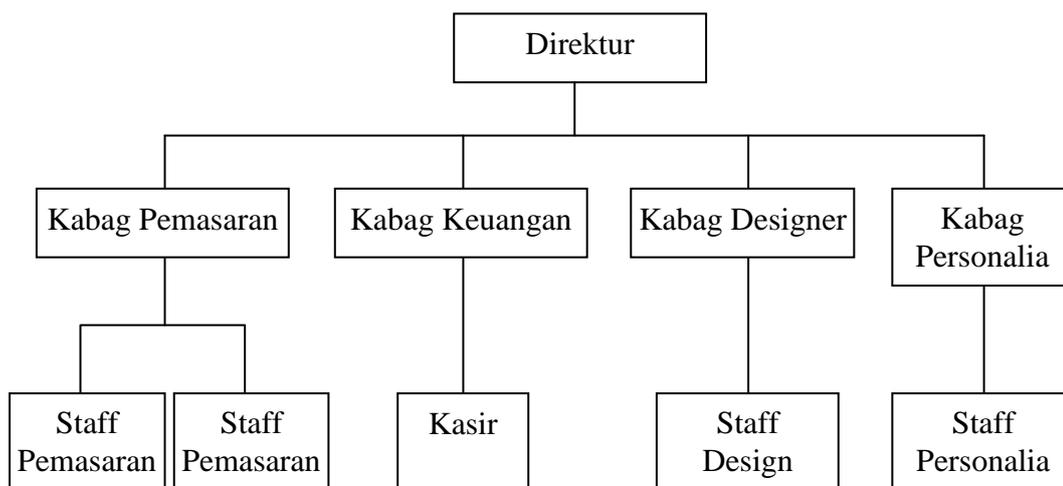
2. Misi Perusahaan

“Dapat menjadi perusahaan advertising yang unggul di bidang advertising.”

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Dots Advertising Cabang Surabaya. yaitu menggunakan organisasi garis. Dimana yang dimaksud dengan struktur organisasi garis adalah suatu kerangka yang didasarkan pada kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam organisasi. Dengan demikian struktur organisasi berbentuk garis adalah lalu lintas wewenang dan tanggung jawab dari pucuk pimpinan mengalir secara langsung kepada satuan-satuan organisasi dibawahnya.

Adapun struktur organisasi yang ada pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya. dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Dots Advertising Cabang Surabaya.
(Sumber: PT Dots Advertising Cabang Surabaya)

Adapun tugas-tugas dan tanggungjawab masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1. Direktur

- a. Menentukan kebijaksanaan umum perusahaan serta menetapkan rencana dan cara kerja perusahaan.
- b. Menjamin/ mencari hubungan baik dengan pihak luar untuk kemajuan perusahaan.
- c. Membina koordinasi yang baik terhadap semua unsur dalam perusahaan.
- d. Menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

2. Kepala Bagian Pemasaran

- a. Bertanggungjawab kepada direktur
- b. Berwenang dan bertanggungjawab didalam mengkoordinir kegiatan-kegiatan pemasaran dari perencanaan sampai pelaksanaan kegiatan tersebut.
- c. Melakukan hubungan kerja dan membina hubungan baik dengan para customer.
- d. Memberikan otorisasi surat-surat keluar dari bagian pemasaran.
- e. Menandatangani dokumen-dokumen penting bagian pemasaran.

3. Kepala Bagian Keuangan

- a. Bertanggungjawab kepada direktur

- b. Membantu direktur dalam memimpin dan menjamin terlaksananya kegiatan di bidang administrasi dan keuangan.
 - c. Memimpin dan mengawasi atas kegiatan transaksi keuangan.
 - d. Mengawasi kebenaran perhitungan-perhitungan, penjumlahan dari pendapatan yang akan ditagih dan diterima dari customer.
 - e. Mengawasi, mengecek kelengkapan perhitungan serta dokumen-dokumen pendukungnya.
 - f. Meneliti kebenaran penyampaian atas laporan-laporan keuangan.
4. Kepala Bagian Design
- a. Bertanggungjawab kepada direktur.
 - b. Mengontrol hasil design yang dihasilkan oleh designer..
 - c. Memberikan inovasi design yang menarik konsumen.
5. Kepala Bagian Personalia
- a. Bertanggungjawab penuh atas segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja.
 - b. Menjaga hubungan baik antara tenaga kerja dengan manajemen.
 - c. Mengadakan pengontrolan terhadap lingkungan perusahaan (kebersihan, keamanan dan lain-lain).
 - d. Mengadakan koordinasi jadwal pemakaian kendaraan.
6. Staff Pemasaran
- a. Menerima informasi order baru dan meneruskan informasi tersebut ke bagian lain yang terkait.

- b. Mencetak surat pesanan untuk customer.
 - c. Melakukan pengontrolan terhadap ketepatan waktu pengiriman sesuai dengan permintaan customer.
 - d. Mencetak surat pengantar, faktur dan kwintansi.
 - e. Membuat laporan piutang.
7. Kasir
- a. Menerima semua pembayaran atas nota tagihan dari customer.
 - b. Membayarkan semua voucher dari tiap-tiap bagian setelah terlebih dahulu disetujui oleh kepala bagian keuangan.
 - c. Mencocokkan posisi keuangan dengan semua transaksi yang telah terjadi setiap hari.
8. Staff Designer
- a. Bertanggung jawab kepada kepala bagian designer.
 - b. Menyelesaikan pekerjaan design.
 - c. Melaksanakan perintah pimpinan maupun kepala bagian design.
9. Staff Personalia
- a. Bertanggung jawab kepada kepala bagian personalia.
 - b. Mengerjakan tugas sebagai staff personalia untuk membantu perusahaan.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini menguraikan mengenai hasil analisis terhadap responden dengan menguraikan pernyataan dari 75 responden berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja yakni faktor eksternal dan faktor internal terhadap *turnover intention* di PT Dots Advertising Cabang Surabaya. Deskripsi penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator tersebut.

Hasil rata-rata pernyataan responden digunakan *interval class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diberikan oleh responden tersebut.

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 4.1 Kelas Interval

Nilai Interval	Kategori	Nilai
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju	5
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju	4
$2,60 < x \leq 3,40$	Netral	3
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju	2
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Masri (2009)

Dalam penelitian menjelaskan tentang rata-rata pernyataan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah

responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel.

Berikut ini merupakan hasil dari pernyataan responden dari masing-masing variabel, sebagai berikut:

1. Analisis Tanggapan Responden Mengenai Faktor Eksternal Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang telah diisi oleh responden mengenai faktor eksternal kepuasan kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Mengenai Faktor Eksternal Kepuasan Kerja

Pernyataan Variabel	Frekuensi					Total Skor	Total	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
Saya merasa gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan saya dan keluarga saya	0	26	75	56	115	272	75	3,63
Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan upah minimum provinsi	0	26	99	100	20	245		3,27
Saya merasa bahwa hubungan antar karyawan selama ini berjalan dengan baik	0	14	51	148	70	283		3,77
Saya merasa bahwa hubungan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan belum berjalan dengan baik	0	14	78	120	60	272		3,63
Saya merasa bahwa sikap atasan memperhatikan karyawan	0	12	66	136	65	279		3,72

Saya merasa bahwa pimpinan perusahaan memperhatikan karyawan yang dianggap loyal	0	14	66	132	65	277	3,69
Saya merasa bahwa karyawan memiliki peluang karir yang jelas	0	26	99	96	25	246	3,28
Saya merasa bahwa perusahaan membina karyawan untuk memiliki jenjang karir	0	38	84	72	50	244	3,25
Saya merasa bahwa lingkungan kerja saya sangat memperhatikan waktu	0	12	75	132	55	274	3,65
Saya merasa bahwa lingkungan kerja kondusif untuk karyawan dalam bekerja	0	2	72	136	80	290	3,87
Total						2682	3,58

Sumber: Lampiran 4 SPSS.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan “SETUJU” terhadap faktor eksternal kepuasan kerja sebesar 3,58. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$; yang menunjukkan responden lebih memilih “SETUJU” dalam menanggapi faktor eksternal kepuasan kerja pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya.

Tanggapan responden dari masing-masing pernyataan responden terhadap faktor eksternal kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Karyawan merasa gaji yang diterima masih dapat mencukupi kebutuhan karyawan beserta keluarganya walaupun tergolong sangat

minim dengan skor rata-rata 3,63, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.

- b. Karyawan menyatakan bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh provinsi dengan skor rata-rata 3,27, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- c. Karyawan merasa bahwa hubungan antar karyawan selama ini berjalan dengan baik dengan skor rata-rata 3,77, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- d. Karyawan merasa bahwa hubungan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan masih belum berjalan dengan baik dengan skor rata-rata 3,63, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- e. Karyawan merasa bahwa sikap atasan memperhatikan karyawan masih perlu ditingkatkan lagi dengan skor rata-rata 3,72, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- f. Karyawan merasa bahwa pimpinan perusahaan memperhatikan karyawan yang dianggap loyal dengan skor rata-rata 3,69, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- g. Karyawan merasa bahwa karyawan belum memiliki peluang karir yang jelas 3,28, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.

- h. Karyawan merasa bahwa perusahaan belum membina karyawan untuk memiliki jenjang karir 3,25, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- i. Karyawan merasa bahwa lingkungan kerja saya masih sangat memperhatikan waktu 3,65, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- j. Karyawan merasa bahwa lingkungan kerja kondusif untuk karyawan dalam bekerja 3,87, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
2. Analisis Tanggapan Responden Mengenai Faktor Internal Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang telah diisi oleh responden mengenai faktor internal kepuasan kerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Mengenai Faktor Internal Kepuasan Kerja

Pernyataan Variabel	Frekuensi					Total Skor	Total	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
Usia saya menginjak masa pensiun menjadi pemicu saya keluar dari pekerjaan	1	24	66	52	135	278	75	3,71
Saya merasa bahwa karyawan yang memiliki usia lanjut akan dikeluarkan dari pekerjaannya	1	22	93	108	25	249		3,32
Saya merasa bahwa saya termotivasi untuk mencari peluang kerja dibidang lain yang lebih menjanjikan kesejahteraan	0	14	54	136	80	284		3,79
Saya merasa bahwa akan mencari pekerjaan sampingan lain	0	16	51	128	90	285		3,80

Saya merasa bahwa pengalaman kerja yang sudah saya miliki akan menjadi modal bagi saya untuk pindah ke pekerjaan lain	0	12	75	120	70	277	3,69
Saya merasa bahwa saya akan memilih pekerjaan lain.	0	12	57	144	70	283	3,77
Saya merasa bahwa saya akan pindah ke pekerjaan lain apabila tidak sesuai dengan komitmen awal yang telah disepakati	0	14	60	136	70	280	3,73
Saya merasa bahwa saya akan keluar dari pekerjaannya sekarang	0	8	60	140	80	288	3,84
Saya merasa adanya hubungan sosial yang kurang baik antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan lain	0	2	69	136	85	292	3,89
Saya merasa bahwa pimpinan perusahaan hanya berhubungan baik dengan karyawan tertentu saja	0	8	60	136	85	289	3,85
Saya merasa bahwa tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditekuni akan menjadikan saya berniat memiliki untuk mengundurkan diri	0	0	63	140	95	298	3,97
Perusahaan mengadakan pelatihan kepada saya sebagai karyawannya	0	8	84	136	45	273	3,64
Total						3376	3,75

Sumber: Lampiran 4 SPSS.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan “SETUJU” terhadap faktor internal kepuasan kerja sebesar 3,75. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$; yang menunjukkan responden lebih memilih “SETUJU” dalam menanggapi faktor internal kepuasan kerja pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya.

Tanggapan responden dari masing-masing pernyataan terhadap karyawan faktor internal kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Karyawan menyatakan bahwa usia menginjak masa pensiun menjadi pemicu karyawan keluar dari pekerjaan dengan skor rata-rata 3,71, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- b. Karyawan merasa bahwa karyawan yang memiliki usia lanjut akan dikeluarkan dari pekerjaannya dengan skor rata-rata 3,32, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- c. Karyawan merasa bahwa karyawan termotivasi untuk mencari peluang kerja dibidang lain yang lebih menjanjikan kesejahteraan dengan skor rata-rata 3,79, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- d. Karyawan merasa bahwa akan mencari pekerjaan sampingan lain dengan skor rata-rata 3,80, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- e. Karyawan merasa bahwa pengalaman kerja yang sudah karyawan miliki akan menjadi modal bagi karyawan untuk pindah ke pekerjaan lain dengan skor rata-rata 3,69, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- f. Karyawan merasa bahwa seorang karyawan akan memilih pekerjaan lain dengan skor rata-rata 3,77, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.

- g. Karyawan merasa bahwa karyawan akan pindah ke pekerjaan lain apabila tidak sesuai dengan komitmen awal yang telah disepakati dengan skor rata-rata 3,73, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- h. Karyawan merasa bahwa karyawan akan keluar dari pekerjaannya sekarang dengan skor rata-rata 3,84, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- i. Karyawan merasa adanya hubungan sosial yang kurang baik antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan lain dengan skor rata-rata 3,89, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- j. Karyawan merasa bahwa pimpinan perusahaan hanya berhubungan baik dengan karyawan tertentu saja dengan skor rata-rata 3,85, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- k. Karyawan merasa bahwa tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditekuni akan menjadikan karyawan berniat untuk mengundurkan diri dengan skor rata-rata 3,97, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- l. Karyawan menyatakan bahwa perusahaan mengadakan pelatihan kepada karyawannya dengan skor rata-rata 3,64, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.

3. Analisis Tanggapan Responden Mengenai *Turnover Intention*

Berdasarkan dari hasil jawaban kuisisioner yang telah diisi oleh responden mengenai *turnover intention* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Mengenai *Turnover Intention*

Pernyataan Variabel	Frekuensi					Total Skor	Total	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
Saya mulai berpikir untuk meninggalkan perusahaan dimana ia bekerja sekarang untuk memilih pindah ke perusahaan lain	0	14	63	136	65	278	75	3,71
Saya berinisiatif untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang	0	8	57	156	65	286		3,81
Saya akan mencari pekerjaan pada perusahaan lain yang lebih menjanjikan dan dapat meningkatkan pendapatan saya.	0	8	93	116	55	272		3,63
Saya mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan karir saya	0	6	63	164	50	283		3,77
Saya akan meninggalkan perusahaan yang selama ini sudah ditekuni dan telah memberikan pendapatan kepada saya	0	8	93	112	60	273		3,64
Saya keluar dari pekerjaan sekarang dan akan pindah ke perusahaan lain.	0	0	42	172	90	304		4,05
Total						1696		

Sumber: Lampiran 4 SPSS.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden yang menyatakan “SETUJU” terhadap *turnover intention*

sebesar 3,77. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$; yang menunjukkan responden lebih memilih “Setuju” dalam menanggapi $3,40 < x \leq 4,20$; yang menunjukkan responden lebih memilih “SETUJU” dalam menanggapi *turnover intention* pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya.

Tanggapan responden dari masing-masing pernyataan karyawan terhadap *turnover intention* sebagai berikut:

- a. Karyawan mulai berpikir untuk meninggalkan perusahaan dimana ia bekerja sekarang untuk memilih pindah ke perusahaan lain dengan skor rata-rata 3,71, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- b. Karyawan berinisiatif untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dengan skor rata-rata 3,81, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- c. Karyawan akan mencari pekerjaan pada perusahaan lain yang lebih menjanjikan dan dapat meningkatkan pendapatan karyawan dengan skor rata-rata 3,63, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- d. Karyawan mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan karir karyawan dengan skor rata-rata 3,77, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.

- e. Karyawan akan meninggalkan perusahaan yang selama ini sudah ditekuni dan telah memberikan pendapatan kepada karyawan dengan skor rata-rata 3,64, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.
- f. Karyawan keluar dari pekerjaan sekarang dan akan pindah ke perusahaan lain dengan skor rata-rata 4,05, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan yang diberikan.

C. Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen guna menggali data di lapangan, yakni menyebarkan kuesioner yang ditujukan kepada responden.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis *r product moment*. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur.

Menurut Santoso (2011) Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika r_{hasil} negatif, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

Berdasarkan lampiran 13 dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan terhadap faktor eksternal kepuasan kerja, faktor internal kepuasan kerja dan *turnover intention* sebanyak 28 pernyataan didapatkan nilai $r_{\text{hitung}} >$ dari r_{tabel} (0,227) dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Maka nilai yang dihasilkan tersebut dapat mengartikan bahwa seluruh item pertanyaan seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. (Ghozali, 2011:42)

Hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>r Alpha</i>	Keterangan
Faktor Eksternal Kepuasan Kerja (X_1)	0,692	0,60	Reliabel
Faktor Internal Kepuasan Kerja (X_1)	0,859	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,759	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 5 SPSS.

Hasil uji reliabilitas semuanya menunjukkan bahwa pengukuran kuesioner yang dilakukan peneliti didapatkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Sehingga dapat dapat dihasilkan kehandalan atau reliabilitas dari semua kuesioner sebagai indikator dari variabel-variabel tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dengan menggunakan program *SPSS. 21.0 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak.

Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode *Kolmogorov Smirnov* maupun pendekatan grafik.

1) Pendekatan *Kolmogorov Smirnov*

Menurut Santoso (2011) dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- a) Nilai Probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.
- b) Nilai Probabilitas $< 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan program *SPSS. 21.0 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		75
<i>Normal Parameters^a</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.43023061
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.266
	<i>Positive</i>	.266
	<i>Negative</i>	-.138
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.506
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.614

a. Test distribution is Normal.

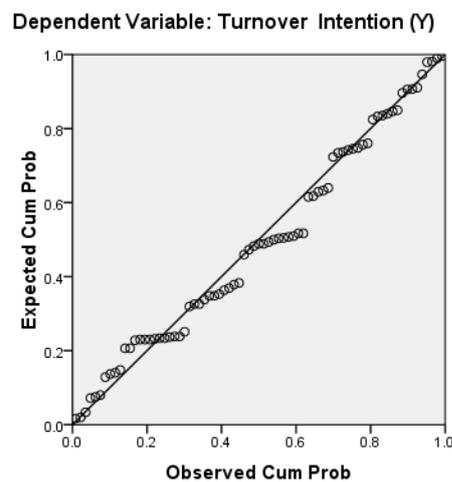
Sumber: Lampiran 7 SPSS.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,614 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Pendekatan Grafik

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik *Normal P-P Plot of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Uji Normalitas
(Sumber: Lampiran 8 SPSS)

Menurut Santoso (2011) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Dari grafik diatas

dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan *Kolmogorov Smirnov* maupun pendekatan grafik model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghazali (2011: 91) mendeteksi tidak adanya Multikolinieritas yaitu dengan cara:

- 1) Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10
- 2) Mempunyai angka tolerance mendekati 1.

Hasil Uji Multikolinieritas dengan menggunakan program *SPSS. 21.0 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas

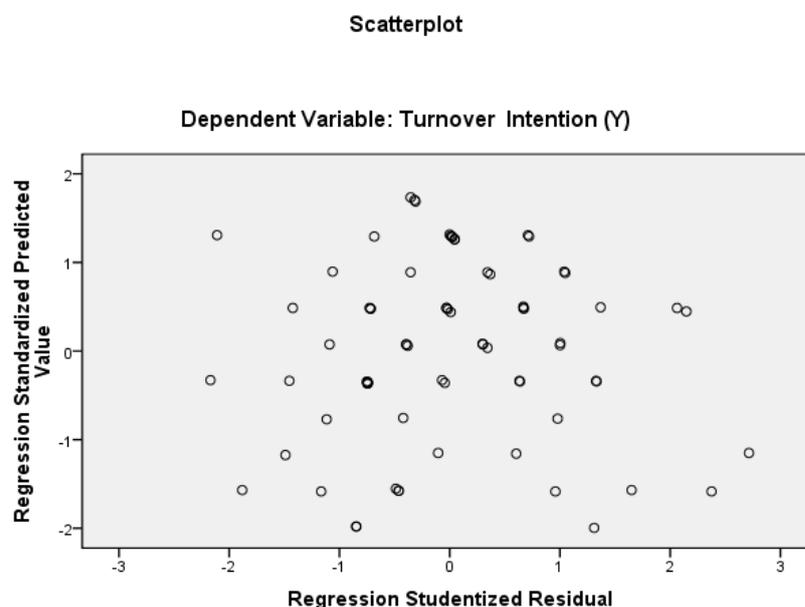
Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Influence Factor (VIF)</i>	Keterangan
Faktor Eksternal Kepuasan Kerja (X_1)	0,993	1,007	Bebas Multikolinieritas
Faktor Internal Kepuasan Kerja (X_2)	0,993	1,007	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6 SPSS.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

c. Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode grafik *Scatterplot* dengan alat bantu komputer dengan menggunakan program *SPSS. 21.0 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:



**Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas
(Sumber: Lampiran 9 SPSS)**

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola yang jelas, tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan herteroskesdastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.300	.456	
	Faktor Eksternal Kepuasan Kerja (X1)	.295	.110	.283
	Faktor Internal Kepuasan Kerja (X2)	.303	.098	.326

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Sumber: Lampiran 6 SPSS.

Berdasarkan tabel koefisien regresi linier berganda diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,300 + 0,295 X_1 + 0,303 X_2 + \varepsilon$$

Penjelasan dari persamaan regresi berganda dari pengaruh faktor eksternal kepuasan kerja dan faktor internal kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya. sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) adalah sebesar 1,300 artinya jika variabel faktor eksternal kepuasan kerja dan faktor internal kepuasan kerja = 0, maka nilai *turnover intention* sebesar 1,300 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel faktor eksternal kepuasan kerja adalah sebesar 0,295; artinya jika β_1 naik satu satuan, maka variabel *turnover intention* akan naik sebesar 0,295 satuan dengan

asumsi bahwa variabel faktor internal kepuasan kerja adalah konstan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel faktor internal kepuasan kerja adalah sebesar 0,303; artinya jika β_1 naik satu satuan, maka variabel *turnover intention* akan naik sebesar 0,303 satuan dengan asumsi bahwa variabel faktor eksternal kepuasan kerja adalah konstan.

b. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Models*) / Uji F

1) Uji *Goodness of Fit*

Untuk menguji apakah sub struktur model yang digunakan signifikan digunakan uji kelayakan model, apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen bersama-sama terhadap variabel dependen.

Sedangkan prosedur pengujian kelayakan model yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Ditentukan taraf signifikan sebesar 0,05.
- b) Kriteria pengujian
 - Jika nilai signifikan $F \geq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan tidak layak untuk digunakan.
 - Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan layak untuk digunakan.

Berikut ini merupakan hasil uji kelayakan model untuk model regresi dapat dilihat pada tabulasi.

Tabel 4.9 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hit}	Sig.	F _{tab}
1	Regression	3.449	2	1.725	9.066	.000 ^a	3.124
	Residual	13.697	72	.190			
	Total	17.147	74				

a. Predictors: (Constant), Faktor Eksternal Kepuasan Kerja, Faktor Internal Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Lampiran 6 dan 11 SPSS.

Hasil analisa pada tabel diatas tingkat signifikansi uji kelayakan model = 0,000 < 0,05 (*level of significant*), yang menunjukkan pengaruh faktor eksternal kepuasan kerja dan faktor internal kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa naik turunnya tingkat *turnover intention* ditentukan oleh seberapa besar tingkat pengaruh faktor eksternal kepuasan kerja dan faktor internal kepuasan kerja tersebut.

c. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas untuk menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas

dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2011). Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.449 ^a	.201	.179	.43617	1.650

a. Predictors: (Constant), Faktor Internal Kepuasan Kerja (X2), Faktor Eksternal Kepuasan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Lampiran 6 SPSS.

Berdasarkan tabel diatas diketahui *R Square* (R^2) sebesar 0,201 atau 20,1% yang menunjukkan bahwa 20,1% perubahan variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel faktor eksternal kepuasan kerja dan faktor internal kepuasan kerja.

Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel-variabel faktor eksternal kepuasan kerja dan faktor internal kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,449 atau 44,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel faktor eksternal kepuasan kerja dan faktor internal kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* memiliki hubungan yang erat.

d. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji secara parsial (uji t) dalam penelitian dilakukan dengan *estimate* pada *standardized coefficient* dan *p-value* untuk masing-masing koefisien yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hubungan Variabel	t_{hit}	t_{tab}	Sig-value	*Sig. Kritis	Putusan*
Faktor eksternal kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	2,676	1,666	0,009	0,05	Signifikan
Faktor internal kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	3,081		0,003		Signifikan

Keterangan: *Signifikansi pada $\alpha = 5\%$.

Sumber: Lampiran 6 dan 12 SPSS.

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang ditunjukkan pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.
- 2) Faktor internal kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis, maka pembahasan mengenai pengaruh faktor eksternal kepuasan kerja dan faktor internal kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya, sebagai berikut:

1. Pengaruh Faktor Eksternal Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, maka dapat dikatakan bahwa faktor eksternal kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* terbukti kebenarannya. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh As'ad (2003) yang menyatakan bahwa gaji/ upah adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sikap atasan adalah pernyataan evaluatif terhadap bawahan yang mencerminkan perasaan atasan terhadap bawahannya. Peluang karir adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan tertentu. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka (2014) dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kesimpulan dari penelitian yang penulis dapatkan adalah faktor

eksternal kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap *turnover intention* apabila pihak perusahaan memperhatikan faktor-faktor eksternal diantaranya gaji karyawan, hubungan antar karyawan, hubungan antara pimpinan dengan karyawan, loyalitas karyawan, peluang karir karyawan dan lingkungan kerja akan berjalan dengan baik apabila mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan untuk segera dilaksanakan.

2. Pengaruh Faktor Internal Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, dapat dikatakan bahwa faktor internal kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh As'ad (2003) menyatakan bahwa usia adalah satuan waktu yang mengukur keberadaan seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang dicapai dalam suatu pekerjaan. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Komitmen adalah suatu keteguhan untuk berjanji kepada diri sendiri yang akan memacu dan merangsang seseorang untuk terus berjuang dalam mencapai target yang dicita-citakan serta tidak akan berhenti sebelum target tersebut tercapai. Hubungan sosial adalah hubungan timbal antara individu yang satu dengan individu yang lain, saling memengaruhi dan didasarkan pada kesadaran untuk saling menolong. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka

panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2013) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap keinginan karyawan untuk keluar.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah faktor internal kepuasan kerja akan sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* apabila karyawan perusahaan memperhatikan faktor-faktor internal yakni usia karyawan, peluang kerja di bidang lain, pindah ke pekerjaan lain, hubungan sosial yang kurang baik, pimpinan tidak memperlakukan semua karyawan sama, tingkat pendidikan yang berbeda, kurangnya pelatihan kerja kepada karyawan .

3. Variabel Yang Memiliki Pengaruh Dominan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, faktor internal kepuasan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap *turnover intention*, karena faktor internal kepuasan kerja pada PT Dots Advertising Cabang Surabaya sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga faktor internal kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan.