

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Trikarsa Wira Samudera adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyewaan kapal tongkang (*barging*) dan keagenan kapal (*shipping agency*). Perusahaan ini berdiri pada tanggal 19 September 2011 yang berpusat di Banjarmasin, Kalimantan Selatan dengan memiliki karyawan berjumlah 70 orang. Trikarsa sendiri memiliki arti yang berasal dari keinginan tiga tokoh pendiri sekaligus *owner* perusahaan yakni Sumarlan dan istri sebagai komisaris utama dan direktur keuangan, Farid Junaidi sebagai komisaris dan direktur utama, serta Teguh Hadi Pamungkas sebagai komisaris dan Kepala Cabang. Wira sendiri berasal dari kata perwira yang memiliki arti menguasai dengan maksud perusahaan ingin menguasai segala aspek usaha transportasi laut atau Samudera.

Berpusat di Banjarmasin, Kalimantan Selatan dengan kantor pusat di Jalan Dahlia II No 57 Banjarmasin, Kalimantan Selatan, PT. Trikarsa Wira Samudera memiliki beberapa kantor cabang yang berlokasi di Jalan Sutoyo S Komplek Rajawali No. 8 Banjarmasin, Jalan Karya Bersama Gg. SMPN 1 No. 233 Satui, Tanah Bumbu Kalimantan Selatan, dan berlokasi di Ds. Sungai Salai Kecamatan Candi Laras Utara, Tapin, Kalimantan Selatan.

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.

Di bidang usaha *shipping agency*, PT. Trikarsa Wira Samudera melayani jasa pengurusan surat menyurat kapal dan jasa bongkar muat kapal (*unloading*) di wilayah Kalimantan Selatan yang meliputi Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Banjarmasin, Kintap, Satui, dan Kelanis. PT. Trikarsa Wira Samudera memiliki fokus pada peningkatan kualitas pelayanan yang mana merupakan faktor yang sangat penting dalam membentuk kepercayaan konsumen sehingga tercapai loyalitas mereka sebagai konsumen jasa penyewaan dan keagenan kapal.

Jabatan direktur utama PT. Trikarsa Wira Samudera sendiri dipegang oleh bapak Sumarlan. Perusahaan saat dilakukan penelitian memiliki jumlah karyawan sebanyak 70 orang. Karyawan yang berada di perusahaan ini dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu 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 operasional yang bekerja langsung turun ke lapangan sebagai *crew* kapal serta bertanggung jawab atas keselamatan kapal dan semua yang berada di dalamnya.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian kali ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner di PT. Trikarsa Wira Samudera pada tanggal 20 September 2019 melalui Google Form. Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera yang berjumlah 70 orang.

Kuesioner yang telah dibagikan, kemudian kuesioner terkumpul keseluruhan pada tanggal 30 Oktober 2019. Peneliti menerima kembali kuesioner dengan jumlah kuesioner yang dibagikan, yaitu 68 kuesioner. Berikut adalah perhitungan tingkat pengembalian dan penggunaan kuesioner yang telah disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Klasifikasi Kuesioner

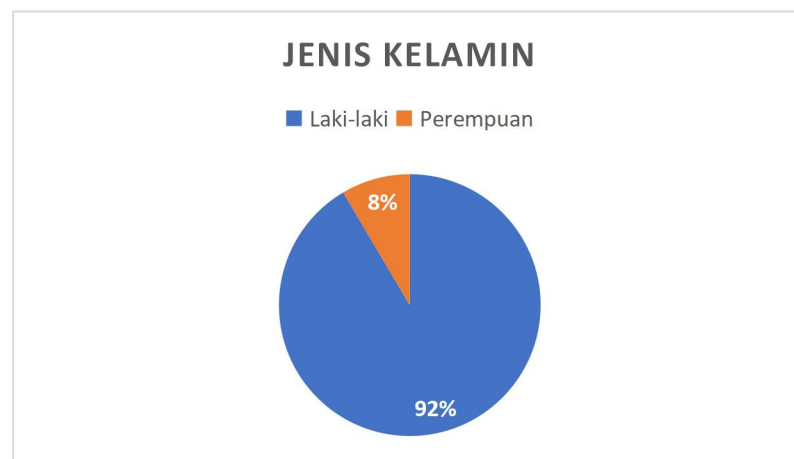
No	Kuesioner	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	70
2	Kuesioner yang terkumpul	68
3	Kuesioner yang tidak kembali	2
4	Kuesioner yang digunakan	59
5	Kuesioner yang tidak digunakan	9

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan dari tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa kuesioner yang telah dibagikan dapat terkumpul sejumlah 68. Namun, dari 68 kuesioner yang terkumpul hanya ada 59 kuesioner yang layak untuk diuji. Terdapat kesalahan dalam pengisian, yaitu kuesioner yang telah diisi terdapat kesamaan nilai dalam setiap variabel sehingga sebanyak 9 kuesioner tersebut tidak layak untuk diteliti.

2. Deskriptif Data Responden

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan 68 orang responden sebagai sampel. Data karakteristik responden dapat dianalisis dalam deskriptif data responden. Data deskriptif responden akan menunjukkan beberapa informasi dasar mengenai keadaan responden. Adapun karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, masa jabatan, status perkawinan, dan tingkat pendidikan. Data – data tersebut dapat digambarkan dalam diagram di bawah ini:

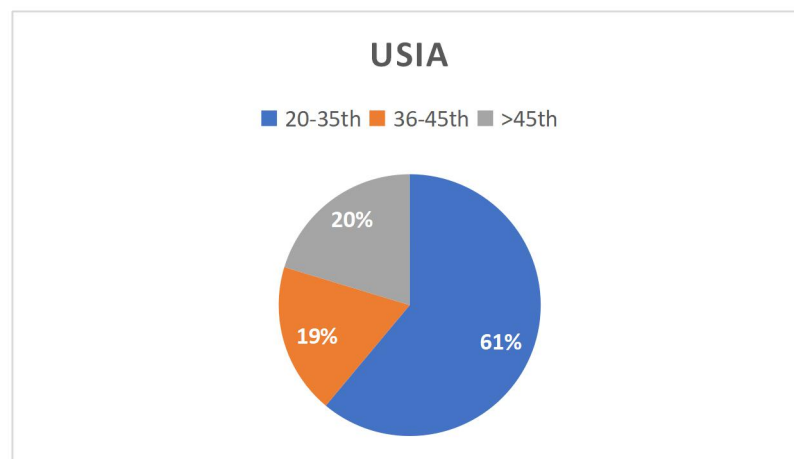


Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.1 maka dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera Banjarmasin paling banyak didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki – laki sebanyak 54 orang dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang. Seperti yang dapat kita lihat pada tabel 4.1 karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera didominasi oleh laki – laki, hal ini dikarenakan perusahaan bergerak di bidang

agensi kapal tongkang, sehingga banyak karyawan yang menghabiskan waktunya di kapal. Operasional perusahaan yang terus berjalan selama 24 jam dan membutuhkan tenaga dalam jumlah yang besar. Oleh karena itu, karyawan laki – laki sangat dibutuhkan untuk kelancaran operasional perusahaan. Karyawan perempuan cenderung menempati posisi kantor keagenan dan administrasi perusahaan.

Karakteristik lainnya yang digunakan oleh peneliti yaitu berdasarkan usia.

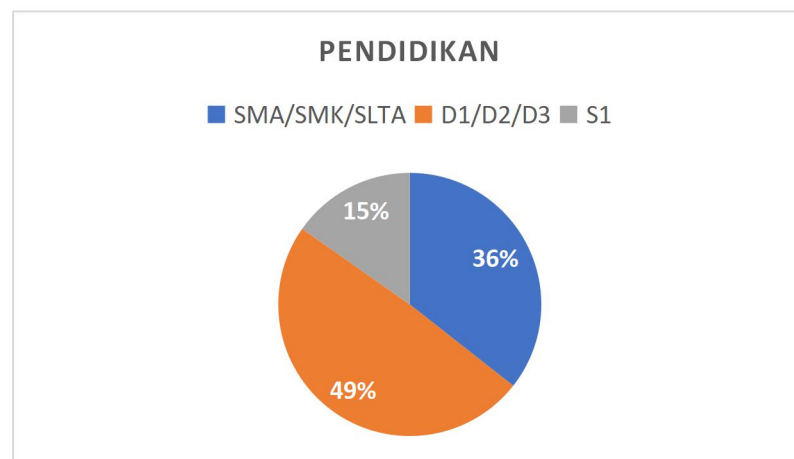


Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar 4.2 diketahui bahwa mayoritas responden berumur antara 20-35 tahun sebanyak 36 orang dan yang paling minoritas berumur 36-45 tahun sebanyak 11 orang dari total keseluruhan pegawai yang bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera. Dapat dilihat dalam gambar 4.2 karyawan yang berusia dibawah 45 tahun lebih banyak. Hal ini terjadi karena operasional perusahaan yang padat dan tuntutan pekerjaan yang berat. Karyawan banyak

menghabiskan waktunya di kapal, sehingga diperlukan tenaga dengan usia muda. Beberapa karyawan yang berusia diatas 45 tahun sudah menempati posisi yang tinggi, jadi hanya melakukan *controlling* sehingga tidak memerlukan tenaga banyak untuk terjun langsung ke lapangan. Karyawan yang berusia 45 tahun ke atas dapat dikatakan senior, jadi diharapkan seorang senior dapat memberikan bimbingan kepada karyawan perusahaan.

Karakteristik lainnya yang digunakan oleh peneliti yaitu berdasarkan tingkat pendidikan:

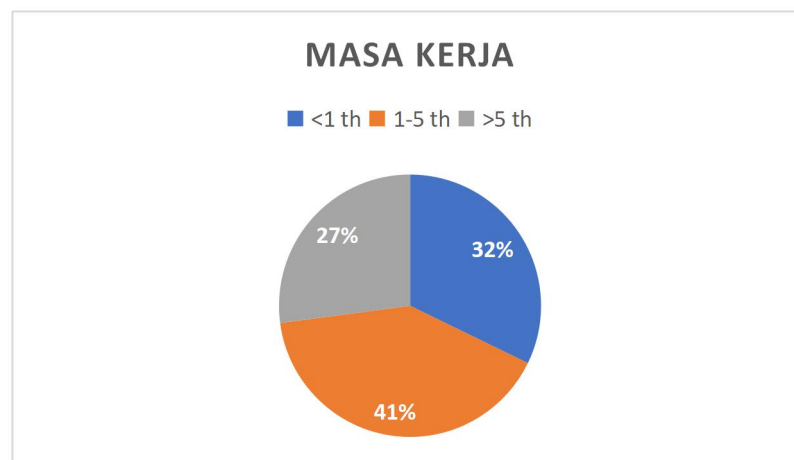


Gambar 4.3 Profil Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan terbagi ke dalam 3 klasifikasi dimulai dari tingkat pertama yaitu SMA/SMK/SLTA Sederajat, kemudian yang kedua adalah tingkat D1/D2/D3, dan yang ketiga yaitu tingkat S1. Tingkat pendidikan yang paling banyak dimiliki oleh responden yaitu tingkat D1/D2/D3 sebanyak 29 orang dari keseluruhan responden yang berada di PT. Trikarsa Wira Samudera. Dapat dilihat dalam

gambar 4.3 karyawan yang memiliki tingkat pendidikan dibawah S1 lebih banyak. Hal ini dikarenakan banyak karyawan dengan tingkat pendidikan D1/D2/D3 yang sesuai dengan jurusan yang diperlukan oleh perusahaan yang bergerak di bidang agensi perkapalan. Karyawan yang memiliki pendidikan S1 jabatan lebih tinggi dan berada di kantor sebagai atasan. Karyawan ini berperan sebagai supervisi yang mengatur atau membantu dalam meningkatkan kualitas karyawan dalam bidangnya. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA menempati posisi sebagai kru pembantu kapal dan juga sebagai *cleaning service* serta *office boy*.

Karakteristik selanjutnya yang digunakan oleh peneliti yaitu berdasarkan masa kerja.

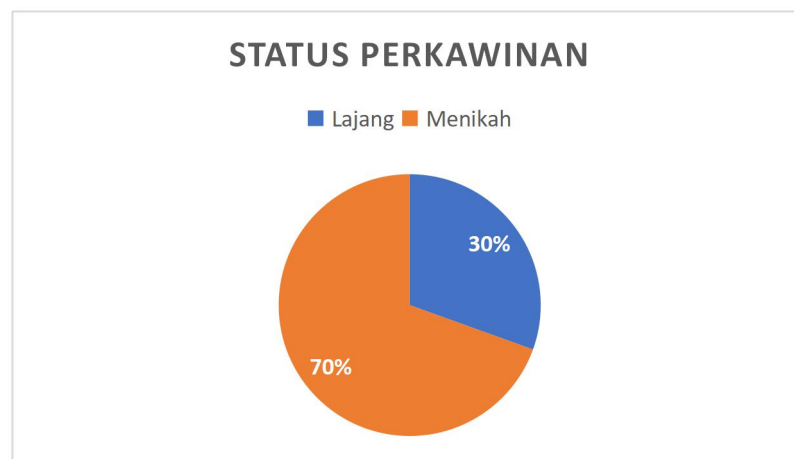


Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja Responden

Berdasarkan gambar 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 19 orang, sedangkan yang paling sedikit yaitu karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 16

orang. Dari data pada gambar 4.4 di atas karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun lebih dominan, hal ini dikarenakan beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan merupakan *fresh graduate* serta karyawan dengan umur yang masih relatif muda. Karyawan perusahaan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun merupakan karyawan senior.

Karakteristik yang terakhir yang digunakan oleh peneliti yaitu berdasarkan status perkawinan.



Gambar 4.5 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan gambar 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki status menikah sebanyak 41 orang dan responden dengan status lajang sebanyak 18 orang. Dapat dilihat dari gambar 4.5 bahwa karyawan yang berstatus menikah lebih banyak.

C. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrument digunakan untuk melihat kuesioner yang akan digunakan sebagai instrument tolok ukur kualitas pada penelitian ini. Uji kualitas instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk menyimpulkan seluruh instrumen yang ada dapat digunakan dan tidak ada instrumen yang gugur. Kriteria untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data apabila nilai signifikansi < 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Jika nilai signifikansi > 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut penjelasan dari hasil uji validitas instrument dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Pernyataan Awal	Jumlah Pernyataan Gugur	Jumlah Pernyataan Valid
<i>Job Embeddedness</i>	7	1	6
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	24	6	18
<i>Turnover Intention</i>	3	0	3

Sumber: Lampiran 3

Hasil uji validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang membahas mengenai variabel *job embeddedness* memiliki 7 item pernyataan yang valid dan ada satu item pernyataan yang gugur. Item pernyataan yang gugur tersebut dinilai tidak valid karena memiliki makna yang sama dengan salah satu pernyataan yang

telah disebutkan. *Organizational citizenship behavior* terdapat 18 pernyataan yang valid dan terdapat 6 item pernyataan yang gugur. Item pernyataan yang gugur dinilai tidak valid karena pada saat dilakukan pengujian validitas ke enam item pernyataan tersebut nilai signifikansinya lebih tinggi dari 5% (> 0.05). *Turnover intention* hanya memiliki 3 item pernyataan yang valid dan tidak terdapat item pernyataan yang gugur. Setelah uji validitas selesai, maka instrumen dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung *cronbach alpha* pada masing – masing item pernyataan dengan bantuan *software* SPSS. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan *reliabel* apabila instrumen tersebut memiliki nilai > 0.6 dan *alpha* (α) positif. Semakin besar nilai *alpha*, maka alat ukur yang digunakan semakin handal (*reliable*). Berikut adalah penjelasan dari Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dalam tabel berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0.803	<i>Reliabel</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.838	<i>Reliabel</i>
<i>Turnover Intention</i>	0.865	<i>Reliabel</i>

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dikatakan *reliable*. Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* apabila pengisian jawaban terhadap instrumen selalu konsisten. Jadi, hasil uji reliabilitas untuk *job embeddedness* yaitu sebesar 0.803. selanjutnya, hasil uji reliabilitas untuk variabel *organizational citizenship behavior* yaitu sebesar 0.838. Kemudian, hasil uji reliabilitas untuk *turnover intention* yaitu sebesar 0.865. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan 3 (tiga) variabel yang diteliti dinyatakan *reliabel* karena memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.6. sehingga ketiga variabel yaitu *job embeddedness*, *organizational citizenship behavior*, dan *turnover intention* dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif pada setiap variabel digunakan untuk mengetahui rata – rata dari setiap pertanyaan yang ada dalam penelitian. Untuk menganalisis setiap variabel terdapat interval nilai yang digunakan. Besaran nilai interval dapat dicari dengan menggunakan rumus dibawah ini:

$$i = \frac{\text{Range}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

Keterangan:

Range : Angka terbesar – angka terkecil

Banyak Kelas : Banyaknya skala yang digunakan

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

Tabel 4.4 Interpretasi dari Nilai Kelas Interval

Interval	Keterangan
1.00 – 1.79	Sangat Rendah
1.80 – 2.59	Rendah
2.60 – 3.39	Sedang
3.40 – 4.19	Tinggi
4.20 – 5.00	Sangat Tinggi

Hasil dari perhitungan uji analisis statistik deskriptif dari masing – masing variabel dapat dilihat pada tabel – tabel di bawah ini:

1. Variabel *Job Embeddedness*

Hasil tanggapan responden terhadap *job embeddedness* di bawah ini memiliki jumlah sebanyak 59 responden, yang telah dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel *Job Embeddedness*

Item Pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean
Saya merasa terikat dengan organisasi ini	59	3	5	4.36
Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	59	2	5	3.66
Saya terlalu terjebak dalam organisasi ini untuk pergi	59	2	5	3.08
Saya tidak bisa meninggalkan organisasi tempat saya bekerja	59	2	5	3.73
Akan mudah bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	59	1	5	3.34
Saya terhubung erat dengan organisasi ini	59	3	5	4.12
Rata – Rata				3.71

Sumber: Lampiran 5

Tabel di atas menjelaskan bahwa rata – rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 3.71, dengan nilai terendah

(*minimum*) adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 5. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel *job embeddedness* adalah tinggi

2. Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil tanggapan responden terhadap *organizational citizenship behavior* di bawah ini memiliki jumlah sebanyak 59 responden, yang telah dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Item Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean
Membantu pekerjaan karyawan lain yang memiliki beban kerja berat.	59	2	5	3.61
Siap membantu tugas karyawan lain di tempat saya bekerja.	59	2	5	4.08
Membantu karyawan lain yang tidak hadir.	59	2	5	3.44
Membantu karyawan lain yang memiliki kesulitan dalam pekerjaan secara sukarela.	59	3	5	4.14
Membantu mengarahkan karyawan baru	59	1	5	4.03
Bersedia melakukan lembur	59	2	5	4.24
Mengambil jam istirahat tambahan.	59	2	5	3.20
Saya mematuhi peraturan yang ada di perusahaan	59	2	5	4.14
Saya merupakan salah satu karyawan yang paling teliti.	59	1	5	3.29
Saya mencoba untuk menghindari terciptanya masalah dengan rekan kerja.	59	2	5	4.36
Saya mempertimbangkan dampak dari pekerjaan saya terhadap rekan kerja.	59	2	5	4.19
Saya tidak pernah menyalahgunakan hak-hak orang lain.	59	3	5	4.00
Saya mengambil langkah untuk berusaha mencegah konflik dengan karyawan lain.	59	3	5	4.17
Saya sadar bagaimana perilaku saya mempengaruhi pekerjaan orang lain.	59	3	5	4.03
Saya tetap mengikuti perubahan dalam organisasi.	59	3	5	3.95
Saya menghadiri pertemuan yang tidak diwajibkan, tetapi dianggap penting.	59	2	5	3.36
Saya menghadiri kegiatan yang dilakukan oleh luar pihak untuk meningkatkan pencitraan perusahaan.	59	2	5	3.17
Saya memantau berbagai perkembangan informasi di perusahaan	59	2	5	4.02
Rata – rata				3.85

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rata – rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden 3.85, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 5 (lima). Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa responden untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah tinggi.

3. Variabel *Turnover Intention*

Hasil tanggapan responden terhadap *turnover intention* di bawah ini memiliki jumlah responden sebanyak 59, yang telah dirangkum ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel *turnover intention*

Item Pertanyaan	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>
Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	59	1	4	2.05
Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	59	1	4	2.00
Sesegera mungkin saya akan meninggalkan organisasi	59	1	3	1.68
Rata – rata				1.91

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.7 di atas menjelaskan bahwa rata – rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 1.91, dengan nilai terendah adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi adalah 4 (empat). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan 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* digunakan untuk menguji hipotesis 4 yaitu apakah *organizational citizenship behavior* memediasi *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Kemudian di dalam *path analysis* peneliti melakukan uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear berganda. Uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis satu yaitu apakah *job embeddedness* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sementara, uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis dua dan tiga yaitu pengaruh antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*. Sebelum menganalisis hasil uji regresi, terlebih dahulu peneliti menganalisis uji asumsi klasik.

Selain menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda, peneliti juga menggunakan *path analysis* dan *sobel test*. *Path analysis* digunakan untuk melihat apakah terjadi mediasi antara pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* melalui *organizational citizenship behavior*. Sementara untuk uji *sobel* digunakan untuk melihat signifikansi dari variabel yang berpengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi.

1. Pengaruh *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Uji regresi linier sederhana yang ada di penelitian kali ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior*. Langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan uji regresi linier sederhana, yaitu melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Adapun tahapan – tahapan adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Model regresi linier sederhana yang baik seharusnya memiliki distribusi data yang normal. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Suatu variabel dapat dikatakan terdistribusi dengan normal apabila nilai signifikansinya > 0.05 .

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

Tabel 4.8 Uji Normalitas Tahap Satu

Variabel	Sig
<i>Job Embeddedness</i>	.022 ^c

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa model regresi pengaruh *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior* tidak terdistribusi normal. Hal tersebut disebabkan karena nilai *asympt. sig* yang dihasilkan yaitu 0.022^c. nilai yang telah diperoleh tersebut <0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak normal untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier sederhana ini tidak terjadi ketidaksamaan variansi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di dalamnya. Peneliti menggunakan uji *glejser* untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian kali ini. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* yaitu apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut dan sebaliknya.

Hasil uji heteroskedastisitas tahap 1 yang dilakukan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas Tahap Satu

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0.376	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa uji heteroskedastisitas tahap satu yang menguji pengaruh *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0.05. Hal tersebut membuktikan bahwa model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat diuji dengan cara melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Namun, jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Selain melihat VIF, dalam menentukan ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance*-nya. Jika nilai *tolerance* yang dimiliki model regresi tersebut < 0.10 maka model tersebut menunjukkan adanya multikolinearitas dan sebaliknya. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0.10 maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tersebut tidak ada multikolinearitas.

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

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas Tahap Satu

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	1.000	1.000	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* pada uji *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan angka 1.000 yang berarti nilai tersebut > 0.10 . Nilai VIF yang ada menunjukkan angka 1.000 yang berarti nilai tersebut < 10 . Sehingga dari hasil yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi kali ini tidak terjadi multikolinearitas.

d. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Tahap Satu

Pada penelitian ini, uji regresi linier sederhana tahap satu digunakan untuk menguji hipotesis satu yaitu apakah ada pengaruh antara *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam pengujian tersebut dapat menggunakan pengujian t dan koefisien determinasi (R^2). Maka hasil analisis yang diperoleh menggunakan program SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Tahap Satu

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(constant)	3.218					
<i>Job embeddedness</i>	0.975	0.224	0.500	4.357	0.000	Signifikan
<i>R Square</i>	0.237					

Sumber: Lampiran 7

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (bebas) yaitu *job embeddedness* terhadap variabel dependen (terikat) yaitu *organizational citizenship behavior*. Uji t sendiri bertujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil yang telah diperoleh dari pengujian tabel 4.11 regresi linier sederhana kali ini, yaitu nilai signifikansi yang dimiliki yaitu sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Artinya, *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *job embeddedness* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga, dapat diartikan bahwa **Hipotesis 1 diterima** dengan hasil *job embeddedness* berpengaruh positif secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 0.000.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui kemampuan model penelitian dalam menerangkan variabel terikat. Dapat dilihat bahwa nilai *R Square* pada hubungan *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior*

sebesar 0.237 yang berarti variabel *job embeddedness* mempengaruhi *organizational citizenship behavior* sebesar 23.7%.

2. Pengaruh *Job Embeddedness* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Turnover Intention*.

Setelah selesai melakukan regresi linier sederhana, maka tahap selanjutnya dengan melakukan regresi linier berganda. Tahap – tahap yang harus dilakukan yaitu menggunakan uji asumsi klasik. Langkah – langkah uji asumsi klasik dan regresi linier berganda akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas tahap dua dapat dijelaskan dengan tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Uji Normalitas Tahap Dua

Variabel	Sig
<i>Job Embeddedness</i>	0.174
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.174

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa model regresi pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi terdistribusi normal. Hal itu disebabkan karena nilai *asympt. sig* yang dihasilkan yaitu 0.174^{cd}. Nilai yang telah diperoleh

tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas *glejser* menggunakan *software* SPSS 22:

Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas Tahap Dua

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0.068	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.367	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa uji heteroskedastisitas tahap dua yang menguji pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi, maka dapat dilihat bahwa nilai (Sig.) yang dihasilkan pada hubungan *job embeddedness* terhadap *turnover intention* sebesar 0.068 lebih besar dari syarat terbebas dari gejala heteroskedastisitas yaitu > 0.05 . Pada hubungan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* nilai (Sig.) yang dihasilkan adalah sebesar 0.376 lebih besar dari syarat terbebas dari gejala heteroskedastisitas yaitu > 0.05 . Maka berdasarkan dari hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi 2 tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak untuk dilakukan analisis selanjutnya.

c. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik merupakan model regresi yang tidak terjadi multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Hasil dari uji multikolinearitas tahap 2 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas Tahap Dua

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job embeddedness</i>	0.750	1.333	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Organizational citizenship behavior</i>	0.750	1.333	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* pada uji *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* menunjukkan angka 0.750 yang berarti nilai tersebut > 0.10 . Nilai VIF yang ada menunjukkan angka 1.333 yang berarti nilai tersebut < 10 . Jadi, dari hasil yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi kali ini tidak terjadi multikolinearitas.

d. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Tahap Dua

Pada pengujian pengaruh *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* dapat menggunakan analisis regresi berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji simultan atau uji F maupun secara parsial atau uji t, serta akan diuji koefisien determinasi (Adjusted R^2). Pengujian analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Tahap Dua

Variabel	B	Std Error.	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(constant)	18.682					
<i>Job Embeddedness</i>	-0.220	0.075	-0.356	-2.954	0.005	Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	-1.116	0.038	-0.366	-3.039	0.004	Signifikan
F hitung	17.955					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.369					

Sumber: Lampiran 7

Setelah melakukan analisis dengan melihat hasil dari uji hipotesis yang dilakukan, hal selanjutnya yang dikerjakan yaitu melihat uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* dengan *turnover intention* sebagai mediasi. Selain melihat uji t, peneliti juga melihat uji f dan koefisien determinasi (R^2) yang ada dalam model regresi linier berganda ini. Hasil dari 3 pengujian tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian kali ini uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial hipotesis 2 dan hipotesis 3, dimana variabel *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* berperan

sebagai variabel independen. Sementara untuk variabel dependen sendiri yaitu variabel *turnover intention*.

Berdasarkan pada tabel 4.15 maka dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

a) Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -3.039 koefisien regresi (B) -0.116 dengan probabilitas sebesar 0.004. adapun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah <0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 2 diterima**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya *organizational citizenship behavior* mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

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

Berdasarkan uji regresi parsial, dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar -2.954 dengan koefisien regresi (B) -0.220 dan nilai probabilitasnya sebesar 0.005. Syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai

probabilitas yang dimiliki adalah <0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 3 diterima.**

2) Uji F

Hasil dari perhitungan regresi simultan pada tabel 4.15 diperoleh nilai F-hitung sebesar 17.955 dengan signifikansi 0.000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai $\text{sig.} \leq 0.05$ sehingga *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.15 besarnya pengaruh *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0.369 atau 36.9% yang artinya 36.9% *turnover intention* dipengaruhi oleh *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior*.

3. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai Mediasi.

Pada penelitian ini untuk menguji hipotesis 4 yaitu apakah adanya pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan

organizational citizenship behavior 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 :

a. *Path Analysis*

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

1) Membuat diagram jalur

Untuk melakukan pengujian jalur maka diperlukan model diagram yang disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang akan dikembangkan. Pada penelitian kali ini,

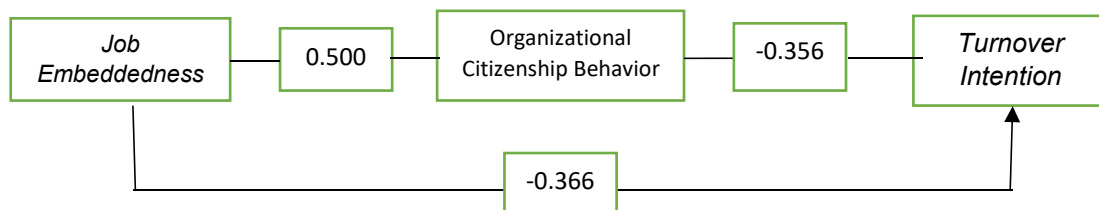


diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut :

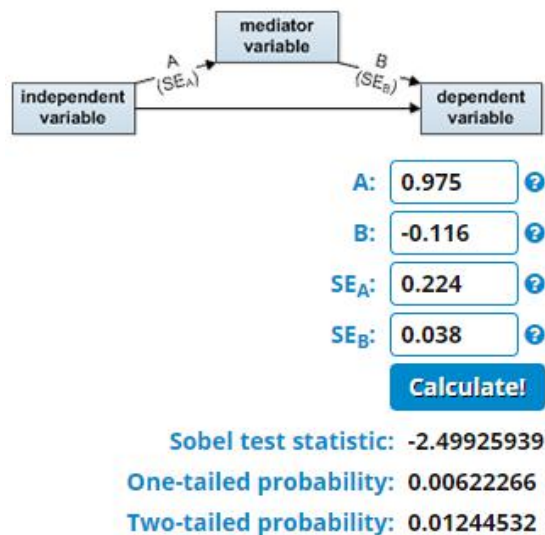
Gambar 4.6 Model Diagram Jalur

Berdasarkan gambar di atas, maka hipotesis 4 adalah sebagai berikut:

H4: kepuasan kerja dapat memediasi antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

2) Sobel Test

Nilai mediasi dapat diketahui dengan menggunakan *sobel test*. Hasil dari perhitungan *sobel test* nilai mediasi *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dimediasi dengan variabel *organizational citizenship behavior* adalah sebagai berikut:



Gambar 4.7 Hasil Sobel Test

Berdasarkan gambar 4.7 di atas nilai t hitung adalah -2.49925939. Suatu variabel dapat dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh *sobel test* > -1.96 dengan signifikansi

0.05. Hasil dari pengujian mediasi antara variabel *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi memiliki nilai lebih besar dari -1.96. Jadi, berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 4 diterima** atau *organizational citizenship behavior* memediasi antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

F. Pembahasan

Penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa semua hipotesis telah diterima. Adapun pembahasan penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior*

Job embeddedness berpengaruh dengan *organizational citizenship behavior*, pengaruh ditunjukkan dengan kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan, dimana karyawan merasa nyaman saat bekerja. Karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan berkomunikasi dengan relasi atau kolega akan membuat karyawan tidak segan – segan

untuk membantu karyawan lain yang sedang dalam mengalami kesulitan. Karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan kolega akan membuat mereka betah untuk berada di perusahaan tersebut. Sikap perilaku kewargaan organisasi yang ditunjukkan pada karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera dilihat pada karyawan yang sering membantu karyawan yang lain yang sedang mengalami kesulitan secara sukarela dan tidak merasa keberatan apabila hal tersebut di luar tugasnya. Meskipun tuntutan kerja yang berat namun karyawan tidak mengeluh dalam bekerja. Hal ini disebabkan karyawan memiliki keterikatan yang kuat serta merasa terhubung dengan organisasinya, kemudian memicu karyawan untuk selalu bekerja keras dalam pekerjaannya.

Terdapat beberapa penelitian terahulu yang mendukung adanya hubungan antara variabel *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior*, yaitu penelitian milik Muhammad Baihaqi, Sunuharyo, Widyono (2018), Nafei (2015), Khairul Anam (2016) dan Cahyani (2018). Berdasarkan dari beberapa penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *job embeddedness* dengan *organizational citizenship behavior*.

2. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*

Organizational citizenship behavior merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual atau perilaku *extra role* yang tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal namun dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi dan dalam pencapaian tujuan organisasi. Perilaku kewargaan organisasi merupakan sinyal dari seorang karyawan bahwa dirinya merasa turut memiliki perusahaan, hal ini disebabkan ketika seorang karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, maka karyawan akan secara sukarela membantu melakukan tugas yang lain. Karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera menunjukkan mereka yang berhubungan baik dengan rekan kerja cenderung bertahan dengan perusahaannya. Karyawan berusaha untuk menghindari terciptanya masalah dengan rekan kerja. Karyawan juga menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab tanpa merasa keberatan, sehingga tercipta suasana positif diantara karyawan. Hubungan yang terjalin antar karyawan membuat karyawan tidak ingin berpisah dan meninggalkan pekerjaan dan rekan kerjanya. Dukungan secara keseluruhan yang diberikan perusahaan membuat karyawan dapat memberikan umpan balik yang baik di dalam pekerjaannya serta memilih untuk tidak meninggalkan perusahaan. Masa kerja karyawan juga menjadi faktor yang memengaruhi *organizational citizenship*

behavior. Hal tersebut ditunjukkan pada rata – rata karyawan yang bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera memiliki masa kerja 1-5 tahun. Karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan memiliki lebih banyak pengalaman kualitas hubungan yang terjalin dengan rekan kerja dan atasan juga baik, sehingga karyawan merasa telah terikat dengan pekerjaan dan tidak ingin untuk meninggalkan pekerjaannya.

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung bahwa ada hubungan antara *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah (2018), Saraswati & Ribek (2018), Rahayu (2016) dan Saif-ud-Din, *et al* (2016). Berdasarkan dari beberapa penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*

Job embeddedness merupakan jaringan yang mendorong karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi karena pengaruh aspek – aspek yang berasal dari dalam maupun luar pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat akan membuat karyawan memilih untuk tetap bertahan pada organisasi. Hal ini terjadi pada karyawan yang bekerja pada PT. Trikarsa Wira Samudera, di mana tuntutan kerja yang sangat tinggi, namun karyawan tidak berfikir untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Hal ini

disebabkan karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Selain itu, karyawan juga merasa terhubung dan cocok dengan pekerjaannya, meskipun tuntutan kerja yang tinggi namun berkat rekan kerja yang saling menolong sehingga karyawan memilih untuk tetap bertahan. Karyawan yang bekerja di PT. Trikarsa Wira Samudera juga mayoritas berasal dari satu daerah sehingga memiliki rasa kecocokan yang lebih tinggi, hubungan yang lebih informal antara rekan kerja dan hubungan yang lebih baik dengan atasan sehingga timbul kedisiplinan kerja yang lebih tinggi. Masa kerja karyawan yang mayoritas bekerja lebih dari satu tahun juga memengaruhi karyawan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karyawan yang telah lama bekerja telah melewati banyak pengalaman berharga, banyak pencapaian yang diperoleh oleh karyawan sehingga karyawan tidak ingin mengorbankan semua pencapaian yang telah didapatkan.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung bahwa ada hubungan antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rarasanti & Suana (2016), Bitha & Ardana (2017), Sidabutar (2017), Astamarini (2019), dan Zakaria & Astuty (2017). Penelitian terdahulu tersebut menyatakan adanya pengaruh negatif signifikan antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi.

Job embeddedness berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keterikatan yang tertanam dalam diri karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera. *Job embeddedness* yang tinggi disebabkan oleh karyawan yang merasa cocok dan terhubung dengan perusahaan. Karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaan, rekan kerja dan atasan serta lingkungan kerja yang dirasakan setiap hari, maka timbul rasa ingin terus bertahan dalam perusahaan. Hal tersebut memberikan dampak positif bagi diri karyawan berupa sikap positif yang ditunjukkan para karyawan PT. Trikarsa Wira Samudera. Sikap positif ini dapat diartikan dengan perilaku yang baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya, adanya kedisiplinan yang terjadi, serta rasa saling menghormati dan menghargai antar rekan kerja maupun atasan. Berdasarkan hal tersebut karyawan cenderung tidak berfikir untuk meninggalkan perusahaan maupun pekerjaannya.

Organizational citizenship behavior (OCB) dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. OCB dalam hal ini berpengaruh terhadap *turnover intention* ditunjukkan dengan perilaku serta interaksi yang baik dengan antar sesama karyawan. Perilaku tersebut berupa saling tolong menolong dengan sesama rekan kerja tanpa memandang imbalan, sikap sportif dalam bekerja, sikap

jujur karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta sikap pantang menyerah dan tidak mengeluh dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang baik, maka tidak akan menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan, atau mencari pekerjaan lain.

Organizational citizenship behavior dapat memediasi antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Apabila karyawan memiliki rasa bertahan untuk di perusahaan dalam dirinya tinggi, maka akan meningkatkan semangat kerjanya. Karyawan cenderung akan meninggalkan perusahaan apabila tidak memiliki rasa bertahan yang tinggi pada perusahaan. Ketika karyawan yang memiliki hubungan (*link*) dengan rekan kerja yang baik serta merasa cocok dengan pekerjaan, rekan kerja dan organisasi, namun karyawan tersebut tidak memperdulikan rekan kerja dan bersikap acuh terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan akan sering mengeluh dengan pekerjaannya sehingga berdampak pada efektivitas perusahaan yang menurun. Dengan demikian karyawan akan merasa tempat kerjanya tidak lagi terasa nyaman sehingga menimbulkan karyawan meninggalkan pekerjaan dan organisasinya.