

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek

PT Trikarsa Wira Samudera berdiri pada tanggal 19 September 2011 di Banjarmasin. Trikarsa yang artinya keinginan dari 3 pihak pendiri sekaligus owner yakni Sumarlan dan istri (Siti Djuminingsih komisaris utama dan Direktur keuangan), Farid Junaidi (Komisaris dan Direktur Utama) dan istri (Wulansari, komisaris) serta Teguh Hadi Pamungkas (komisaris dan Kepala Cabang). Wira yang berasal dari kata perwira yang menguasai dengan maksud perusahaan ini menguasai segala sesuatu usaha transportasi laut atau Samudera. Adapun bidang usahanya meliputi jasa penyewaan kapal tongkang (barging) dan keagenan kapal (*shipping agency*).

Berkedudukan di Banjarmasin Kalimantan Selatan dengan kantor pusat di Jalan Dahlia II no 57 Banjarmasin, PT Trikarsa Wira Samudera memiliki beberapa kantor cabang yaitu di Jl. Sutoyo S. Komplek Rajawali no 8 Banjarmasin, di Jl. Karya Bersama Gg. SMPN 1 no 233 Satui, Tanah Bumbu, Kalsel, dan di Ds. Sungai Salai Kec. Candi Laras Utara, Tapin, Kalimantan Selatan.

Jabatan direktur utama PT. Trikarsa Wira Samudera sendiri dipegang oleh bapak Sumarlan. Perusahaan yang dipimpin oleh bapak Sumarlan pada saat dilakukan penelitian memiliki karyawan yang berjumlah 70 orang.

Karyawan yang berada di perusahaan ini dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu pada bagian office terdapat 20 karyawan yang bertanggung jawab atas bagian *front office*, keuangan, administrasi, penyewaan kapal, keagenan kapal, keamanan, serta *office boy*. Selanjutnya, untuk 50 karyawan lainnya berada pada bidang operaisonal yang bekerja langsung turun ke lapangan (kapal) serta bertanggung jawab atas keselamatan kapal dan yang berada di dalamnya.

PT. Trikarsa Wira Samudera memiliki satu armada Tugboat dan Barge dengan nama TB Johan Jaya 103 dan BG Kapuas Jaya 3003 yang disewakan untuk pemuatan batu bara dan batu splite dan beberapa set kapal charter. Pada bidang usaha shipping agency PT Trikarsa Wira Samudera melayani jasa pengurusan surat menyurat kapal dan bongkar muat kapal di wilayah Kalimantan Selatan yang meliputi Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Banjarmasin, Kintap, Satui, Sungai Puting dan Kelanis.

Perekrutan di perusahaan ini mensyaratkan cv dan tes wawancara. Calon karyawan dituntut untuk bersikap jujur, dapat di percaya dan siap di tempatkan di mana saja. Gaji yang diberikan oleh perusahaan mengikuti UMR yang berlaku. Perusahaan memberikan persyaratan khusus yang harus dipenuhi, sebagai berikut:

1. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap.
2. Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pekerja atau awak kapal di instansi pemerintahan atau swasta.

3. Tidak pernah membuat pengalaman kerja palsu di buku pelaut.
4. Tidak pernah terlibat dalam narkoba.
5. Bersedia ditempatkan di seluruh kapal.

Perusahaan ini mempunyai visi dan misi yaitu:

1. Memberikan pelayanan yang prima dan memuaskan kepada pengguna jasa pelayanan.
2. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

B. Gambaran Umum Subjek

1. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Penyebaran kuisisioner dilakukan di PT. Trikarsa Wira Samudera Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan google drive untuk menyebarkan kuisisioner. Kuisisioner disebarkan ke seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang. Kuisisioner disebarkan pada tanggal 20 september 2019 dan terkumpul kembali pada tanggal 30 Oktober 2019. Peneliti menerima kuisisioner yang dibagikan sebanyak 68 responden. Berikut adalah perhitungan tingkat pengembalian dan penggunaan kuisisioner yang telah disajikan di dalam tabel sebagai berikut :

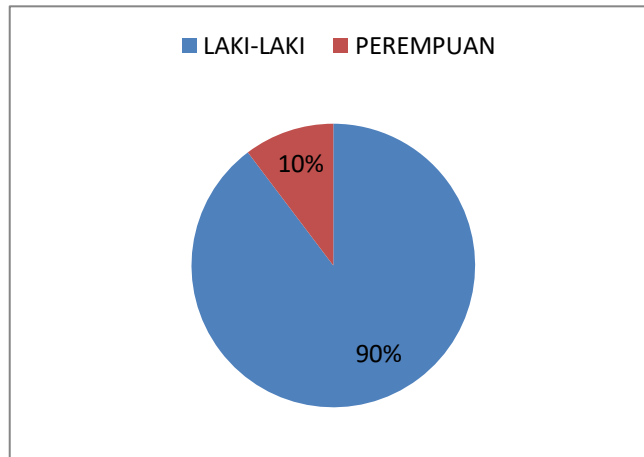
Tabel 4.1 Klasifikasi kuisisioner

No	Kuisisioner	Jumlah
1	Kuisisioner yang dibagikan	70
2	Kuisisioner yang terkumpul	68
3	Kuisisioner yang tidak kembali	2
4	Kuisisioner yang digunakan	58
5	Kuisisioner yang tidak digunakan	10

Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan bahwa 70 kuisisioner yang dibagikan pada responden, kuisisioner yang terkumpul sebanyak 68 kuisisioner sehingga kuisisioner yang layak digunakan untuk diuji sebanyak 58 kuisisioner.

2. Deskripsi Data responden

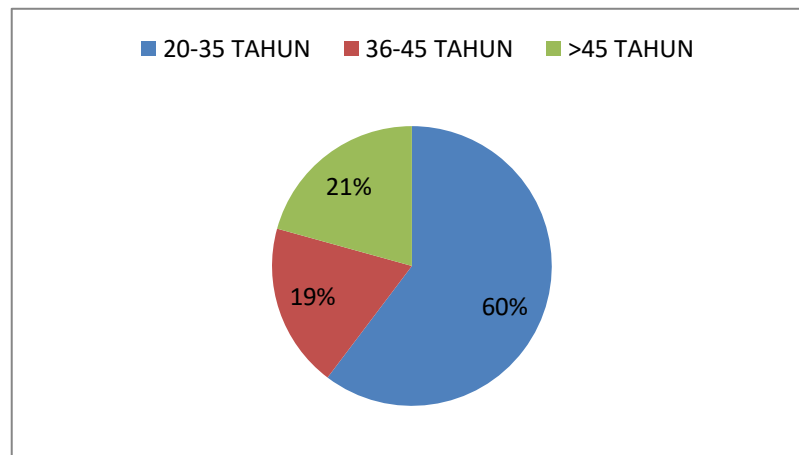
Pada penelitian ini, peneliti menggunakan 70 responden sebagai sampel. Hasil dari data karakteristik responden dapat dianalisis dalam deskriptif data responden. Data deskriptif responden akan menunjukkan beberapa informasi dasar mengenai keadaan responden. Adapun karakteristik responden yang telah dipilih oleh peneliti untuk penelitian kali ini yaitu: jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status perkawinan. Data-data tersebut dapat digambarkan pada diagram-diagram di bawah ini:



Gambar 4.1 Profile Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari semua responden yang bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera Banjarmasin, mayoritas karyawan di PT. Trikarsa Wira Samudera merupakan laki-laki. Hal ini terjadi dikarenakan untuk operasional perusahaan tenaga laki-laki sangat dibutuhkan. Operasional perusahaan yang terus berjalan selama 24 jam dan dengan tuntutan tenaga yang besar maka peran karyawan laki-laki sangat dibutuhkan. Sebagai contoh karyawan pada bagian crew kapal sangat dituntut untuk mengeluarkan tenaga yang banyak dan bisa bekerja di bawah tekanan. Karyawan laki-laki harus siap untuk mengurus izin berlabuh di pelabuhan kapanpun. Karyawan perempuan ditempatkan di keagenan dan administrasi yang bekerja di kantor.

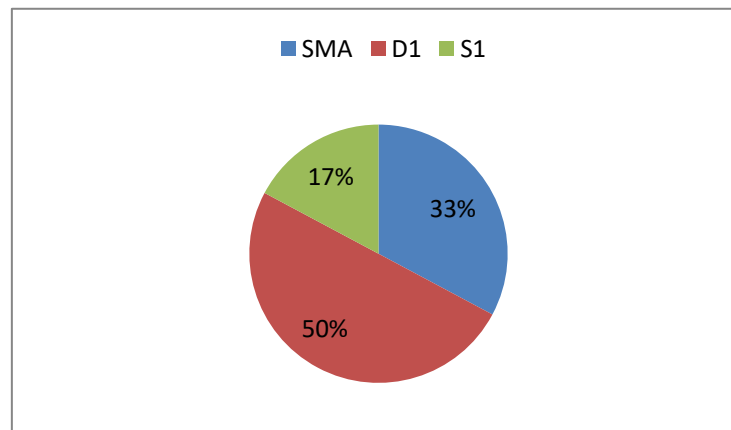
Pada penelitian ini, karakteristik lain yang digunakan peneliti yaitu usia para karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera. Hasil yang diterima, dapat digambarkan melalui diagram di bawah ini:



Gambar 4.2 Profile Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar di atas maka didapatkan bahwa responden yang bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera Banjarmasin didominasi oleh karyawan yang berusia 20-35 tahun. Hal ini terjadi karena operasional perusahaan yang padat dan tuntutan kerja yang harus serba cepat maka diperlukan tenaga dengan usia muda. Beberapa karyawan yang berusia di atas 35 tahun sudah menempati posisi yang tinggi, jadi hanya melakukan *controlling*.

Karakteristik lainnya yang digunakan oleh peneliti yaitu berdasarkan tingkat pendidikan terakhir para karyawan. Hasil yang telah diterima, dapat digambarkan melalui diagram dibawah ini:

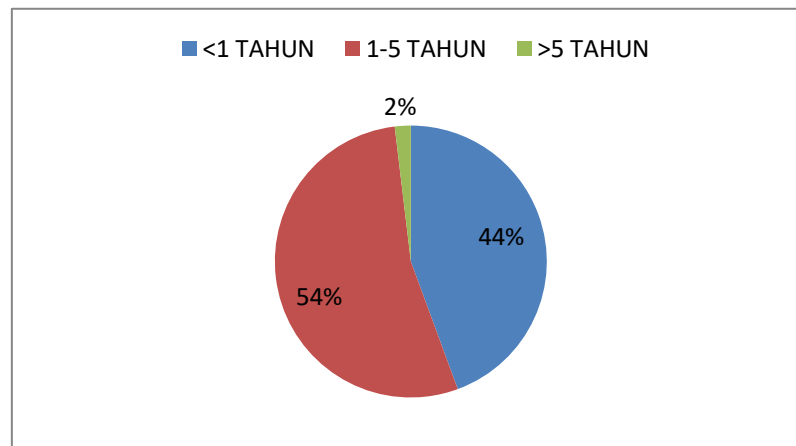


Gambar 4.3 Profile Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel didapatkan bahwa tingkat pendidikan terkahir para karyawan yang paling mendominasi yaitu D1. Tingkatan D1 para karyawan terkonsentrasi pada ilmu perkapalan. Karyawan yang memiliki pendidikan akhir S1 ditempatkan dibidang supervisor, untuk membantu karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam bidang perkapalan., sedangkan karyawan yang memiliki tingkatan akhir SMA ditempatkan sebagai *office boy*. Karyawan pada perusahaan ini memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik, sehingga dapat mengerti pekerjaannya dengan lebih jelas.

Karakteristik lainnya yang digunakan oleh peneliti yaitu masa kerja para karyawan. Hal ini dirasa penting, karena masa kerja yang dimiliki oleh

karyawan biasanya mempengaruhi pekerjaan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. hasil dari masa kerja yang dimiliki karyawan dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

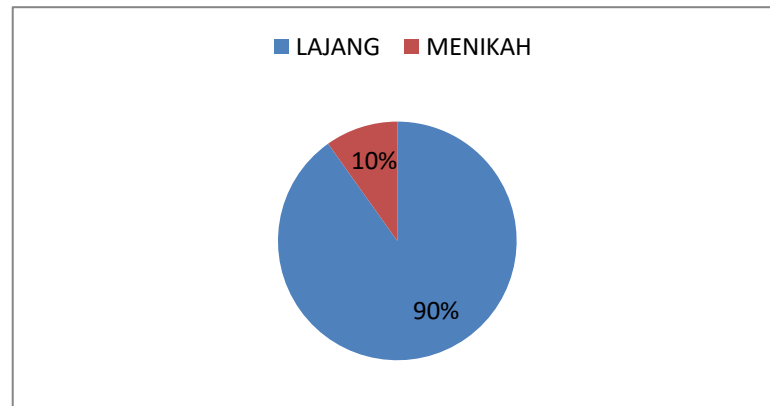


Gambar 4.4 Profile Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan gambar di atas bahwa responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun mendominasi perusahaan. karena karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun adalah karyawan yang baru menyelesaikan tingkat pendidikannya, sedangkan karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sudah bekerja pada perusahaan sejak perusahaan berdiri. Karyawan sudah bekerja lebih dari 5 tahun memiliki kedudukan yang tinggi di perusahaan.

Selanjutnya, peneliti melihat status perkawinan juga sebagai salah satu karakteristik. Karyawan telah menikah dengan karyawan belum menikah

akan memiliki tanggungan yang berbeda. Hasil data yang responden dengan karakteristik status perkawinan dapat dilihat melalui diagram di bawah ini:



Gambar 4.5 Profile Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang belum menikah lebih mendominasi di perusahaan ini, karena karyawan-karyawan yang belum menikah mencari pengalaman bekerja dalam bidang ini, dan karyawan yang belum menikah lebih cenderung mencari tantangan yang baru.

C. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen digunakan untuk melihat apakah kuisioner yang akan digunakan sebagai instrument pada penelitian kali ini bagus atau tidak. Peneliti melakukan penyebaran kuisioner untuk uji kualitas instrument sebanyak 31 kuisioner di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tanggal 6 Juli 2019 dan pengambilan kuisioner dilakukan pada tanggal 8 Juli 2019.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari responden. Menurut Rahmawati *et al* (2017) menjelaskan bahwa suatu instrument dapat dinyatakan valid apabila signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), jika signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$) maka pernyataan tersebut tidak valid. Penjelasan dari hasil uji validitas instrument dapat dijelaskan dalam table di bawah ini:

Table 4.2 Hasil uji validitas instrument

Variabel	Jumlah Item Pernyataan Awal	Jumlah Item Pernyataan Gugur	Jumlah Item Pernyataan Valid
<i>Job Embeddedness</i>	7	1	6
Kepuasan Kerja	6	0	6
Komitmen Organisasi	5	0	5
<i>Turnover Intention</i>	3	0	3

Sumber: Lampiran 3

Hasil uji validitas instrument di atas menunjukkan bahwa kuisisioner yang membahas mengenai variabel job embeddedness memiliki 7 item pernyataan yang valid dan ada satu item pernyataan yang tidak dipakai atau gugur. Item pernyataan yang gugur tersebut dinilai tidak valid karena memiliki makna yang sama dengan salah satu pernyataan yang telah disebutkan. Kepuasan kerja memiliki 6 pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak dipakai. Komitmen organisasi

hanya memiliki 5 item pernyataan yang valid dan tidak ada item yang gugur atau tidak digunakan. *Turnover intention* memiliki 3 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang gugur atau tidak digunakan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dari uji validitas instrument yang telah dilakukan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2017) menyebutkan suatu instrument penelitian dapat dikatakan *reliable* apabila instrument tersebut memiliki nilai $> 0,7$ dan *alpha* (α) positif. Semakin besar nilai *alpha*, maka alat ukur yang digunakan semakin *reliable*. Penjelasan dari hasil uji reliabilitas instrument dapat dijelaskan dalam table di bawah ini:

Table 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0.803	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja	0.810	<i>Reliabel</i>
Komitmen Organisasi	0.931	<i>Reliabel</i>
<i>Turnover Intention</i>	0.865	<i>Reliabel</i>

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dikatakan valid. Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* ketika ke empat kuisioner mempunyai nilai *cronbach alpha* $>$

0,6, yang artinya keempat variabel instrument *job embeddedness*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* dinyatakan reliable atau memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

D. Analisis statistik deskriptif

Pada tahap ini setiap variabel digunakan untuk mengetahui rata-rata dari setiap pernyataan yang ada dalam penelitian. Untuk menganalisis setiap variabel terdapat interval nilai yang digunakan. Besaran nilai interval dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$i = \frac{Range}{Banyaknyakelas}$$

Keterangan:

Range = angka terbesar – angka terkecil

Banyak kelas = banyaknya skala yang digunakan

Setelah dilakukan perhitungan nilai interval melalui rumus di atas, maka dapat diketahui interval yang akan digunakan dalam penilaian ini, yaitu:

Tabel 4.4 Interpretasi dari Nilai Kelas-kelas Interval

Interval	Keterangan
1,00 - 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,61	Rendah
2,62 - 3,42	Sedang
3,43 - 4,23	Tinggi
4,24 - 5,00	Sangat Tinggi

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan empat variabel dalam penyebaran kuisioner. Empat kuisioner yang dimaksud yaitu *job embeddedness*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *turnover intenton*. Hasil perhitungan uji analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat tabel di bawah ini:

1. Variabel *job embeddedness*

Hasil tanggapan responden *job embeddedness* di bawah ini mempunyai jumlah responden 58 responden, yang telah dirangkum dalam tabel berikut ini:

Table 4.5 Statistik Deskriptif variabel *Job Embeddedness*

Item Pernyataan	N	Minimal	Maksimal	Rata-rata
Merasa terikat dengan organisasi ini	58	3	5	4,38
Akan sulit untuk meninggalkan organisasi ini	58	2	5	3,71
Terlalu terjebak dalam organisasi ini untuk pergi	58	2	5	3,16
Tidak bisa meninggalkan organisasi tempat saya bekerja	58	2	5	3,76
Akan mudah untuk meninggalkan organisasi ini	58	1	5	3,34
Terhubung erat dengan organisasi ini	58	3	5	4,14
RATA-RATA				3,75

Sumber: Lampiran 5

Tabel di atas menjelaskan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 3,75, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 5. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel *job embeddedness* adalah tinggi.

2. Variabel kepuasan kerja

Hasil tanggapan responden kepuasan kerja di bawah ini mempunyai jumlah responden 58 responden, yang telah dirangkum dalam table berikut ini:

Table 4.6 Statistik Deskriptif variabel Kepuasan Kerja

Variabel	N	Minimal	Maksimal	Rata-rata
Puas dengan pekerjaan saya.	58	3	5	4,45
Menyukai pekerjaan saya lebih dari yang lain.	58	2	5	3,83
Menghabiskan waktu dengan bekerja keras.	58	3	5	4,34
Merasa dihargai dalam pekerjaan saya.	58	3	5	4,36
Proaktif dalam pekerjaan saya.	58	2	5	3,62
Pekerjaan saya penting dalam hidup saya.	58	4	5	4,36
RATA-RATA				4,16

Sumber: Lampiran 5

Tabel di atas menjelaskan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 4,16, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 5. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja adalah tinggi.

3. Variabel komitmen organisasi

Hasil tanggapan responden kepuasan kerja di bawah ini mempunyai jumlah responden 58 responden, yang telah dirangkum dalam table berikut ini:

Table 4.7 Statistik Deskriptif variabel Komitmen Organisasi

Variabel	N	Minimal	Maksimal	Rata-rata
Mengenali diri saya sebagai anggota organisasi.	58	3	5	4,40
Merasa terikat dengan organisasi.	58	2	5	4,12
Pekerjaan saya sangat berarti bagi saya.	58	3	5	4,26
Organisasi ini sudah seperti keluarga dan saya termasuk salah satunya	58	2	5	4,17
Saya berharap untuk tetap dengan pekerjaan ini sampai pensiun.	58	1	5	3,53
Rata-rata				4,1

Sumber: Lampiran 5

Tabel di atas menjelaskan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 4,1, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 5. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi adalah tinggi.

4. Variabel *turnover intention*

Hasil tanggapan responden kepuasan kerja di bawah ini mempunyai jumlah responden 58 responden, yang telah dirangkum dalam table berikut ini:

Table 4.8 Statistik Deskriptif variabel *Turnover Intention*

Variabel	N	Minimal	Maksimal	Rata-rata
Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	58	1	4	2,00
Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru ditahun depan	58	1	4	1,91
Sesegera mungkin saya akan meninggalkan organisasi	58	1	3	1,64
Rata-rata				1,85

Sumber: Lampiran 5

Tabel di atas menjelaskan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 1,85, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 4. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel *turnover intention* adalah rendah.

E. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, peneliti melakukan teknik analisis data yaitu *path analysis*. *Path analysis* yang digunakan oleh peneliti untuk menguji hipotesis 6 dan 7 yaitu, apakah kepuasan kerja memediasi *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dan apakah kepuasan kerja memidiasi komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, di dalam *path analysis* peneliti melakukan uji linear berganda. Uji linear berganda yang dilakukan sebanyak dua kali. Uji linear berganda yang pertama untuk melihat hipotesis 1 dan 2 yaitu apakah *job embeddedness* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Uji linear yang kedua untuk melihat hipotesis 3, 4, dan 5 yaitu apakah *job*

embeddedness, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini juga menggunakan *path analysis* dan *sobel test*. *Path analysis* digunakan sebanyak dua kali. Pertama untuk melihat apakah terjadi mediasi antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Kedua untuk melihat apakah terjadi mediasi antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. *Sobel test* digunakan untuk melihat signifikansi dari variabel yang berpengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi.

1. Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Uji regresi linear berganda yang pertama dilakukan untuk menguji pengaruh variabel *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan uji regresi linier berganda, yaitu melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Adapun tahapan-tahapan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Model regresi linier berganda yang baik seharusnya mempunyai distribusi data yang normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistic *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)*. Suatu variabel dapat

dikatakan terdistribusi dengan normal apabila nilai signifikansinya $>0,05$.

Hasil uji normalitas tahap 1 yang dilakukan, telah dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Uji Normalitas Tahap 1

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,971	Normal
Komitmen Organisasi		Normal

Sumber: Lampiran 6

Pada tabel di atas, peneliti telah melakukan hasil uji normalitas dan dapat dilihat bahwa model regresi pengaruh *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja terdistribusi normal. Hal itu disebabkan karena nilai *asympt.sig* yang dihasilkan yaitu 0,971. Nilai yang telah didapatkan tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda pada tahap 1 ini tidak terjadi ketidaksamaan variansi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Peneliti menggunakan uji *glejser* untuk

mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini. Model regresi yang baik yaitu model yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di dalamnya. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut dan sebaliknya.

Hasil uji heteroskedastisitas pada tahap 1 yang didapatkan, telah dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas Tahap 1

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,713	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,922	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas maka dapat didapatkan bahwa uji heteroskedastisitas tahap 1 yang menguji pengaruh *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki signifikansi (sig.) > 0,05. Maka dalam model regresi kali ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mempunyai dasar pengambilan keputusan dengan *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Apabila $VIF < 10,000$ maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Sebaliknya apabila nilai $VIF > 10,00$ maka artinya terjadinya multikolinearitas dalam model regresi. Selain menggunakan VIF, uji multikolinearitas bisa menggunakan *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. sebaliknya, apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil uji multikoliniearitas tahap 1 yang dilakukan, telah dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas Tahap 1

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,791	1,264	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen organisasi	0,791	1,264	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* pada uji *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka 0,791 yang berarti nilai tersebut $> 0,10$. Nilai VIF yang didapatkan sebesar 1,264 yang berarti nilai tersebut < 10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

d. Uji hipotesis regresi linear berganda

Penelitian ini menggunakan uji linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2 yaitu ada pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja dan pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengujian tersebut dapat menggunakan pengujian t dan koefisien determinasi (R^2). Maka hasil analisis yang didapatkan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	T hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	9.794					
<i>Job embeddedness</i>	0,299	0,91	0,359	3,271	0,02	Signifikan
Komitmen Organisasi	0,413	0,101	0,447	4,069	0,00	Signifikan
F hitung	24,918					
Sig F	0,000					
Adjusted R Square	0,456					

Sumber: Lampiran 7

Setelah melakukan analisis dengan melihat hasil uji hipotesis yang dilakukan, hal selanjutnya yang dikerjakan yaitu melihat uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Peneliti juga melihat uji f dan koefisien determinasi (R^2) yang ada dalam regresi linear berganda ini. Hasil dari ketiga pengujian tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji t (uji parsial)

Uji digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian kali ini uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial hipotesis 1 dan hipotesis 2, variabel *job embeddedness* dan komitmen organisasi berperan sebagai variabel independen. Sementara untuk variabel dependennya yaitu variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 4.12 maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

a) Pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,271, koefisien regresi (B) 0,299 dengan probabilitas sebesar 0,02. Suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah < 0,05. Maka disimpulkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja atau **Hipotesis 1 diterima**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya *job embeddedness* mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

b) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,069, koefisien regresi (B) 0,413 dengan probabilitas sebesar 0,00. Suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah $< 0,05$. Maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja atau **Hipotesis 2 diterima**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya Komitmen organisasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

2) Uji F (uji regresi simultan)

Hasil dari perhitungan regresi simultan pada tabel 4.12, didapatkan nilai F-hitung sebesar 24,918 dengan signifikan 0,00. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai $\text{sig.} < 0,05$ sehingga *job embeddedness* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.12 besarnya pengaruh *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat oleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,456 atau 45,6% kepuasan kerja dipengaruhi oleh *job embeddedness* dan komitmen organisasi. Sementara 54,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

2. Pengaruh *Job Embeddedness*, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Uji regresi linear berganda yang kedua dilakukan untuk menguji pengaruh variabel *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan uji regresi linier berganda, yaitu melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Adapun tahapan-tahapan adalah sebagai berikut:

Hasil uji normalitas tahap 2 yang dilakukan, telah dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Uji Normalitas Tahap 2

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,882	Normal
Komitmen Organisasi		Normal
Kepuasan Kerja		Normal

Sumber: Lampiran 6

Pada tabel di atas, peneliti telah melakukan hasil uji normalitas dan dapat dilihat bahwa model regresi pengaruh *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* terdistribusi normal. Hal itu disebabkan karena nilai *asympt.sig* yang dihasilkan yaitu 0,882. Nilai yang telah didapatkan tersebut lebih besar

dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil uji heteroskedastisitas pada tahap 2 yang didapatkan, telah dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas Tahap 2

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,075	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,966	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,912	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas maka dapat didapatkan bahwa uji heteroskedastisitas tahap 2 yang menguji pengaruh *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki signifikansi (sig.) > 0,05. Maka dalam model regresi kali ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji multikolinieritas tahap 2 yang dilakukan, telah dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas Tahap 2

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,662	1,510	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen organisasi	0,608	1,645	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,525	1,906	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* pada uji *job embeddedness* terhadap *turnover intention* menunjukkan angka 0,662 yang berarti nilai tersebut $> 0,10$. Nilai VIF yang didapatkan sebesar 1,510. Nilai *tolerance* pada uji komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menunjukkan angka 0,608 yang berarti nilai tersebut $> 0,10$. Nilai VIF yang didapatkan sebesar 1,645 yang berarti nilai tersebut < 10 . Nilai *tolerance* pada uji kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan angka 0,525 yang berarti nilai tersebut $> 0,10$. Nilai VIF yang didapatkan sebesar 1,906. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Penelitian ini menggunakan uji linear berganda tahap 2 digunakan untuk menguji hipotesis 3, hipotesis 4, dan hipotesis 5 yaitu ada pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*, pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Pengujian tersebut dapat menggunakan pengujian t dan koefisien determinasi (R^2). Maka hasil analisis yang didapatkan menggunakan SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	T hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	18,549					
<i>Job embeddedness</i>	-0,176	0,063	-0,290	-2,782	0,07	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi	-0,366	0,073	-0,543	-4,995	0,00	Signifikan
Kepuasan Kerja	-0,062	0,085	-0,084	-0,722	0,473	Tidak Signifikan
F hitung	28,454					
Sig F	0,000					
Adjusted R Square	0,591					

Sumber; Lampiran 7

Setelah melakukan analisis dengan melihat hasil uji hipotesis yang dilakukan, hal selanjutnya yang dikerjakan yaitu melihat uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Peneliti juga melihat uji f dan koefisien determinasi (R^2) yang ada dalam regresi linear berganda ini. hasil dari ketiga pengujian tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji t (uji parsial)

Uji digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian kali ini uji t digunakan untuk melihat pengaruh

parsial hipotesis 3, hipotesis 4 , dan hipotesis 5, dimana variabel *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel independen. Sementara untuk variabel dependennya yaitu variabel itu *turnover intention*.

Berdasarkan pada tabel 4.16 maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -0,722, koefisien regresi (B) -0,62 dengan probabilitas sebesar 0,473. Suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah < 0,05. Maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 3 ditolak**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya kepuasan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

2) Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -2,782, koefisien regresi (B) -0,176 dengan probabilitas sebesar 0,07. Suatu variabel dianggap

signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah $< 0,05$. Maka disimpulkan bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 4 ditolak**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya *job embeddedness* tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -4,995, koefisien regresi (B) -0,366 dengan probabilitas sebesar 0,00. Suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah $< 0,05$. Maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 5 diterima**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya Komitmen organisasi mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

b) Uji F (uji regresi simultan)

Hasil dari perhitungan regresi simultan pada tabel 4.15, didapatkan nilai F-hitung sebesar 28,454 dengan signifikan 0,00. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai $\text{sig.} < 0,05$

sehingga *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Bedasarkan tabel 4.15 besarnya pengaruh *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat oleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,591 atau 59,1% *turnover intention* dipengaruhi oleh *job embeddedness*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Sementara 40,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

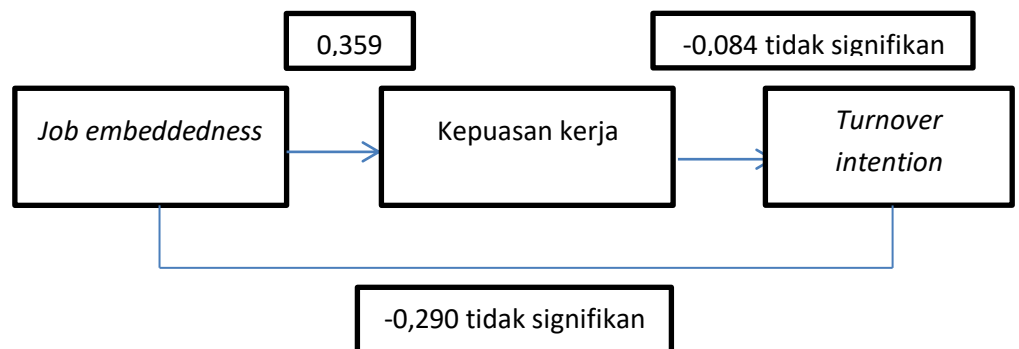
3. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi.

Analisis jalur digunakan untuk menguji persamaan regresi yang diikuti oleh beberapa variabel independen dan dependen sekaligus, sehingga memungkinkan adanya pengujian terhadap variabel mediasi atau intervening. Penelitian ini untuk menguji hipotesis 6 yaitu apakah adanya pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan kepuaan kerja sebagai mediasi, peneliti menggunakan *path analysis* dan *sobel test*.

Path analysis dan *sobel test* sendiri digunakan untuk melihat apakah adanya mediasi dalam hipotesis kali ini. hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Path analysis yang pertama digunakan pada penelitian kali ini adalah untuk menguji adanya pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Maka dalam penelitian ini disajikan bentuk diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 4.6 Digram Jalur

Berdasarkan gambar di atas, maka hipotesis 6 adalah sebagai berikut:

H6 : kepuasan kerja dapat memediasi antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

Berikut merupakan tabel *Direct Effect*, *Indirect Effect*, dan *Total Effect*.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Jalur Tahap 1

Direct Effect	
<i>Job embeddedness</i> → <i>turnover intention</i>	
(p ₁)	= - 0,290
<i>Job embeddedness</i> → kepuasan kerja	
(p ₂)	= 0,359
Kepuasan kerja → <i>turnover intention</i>	
(p ₃)	= -0,084
Indirect Effect	
<i>Job embeddedness</i> → kepuasan kerja → <i>turnover intention</i>	
(p ₂ x p ₃) = 0,359 x (-0,084)	= -0,030156
Total Effect	
(Direct Effect + Indirect Effect) = (-0,290 – 0,30156) = -0,59156	

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel di atas, bahwa *job embeddedness* mempunyai pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar -0,084. Sementara untuk secara langsung (*direct effect*) yang diperoleh yaitu sebesar -0,290 sehingga total pengaruh (*total effect*) yang didapat yaitu sebesar -0,59156. Jadi hasil yang didapat variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan *job embeddedness* dengan *turnover intention*.

Peneliti juga menggunakan uji sobel dalam melakukan uji hipotesis 6 dalam penelitian. Uji sobel ini digunakan untuk melihat mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan perhitungan uji sobel. Hasil tersebut dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.

independent variable $\xrightarrow{A (SE_A)}$ mediator variable $\xrightarrow{B (SE_B)}$ dependent variable

A: 0.299
 B: -0.062
 SE_A: 0.91
 SE_B: 0.085

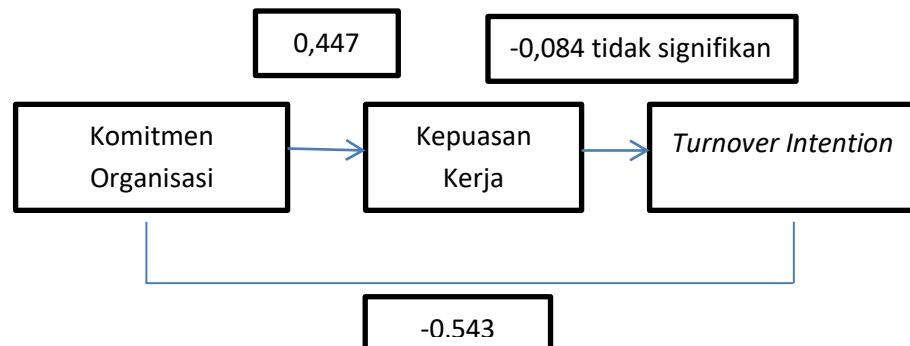
Calculate!

Sobel test statistic: -0.29957967
 One-tailed probability: 0.38224890
 Two-tailed probability: 0.76449780

Gambar 4.7 Uji Sobel

Nilai t hitung = $-0,29957967 < 1,96$ (t tabel) berarti dapat dinyatakan tidak signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* terhadap *turnover intention* melalui pengaruh kepuasan kerja tidak diterima atau hipotesis 6 ditolak.

Selanjutnya peneliti melakukan *uji path analysis* dan *sobel test* pada hipotesis 7. Maka dalam penelitian ini disajikan bentuk diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 4.8 Digram Jalur Tahap 2

Berdasarkan gambar di atas, maka hipotesis 7 adalah sebagai berikut:

H7 : kepuasan kerja dapat memediasi antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Berikut merupakan tabel *Direct Effect*, *Indirect Effect*, dan *Total Effect*.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Jalur Tahap 2

Direct Effect	
Komitmen organisasi → <i>turnover intention</i>	
(p ₁)	= -0,543
Komitmen organisasi → kepuasan kerja	
(p ₂)	= 0,447
Kepuasan kerja → <i>turnover intention</i>	
(p ₃)	= -0,084
Indirect Effect	
Komitmen organisasi → kepuasan kerja → <i>turnover intention</i>	
(p ₂ × p ₃)	= 0,447 × -0,084 = -0,037548
Total Effect	
(Direct Effect + Indirect Effect) = (-0,543 - 0,037548) = -0,580548	

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel di atas, bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar 0. Sementara untuk secara langsung (*direct effect*) yang diperoleh yaitu sebesar -0,543 sehingga total pengaruh (*total effect*) yang didapat yaitu sebesar 0. Jadi hasil yang didapat variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Peneliti juga menggunakan uji sobel dalam melakukan uji hipotesis 7 dalam penelitian. Uji sobel ini digunakan untuk melihat mediasi variabel intervening dari variabel dependen terhadap variabel independen dilakukan dengan perhitungan uji sobel. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.

Independent variable → (SE_A) → mediator variable → (SE_B) → dependent variable

A: 0.413
 B: -0.062
 SE_A: 0.101
 SE_B: 0.085

Calculate!

Sobel test statistic: -0.71807694
 One-tailed probability: 0.23635493
 Two-tailed probability: 0.47270985

Gambar 4.9 Uji Sobel tahap 2

Nilai t hitung = $-0,71807694 < 1,96$ (t tabel) berarti tidak signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi terhadap *turnover intention* melalui perilaku kepuasan kerja sebagai variable mediasi atau hopotesis 7 ditolak.

F. Pembahasan

Penelitian kali ini mempunyai tujuan unuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, peneliti memiliki hasil uji hipotesis yang hasilnya semua hipotesis diterima. Pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1 diterima (signifikan)** dengan nilai signifikansi sebesar 0,2 dan nilai β sebesar 0,359 Hasil lain dari penelitian ini juga menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Trikarsa Wira Samudera memiliki tingkat *job embeddedness* yang tinggi yaitu (3,75) dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga yaitu (4.16). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika para karyawan PT Trikarsa Wira Samudera memiliki *job embeddedness* yang tinggi maka akan diikuti pula dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi

Keterikatan karyawan terhadap suatu organisasi dan mereka tidak ingin meninggalkan pekerjaan karena berbagai faktor adalah pengertian dari *job embeddedness*. Kepuasan kerja yaitu perasaan positif yang dikeluarkan oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri atau terhadap perusahaan. Apabila seorang karyawan pada PT. Trikarsa Wira Samudera memiliki rasa keterikatan pada perusahaan maka karyawan akan memilih bertahan, hal ini didukung bila karyawan juga memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta merasa cocok dengan lingkungannya. Keterikatan kerja dan nyaman kerja yang tercipta akan membuat rasa kepuasan kerja yang semakin meningkat pada diri karyawan. Kepuasan kerja yang meningkat akan membuat karyawan

lebih semangat dalam bekerja dan karyawan tersebut akan menjadi lebih bermanfaat bagi perusahaan.

Karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka saat ini karena mereka merasa mempunyai pemimpin yang baik yang tidak semena mena terhadap karyawan dan mau mengarahkan karyawannya. Pemimpin yang bisa mengayomi dan baik kepada para karyawan akan membuat rasa kepuasan tersendiri pada diri karyawan. Selain itu, banyaknya karyawan yang seumuruan akan merasa lebih nyaman untuk bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Polii (2015) dan penelitian milik Harris *et al* (2011). Berdasarkan kedua penelitian tersebut menyebutkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara variabel *job embeddedness* dengan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2 diterima (signifikan)** dengan nilai signfikansi sebesar 0,00 dan nilai β sebesar 0,447 Hasil lain dari penelitian ini juga menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Trikarsa Wira Samudera memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi yaitu (4.1) dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga yaitu

(4.16). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika para karyawan PT Trikarsa Wira Samudera memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan diikuti pula dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi

Komitmen organisasi merupakan perasaan komitmen seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota sebuah perusahaan dan berusaha keras untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang positif ditimbulkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Komitmen organisasi di dalam diri karyawan pada PT. Trikarsa Wira Samudera akan menimbulkan rasa puas dalam karyawan tersebut. Salah satu indikator komitmen organisasi yaitu komitmen berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan ini yang akan mempengaruhi terjadinya kepuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut dikarenakan komitmen berkelanjutan akan membuat karyawan tersebut untuk terus bekerja pada perusahaan dan untuk mendapatkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Beberapa hal yang didapatkannya dari perusahaan itulah yang akan membuat karyawan merasakan puas, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen yang tinggi pada karyawan akan membuat kepuasan kerja pada karyawan tersebut juga tinggi.

Karyawan yang memiliki komitmen pada diri mereka akan mempunyai pikiran bahwa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini

sangat berarti bagi karyawan, dengan pekerjaan sangat berarti bagi karyawan akan membuat rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan antara variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian milik Dista dan Candra (2015) dan penelitian milik Yudi Supiyant (2015). Beberapa penelitian tersebut menyebutkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3 ditolak** dengan nilai signifikansi sebesar 0,473 dan nilai β sebesar -0,084. Hasil lain dari penelitian ini juga menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Trikarsa Wira Samudera memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi yaitu (4.16) dan tingkat *turnover intention* yang rendah yaitu (1,85). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika para karyawan PT Trikarsa Wira Samudera memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka tidak akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan rasa yang berada dalam diri seorang karyawan karena merasa puas dengan kinerja dia dan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan. *Turnover intention* merupakan rasa ingin berpindah seorang karyawan terhadap perusahaan mereka saat ini untuk mencari pekerjaan yang lebih baik lagi.

Kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan lebih besar daripada tingkat *turnover intention* yang ada di dalam diri karyawan. Faktor yang membuat karyawan mempunyai rasa puas yang lebih tinggi karena adanya penghargaan yang diterima karyawan. Penghargaan tersebut berupa bonus yang akan dikeluarkan apabila karyawan tersebut dapat bekerja melebihi target yang telah ditetapkan. Sehingga karyawan yang mempunyai niatan untuk keluar dari perusahaan akan mengurungkan niatnya tersebut.

Perusahaan biasanya memberikan fasilitas yang terbaik supaya karyawan pada PT. Trikarsa Wira Samudera merasa nyaman saat bekerja. Apabila fasilitas yang didapatkan sudah sesuai keinginan karyawan maka karyawan tersebut akan semakin nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaannya. Namun jika karyawan merasa fasilitas yang didaparkannya di dalam perusahaan kurang baik maka karyawan akan memikirkan perusahaan lain yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan keinginan berpindah atau *turnover intention* karyawan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rarasanti dan sauna (2016), Sidabutar (2017), Astamarini (2019), Annisa (2017), Widyasari, dkk (2017), Zopiatis *et al* (2014), Huang an Su (2016). Beberapa penelitian tersebut menyebutkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

4. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 4 ditolak** dengan nilai signifikansi sebesar 0,07 dan nilai β sebesar -0,290 Hasil lain dari penelitian ini juga menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Trikarsa Wira Samudera memiliki tingkat *job embeddedness* yang tinggi yaitu (3,75) dan tingkat *turnover intention* yang rendah yaitu (1,85). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika para karyawan PT Trikarsa Wira Samudera memiliki *job embeddedness* yang tinggi maka tidak akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan.

Job embeddedness merupakan keterikatan kerja seseorang karyawan terhadap perusahaan yang di mana karyawan tersebut tidak ingin meninggalkan pekerjaan karena memiliki berbagai faktor. *Turnover intention* merupakan berpindahnya karyawan dari suatu perusahaan ke

perusahaan lain yang menurut karyawan tersebut memiliki pekerjaan lebih baik.

Job embeddedness yaitu keterikatan karyawan terhadap sebuah perusahaan. Karyawan pada PT. Trikarsa Wira Samudera yang mempunyai tingkat keterikatan kepada perusahaan akan lebih cenderung tingkat *turnover intention* karyawan itu rendah. Hal itu terjadi karena biasanya karyawan telah menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja atau dengan atasannya, hal itu membuat karyawan semakin betah untuk bekerja di dalam perusahaan tersebut. Jika di dalam perusahaan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi maka perusahaan tersebut memiliki sistem kerja yang tidak baik.

Job embeddedness yang ada dalam penelitian ini mempunyai tingkatan yang tinggi, yang berarti bahwa karyawan pada PT. Trikarsa Wira Samudera mempunyai rasa yang tinggi untuk tetap bertahan pada perusahaan. Karyawan merasa cocok bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera. Karyawan merasa lingkungan kerja mereka saat ini sudah sesuai dengan yang mereka harapkan. Faktor yang membuat karyawan ingini bertahan pada perusahaan yaitu banyaknya karyawan yang berasal dari kota yang sama. Kesamaan ras juga yang membuat karyawan tidak berpikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Silvia dan Suryani (2017), Zakaria dan Astuty (2017), Sidabutar (2017),

Birtha dan Ardana (2017), Rarasanti dan Suana (2016). Beberapa penelitian tersebut menyebutkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *job embeddedness* dengan *turnover intention*.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 5 diterima (signifikan)** dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 dan nilai β sebesar -0,543 Hasil lain dari penelitian ini juga menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Trikarsa Wira Samudera memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi yaitu (4.1) dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga yaitu (1,85). Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika para karyawan PT Trikarsa Wira Samudera memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Komitmen organisasional merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan dan berkeyakinan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. *Turnover intention* adalah keinginan berpindah seorang karyawan ke perusahaan lain karena karyawan itu merasa tidak nyaman terhadap perusahaan sebelumnya.

Karyawan pada PT. Trikarsa Wira Samudera yang sudah berkomitmen kepada dirinya sendiri untuk tetap menjadi anggota perusahaan akan berusaha sebaik mungkin untuk membantu perusahaan, dalam membantu perusahaan biasanya karyawan akan bekerja keras. Kerja keras yang dilakukan karyawan tersebut memiliki harapan di dalam diri karyawan untuk dipuji atau diberi pengakuan oleh atasan dan perusahaan. Jika perusahaan tidak menganggap kerja keras dan tidak memberikan penghormatan atas kerja kerasnya, karyawan akan memiliki pikiran untuk pindah ke perusahaan lain. Memiliki pikiran untuk pindah perusahaan inilah yang dapat diidentifikasi bahwa komitmen karyawan yang dimilikinya sudah menurun dan *turnover intention* yang terjadi akan semakin tinggi.

Karyawan pada PT. Trikarsa Wira Samudera menganggap bahwa semua karyawan pada perusahaan tersebut adalah keluarga mereka. Karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini sudah sesuai dengan yang mereka harapkan. Komitmen yang tinggi pada karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera akan mengurungkan niatnya untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Annisa (2017), Prabawa dan Suwanda (2017). Beberapa penelitian tersebut menyebutkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

6. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh pada uji hipotesis 6 (enam) dalam penelitian ini, membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap hubungan *job embeddedness* dengan *turnover intention*. Namun dalam pengujian nilai mediasi dengan menggunakan uji Sobel didapatkan hasil bahwa nilai mediasi (z) sebesar $-0,29957967$, dan nilai tersebut $<$ dari ketentuan yaitu $1,96$ (t tabel). Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dikarenakan nilai $z < 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 6 ditolak**.

Job embeddedness merupakan keterikatan kerja seseorang karyawan terhadap perusahaan yang di mana karyawan tersebut tidak ingin meninggalkan pekerjaan karena memiliki berbagai faktor. *Turnover intention* merupakan berpindahnya karyawan dari suatu perusahaan ke perusahaan lain yang menurut karyawan tersebut memiliki pekerjaan lebih baik. Kepuasan kerja yaitu rasa puas karyawan terhadap perusahaan terhadap timbal balik apa yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Keterikatan kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Trikarsa Wira Samudera yang rendah belum tentu akan meningkatkan tingkat *turnover intention*, jika karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dapat membuat karyawan tersebut memilih untuk tetap tinggal di perusahaan. Hal ini didukung jika karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan maka gaji atau reward yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi *turnover intention* yang dimiliki karyawan tersebut meningkat atau menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Polii (2015). Penelitian tersebut menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *job embeddedness* dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi.

7. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh pada uji hipotesis 7 (tujuh) dalam penelitian ini, membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap hubungan komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Namun dalam pengujian nilai mediasi dengan menggunakan uji sobel didapatkan hasil bahwa nilai mediasi (z) sebesar -0,71807694, dan nilai tersebut < dari ketentuan yaitu 1,96 (t tabel). Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan

kerja tidak dapat memediasi hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dikarenakan nilai $z < 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 7 ditolak.**

Komitmen organisasional merupakan sebuah keputusan yang dibuat karyawan, mempunyai kepercayaan terhadap perusahaan serta untuk bertahan di dalam organisasi. *Turnover intention* dapat diartikan bahwa keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain karena karyawan berpikir pekerjaan di perusahaan baru lebih baik. Kepuasan kerja yaitu rasa puas karyawan terhadap perusahaan terhadap timbal balik apa yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Komitmen seorang karyawan pada PT. Trikarsa Wira Samudera yang rendah belum tentu membuat tingkat *turnover intention* meningkat, jika karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka dapat membuat karyawan tersebut memilih untuk tetap tinggal di perusahaan