

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

Dalam kurun waktu lebih dari 50 tahun, Matahari *Department Store* telah berhasil dikembangkan oleh PT. Matahari Putra Prima Tbk. (MPP), hingga akhirnya terbentuklah Matahari *Group* di mana dalam grup tersebut terdapat beberapa anak usaha Matahari *Department Store* seperti *Hypermart Department Store* dan yang teranyar Matahari *Market place*.

*Hypermart Department Store* merupakan sebuah gerai *hypermarket* yang berada dalam naungan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Untuk pertama kalinya gerai *Hypermart Department Store* diresmikan di WTC Serpong, Tangerang pada tanggal 22 April 2004. Keunggulan yang ditonjolkan oleh *Hypermart Department Store* adalah harga yang murah bila dibandingkan dengan kompetitornya. Seiring berjalannya waktu bisnis *Hypermart Department Store* berkembang dengan pesat, hingga saat ini *Hypermart* merupakan penyumbang penjualan terbesar bagi MPP yakni sebesar 67,4% dari seluruh penjualan Matahari *Group* hal ini membuat *Hypermart* menjadi tulang punggung bagi PT. Matahari Putra Prima Tbk.

Atas hasil kerja keras seluruh karyawannya, *Hypermart Department Store* berhasil menjadi *market leader* dalam bisnis ritel di Indonesia. Tetapi di balik keberhasilan itu terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh

Hypermart *Department Store*, sejak awal berdiri Hypermart *Department Store* memilih bermain pada segmen masyarakat ekonomi kelas atas. Namun bisnis

ini tidak dapat berkembang dengan pesat dikarenakan oleh faktor lokasi yang kurang strategis serta minimnya sosialisasi dan promosi terhadap masyarakat.

Untuk mengatasi permasalahan ini Hypermart *Department Store* berinisiatif untuk merekrut SDM dengan pengalaman kerja serta jam terbang yang tinggi, sehingga para SDM ini diharapkan dapat fokus untuk mengembangkan Hypermart *Department Store* secara signifikan. Hal ini juga didukung oleh berbagai kegiatan pelatihan yang secara rutin dilakukan, sehingga dapat membuat SDMnya mampu melakukan tugasnya dengan baik dan maksimal.

## B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pengumpulan data dilakukan mulai tanggal 14 Nopember 2017 sampai dengan 18 Nopember 2017. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan menyerahkan langsung kepada responden yang diwakili oleh *Store Manager* Hypermart *Department Store* di Mall Lippo Plaza Jogja. Jumlah kuesioner yang diserahkan kepada responden sebanyak 45 kuesioner. Dan, pada akhir pengumpulan, kuesioner yang kembali 45 kuesioner.

**Tabel 4.1**

### **Rincian Jumlah Responden dan Tingkat Pengembalian Kuesioner**

	<b>JUMLAH</b>
Kuesioner yang dibagikan	45
Kuesioner yang kembali	45
Tingkat Pengembalian (45/45 x 100%)	100%
Kuesioner yang tidak lengkap	5
Kuesioner yang dapat diolah	40
<i>Usable Respond Rate</i>	88,89%

Sumber : Data pengembalian kuesioner yang diolah (2017)

Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 45 buah, jumlah ini sesuai dengan jumlah seluruh karyawan Hypermart *Department Store* Mall Lippo Plaza Jogja. Jumlah kuesioner yang kembali berjumlah 45 buah, tetapi dari 45 buah kuesioner tersebut terdapat 5 buah kuesioner yang tidak dapat digunakan karena terdapat beberapa poin pernyataan yang tidak diisi secara lengkap oleh responden.

### C. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intentions* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah karyawan Hypermart *Department Store* Mall Lippo Plaza Jogja yang berjumlah 40 orang. Pada bagian ini akan menjelaskan karakteristik responden yang memiliki beragam latar belakang, baik itu jenis kelamin, usia yang berbeda, tingkat pendidikan, dan lamanya masa kerja untuk data lengkapnya disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.2**

#### **Karakteristik Responden**

<b>KARAKTERISTIK</b>	<b>FREKUENSI</b>	<b>PERSENTASE</b>
<b>JENIS KELAMIN</b>		
Laki – Laki	27	67,5%
Perempuan	13	32,5%
<b>JUMLAH</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
<b>USIA</b>		
<25 Tahun	17	42,5%
>25 Tahun – 30 Tahun	12	30%
>30 Tahun – 40 Tahun	3	7,5%
>40 Tahun	8	20%
<b>JUMLAH</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Lanjutan tabel 4.2

<b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b>		
SMU/Sederajat	36	90%
Diploma III	1	2,5%
Strata 1	3	7,5%
Strata 2	-	-
<b>JUMLAH</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
<b>MASA KERJA</b>		
< 1 Tahun	10	25%
1 Tahun – 3 Tahun	10	25%
>3 Tahun – 5 Tahun	6	15%
>5 Tahun	14	35%
<b>JUMLAH</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber : Lampiran 1 Data Karakteristik Responden Penelitian (2017)

Berdasarkan tabel di atas disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki dengan persentase sebesar 67,5% untuk karakteristik usia didominasi oleh responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 42,5%. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir banyak didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMU/Sederajat yakni sebesar 90% dan yang terakhir mayoritas responden sebesar 35% telah bekerja selama > 5 tahun

#### **D. Analisis Deskriptif**

Tujuan dari analisis deskriptif dijelaskan agar dapat memberikan gambaran terhadap variabel yang diteliti dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independent yaitu *employee engagement*, terdapat satu variabel dependent yaitu variabel *turnover intentions*, serta satu variabel intervening yaitu variabel kepuasan kerja.

Analisis yang dilakukan dapat disajikan dengan menggunakan tabel biasa. Grafik, diagram lingkaran atau piktogram. Dalam penjelasan kelompok melalui modus, *mean*, dan *variance* melalui rentang dan simpangan baku yang dapat menggambarkan keadaan sesungguhnya dari *employee engagement*, kepuasan kerja dan *turnover intentions* karyawan Hypermart *Department Store*, Mall Lippo Plaza Jogja. Pengukuran atas jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan interval yang dijelaskan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval Employee Engagement} &: \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Kelas Interval}} \\ &: \frac{6 - 0}{7} \\ &: 0,86 \end{aligned}$$

Berdasarkan interval di atas, maka interpretasi dari nilai kelas – kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**

**Kelas Interval *Employee Engagement***

<b>Kelas Interval</b>	<b>Interpretasi</b>
0,00 – 0,85	Sangat Rendah Sekali
0,86 – 1,71	Sangat Rendah
1,72 – 2,57	Rendah
2,58 – 3,43	Sedang
3,44 – 4,29	Tinggi
4,30 – 5,15	Sangat Tinggi
5,16 – 6,00	Sangat Tinggi Sekali

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan *software* IBM SPSS versi 23 diperoleh hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel *employee engagement* sebagai berikut :

**Tabel 4.4**

**Uji Statistik Deskriptif *Employee Engagement***

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Keterangan
E1	40	3	6	4.95	1.197	Sangat Tinggi
E2	40	2	6	5.43	1.035	Sangat Tinggi Sekali
E3	40	3	6	4.83	1.299	Sangat Tinggi
E4	40	3	6	4.70	1.244	Sangat Tinggi
E5	40	2	6	4.95	1.260	Sangat Tinggi
E6	40	0	6	3.50	1.797	Tinggi
E7	40	3	6	4.80	1.203	Sangat Tinggi
E8	40	2	6	4.23	1.230	Tinggi
E9	40	2	6	4.40	1.257	Sangat Tinggi
E10	40	3	6	5.03	1.187	Sangat Tinggi
E11	40	0	6	4.23	1.349	Tinggi
E12	40	1	6	4.18	1.279	Tinggi
E13	40	0	6	4.50	1.585	Sangat Tinggi
E14	40	2	6	4.38	1.444	Tinggi
E15	40	3	6	4.65	1.252	Sangat Tinggi
E16	40	0	6	4.27	1.467	Tinggi
E17	40	1	6	4.68	1.385	Sangat Tinggi
TOTAL	40			4,90		Sangat Tinggi

Sumber : Lampiran 11 Uji Analisis Deskriptif (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 Di atas dapat kita simpulkan bahwa rata – rata jawaban responden tentang *employee engagement* berada pada *mean* 3,50 – 5,43 atau bila kita interpretasikan maka jawaban responden berada dalam kategori tinggi – sangat tinggi sekali.

$$\begin{aligned} \text{Interval Kepuasan dan TI} & : \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Kelas Interval}} \\ & : \frac{5 - 1}{5} \\ & : 0,80 \end{aligned}$$

Berdasarkan interval di atas, maka interpretasi dari nilai kelas – kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

**Kelas Interval Kepuasan dan TI**

Kelas Interval	Interpretasi
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

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan *software* IBM SPSS versi 23 diperoleh hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel kepuasan kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

**Uji Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja**

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Keterangan
K1	40	3	5	4.43	.594	Sangat Tinggi
K2	40	2	5	4.20	.648	Sangat Tinggi
K3	40	3	5	4.48	.599	Sangat Tinggi
K4	40	2	5	4.18	.874	Tinggi
K5	40	2	5	4.05	.815	Tinggi
K6	40	2	5	4.18	.844	Sangat Tinggi
K7	40	2	5	4.08	.829	Tinggi
K8	40	2	5	4.27	.716	Sangat Tinggi
K9	40	2	5	4.23	.891	Sangat Tinggi
K10	40	3	5	4.30	.564	Sangat Tinggi
K11	40	2	5	4.13	.757	Tinggi
K12	40	3	5	4.05	.815	Tinggi
K13	40	3	5	4.15	.834	Tinggi
K14	40	3	5	4.15	.770	Tinggi
K15	40	3	5	4.15	.622	Tinggi
K16	40	3	5	4.30	.687	Sangat Tinggi
K17	40	3	5	4.27	.599	Sangat Tinggi
TOTAL	40			4,21		Sangat Tinggi

Sumber : Lampiran 11 Uji Analisis Deskriptif (2017)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat kita simpulkan bahwa rata – rata jawaban responden tentang kepuasan kerja berada pada *mean* 4,05 – 4,48 atau bila kita interpretasikan maka jawaban responden berada dalam kategori tinggi – sangat tinggi.



Berdasarkan hasil pengolahan data dengan *software* IBM SPSS versi 23 diperoleh hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel *turnover intentions* sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Uji Statistik Deskriptif *Turnover Intentions***

<b>Pernyataan</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Keterangan</b>
E1	40	1	5	1.97	1.025	Rendah
E2	40	1	5	2.17	.958	Rendah
E3	40	1	5	2.12	.992	Rendah
E4	40	1	4	2.30	.823	Rendah
E5	40	1	3	2.05	.815	Rendah
TOTAL	40			2,12		Rendah

Sumber : Lampiran 11 Uji Analisis Deskriptif (2017)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat kita simpulkan bahwa rata – rata jawaban responden tentang *turnover intentions* berada pada *mean* 1,97 – 2,30 atau bila kita interpretasikan maka jawaban responden berada dalam kategori rendah.

**E. Uji Hipotesis**

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana, terlebih dahulu peneliti perlu melakukan uji asumsi klasik terhadap data penelitian. Hal ini bertujuan untuk menghindari bias dalam model penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi

normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Sederhana**

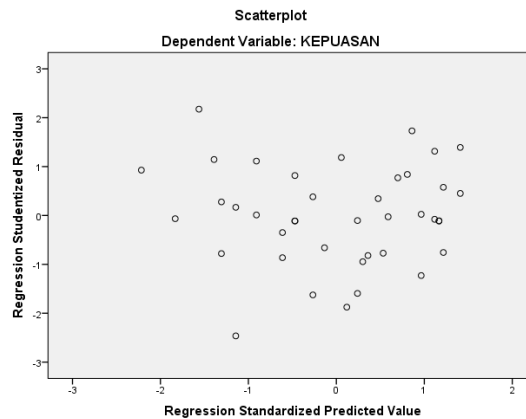
	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	.086	Normal

Sumber : Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas (2017)

Dalam uji normalitas, data bisa dikatakan normal ketika nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Berdasarkan pengolahan data maka diperoleh nilai signifikan untuk uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,086 nilai tersebut sudah lebih besar dari syarat tingkat signifikansi ( $> 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi ini sudah terdistribusi secara normal, sehingga data dalam penelitian ini dapat digunakan pada uji statistik selanjutnya.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011).



**Gambar 4.1**

### **Hasil Uji Heterokedastisitas Regresi Linier Sederhana**

Sumber : Lampiran 8 Hasil Uji Heterokedastisitas (2017)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat kita lihat bahwa titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, serta titik – titik tersebut tidak terlihat membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas. Sehingga data pada penelitian ini dapat digunakan pada uji statistik selanjutnya.

#### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai  $VIF < 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali, 2011).

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Linier Sederhana**

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Engagement</i>	1,000	1,000	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Lampiran 9 Hasil Regresi Sederhana (2017)

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat bahwa nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10,00 selain itu nilai *tolerance* semua variabel berada di 1,000 yang jauh lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah menguji pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja menggunakan regresi linear sederhana untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis 1. Hipotesis 1 menyatakan bahwa ada hubungan positif antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Berikut adalah hasil dari pengujian regresi linier sederhana

a. Uji T

Tujuan dilakukannya uji T adalah untuk menguji hipotesis 1, dimana hipotesis 1 yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart *Department Store* Mall Lippo Plaza Jogja. Berikut adalah hasil dari uji T :

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji T Regresi Linier Sederhana**

Variabel	B	T	Sig	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
Constanta	1,282	9,298	0,000			
<i>Engagement</i>	0,295	4,030	0,000	H1	Positif	Diterima

Sumber : Lampiran 9 Regresi Linier Sederhana (2017)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa *employee engagement* mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,295 yang artinya bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif artinya adalah jika seseorang memiliki rasa *engaged* yang tinggi dengan pekerjaannya maka kepuasan kerjanya akan tinggi pula.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4.10 di atas diperoleh nilai signifikansi *engagement* adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 **diterima** yang artinya “*employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja”.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Regresi Sederhana**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.547	.299	.281	.04127

Sumber : Lampiran 9 Regresi Linier Sederhana (2017)

Dari tabel 4.11 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,299 yang berarti bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 29,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil dari uji F disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji F Regresi Linier Sederhana**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.028	1	.028	16.244	.000
Residual	.065	38	.002		
Total	.092	39			

Sumber : Lampiran 9 Regresi Linier Sederhana (2017)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diketahui bahwa tingkat nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana, terlebih dahulu data penelitian harus dilakukan pengujian asumsi klasik. Hal ini memiliki tujuan untuk memperkecil bias dalam model penelitian. Dalam uji asumsi klasik ini digunakan beberapa aspek pengujian yaitu : uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

### a. Uji Normalitas

Ghoali (2011) mengatakan bahwa uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model persamaan regresi terdapat variabel pengganggu atau residual yang memiliki terdistribusi secara normal. Hal ini dapat diketahui dengan cara melakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Bila hasil nilai signifikansi data  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.13**

### **Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Berganda**

	<b>Nilai Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	.200	Normal

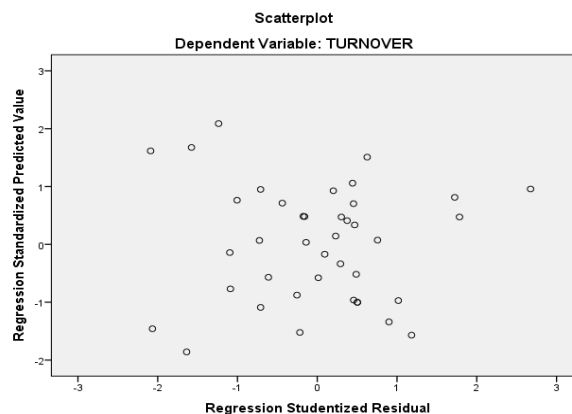
Sumber : Lampiran 7 Hasil Uji Normalitas (2017)

Pada tabel 4.13 di atas terlihat bahwa hasil nilai signifikansi pengujian *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari syarat nilai signifikansi ( $> 0,05$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam model regresi ini telah

terdistribusi secara normal, sehingga data ini dapat digunakan untuk uji statistik selanjutnya.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011).



**Gambar 4.2**

**Hasil Uji Heterokedastisitas Regresi Linier Berganda**

Sumber : Lampiran 8 Hasil Uji Heterokedastisitas (2017)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat kita lihat bahwa titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, serta titik – titik tersebut tidak terlihat membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas. Sehingga data pada penelitian ini dapat digunakan pada uji statistik selanjutnya.



c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinieritas ini memiliki tujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Data dapat dikatakan bebas gejala multikolinieritas dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Bila hasil uji telah memenuhi syarat tersebut maka data dapat disimpulkan bebas dari gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji Multikolinieritas Regresi Linier Berganda**

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Engagement</i>	<b>0,701</b>	<b>1,147</b>	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	<b>0,701</b>	<b>1,147</b>	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Lampiran 9 dan 10 Regresi Sederhana dan Regresi Linier Berganda (2017)

Pada tabel 4.14 di atas, dapat kita lihat bahwa nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10,00 selain itu nilai *tolerance* semua variabel berada di 0,701 dan 1,000 yang jauh lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas.

Untuk melihat pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* digunakan regresi linear berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis 2 dan hipotesis 3. Hipotesis 2 menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*, sedangkan hipotesis 3 menyatakan bahwa ada

hubungan negatif antara *employee engagement* terhadap *turnover intentions*. Berikut adalah hasil dari pengujian regresi linier berganda :

a. Uji T

Tujuan dilakukannya uji T adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* secara parsial. Uji T dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau secara sendiri – sendiri. Uji T dilakukan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis 2 dan 3 yaitu untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan *kepuasan kerja* secara parsial terhadap *turnover intentions* karyawan Hypermart Department Store Mall Lippo Plaza Jogja. Berikut adalah hasil dari uji T :

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji T Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	T	Sig	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
Constanta	4,120	7.952	0,000			
<i>Engagemet</i>	-.651	-3.583	0,001	H3	Negatif	Diterima
Kepuasan	-1.027	-3.050	0,004	H2	Negatif	Diterima

Sumber : Lampiran 10 Regresi Linier Berganda (2017)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar -3,050 yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Pengaruh negatif artinya adalah jika seseorang memiliki rasa puas yang tinggi dengan pekerjaannya maka keinginan untuk meninggalkan pekerjaan akan menjadi semakin rendah.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.52 di atas diperoleh nilai signifikansi engagement adalah  $0,004 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_2$  yang artinya “kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*”.

Sedangkan untuk nilai koefisien regresi *employee engagement* diketahui sebesar -3,583 yang artinya bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Pengaruh negatif artinya adalah jika seseorang memiliki rasa *engaged* yang tinggi dengan pekerjaannya maka keinginan untuk meninggalkan pekerjaan akan menjadi semakin rendah.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.12 di atas diperoleh nilai signifikansi engagement adalah  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_3$  yang artinya “*employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*”.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Regresi Linier Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.754	.568	.545	.08569

Sumber : Lampiran 10 Regresi Linier Berganda (2017)

Dari tabel 4.16 di atas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,568 yang berarti bahwa pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* adalah sebesar 56,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

c. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil dari uji F disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F Regresi Linier Berganda**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.357	1	.179	24.399	.000
Residual	.272	38	.007		
Total	.629	39			

Sumber : Lampiran 10 Regresi Linier Berganda (2017)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi, maka dapat disimpulkan bahwa

*employee engagement* dan kepuasan kerja jika diuji secara bersama – sama dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intentions*.

### 3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menguji hipotesis 4 maka akan digunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dengan analisis diagram jalur maka akan diketahui apakah pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung atau sebaliknya. Hipotesis 4 menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mengintervensi hubungan *employee engagement* dan *turnover intentions*. Berikut adalah hasil regresi langsung antar variabel yang disajikan dalam tabel di bawah ini :

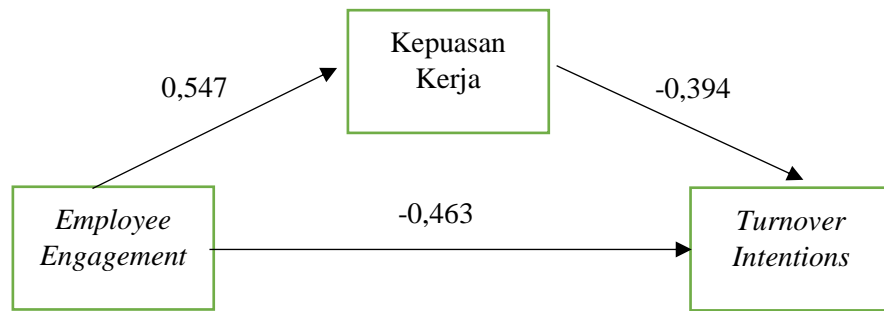
**Tabel 4.18**

#### **Hasil Analisis Regresi**

Variabel	<i>Standardized Coefficient</i>
<i>Employee Engagement</i> -> Kepuasan Kerja	0,547
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intentions</i>	-0,663
<i>Employee Engagement</i> -> <i>Turnover Intentions</i>	-0,394

Sumber : Lampiran 9 dan 10 Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda (2017)

Pada tabel 4.18 di atas didapatkan hasil analisis regresi *Standardized Coefficient Beta employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,547 koefisien kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* sebesar -0,663 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Sedangkan koefisien *employee engagement* terhadap *turnover intentions* sebesar -0,394 yang berarti *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.



**Gambar 4.3**

**Diagram Jalur**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, kita dapat menghitung pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja. Datanya akan disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.19**

**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

	Hubungan Langsung	Hubungan Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja	Total Pengaruh
<i>Employee Engagement</i> -> <i>Turnover Intentions</i>	-0,463	$0,547 \times -0,394 = -0,215$	$-0,463 + -0,215 = -0,678$

Sumber : Gambar 4.3 Diagram Jalur (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, pengaruh langsung *employee engagement* terhadap *turnover intentions* adalah sebesar -0,463 dan pengaruh hubungan tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar -0,215 sedangkan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja secara bersama – sama terhadap *turnover intentions* sebesar -0,678. Di dalam penelitian ini kepuasan kerja adalah sebagai variabel intervening, berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa pengaruh tidak

langsung nilainya lebih besar bila dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening, di mana ketika karyawan mempunyai *engagement* yang tinggi maka ia akan merasakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*.

## F. Pembahasan

### 1. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Pada tabel 4.9 diketahui bahwa *employee engagement* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,295 dan bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari hasil analisis regresi juga diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga bisa disimpulkan *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis 1 **diterima** karena terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji analisis statistik deskriptif yang ada pada tabel 4.4 diperoleh nilai rata – rata sebesar 4,90 sehingga dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* di Hypermart *Department Store* sangat tinggi. Tingginya tingkat *employee engagement* karyawan juga berpengaruh terhadap tingginyaa kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.6 dimana nilai kepuasan kerja karyawan berada pada nilai rata – rata 4,21 yang artinya kepuasan kerja mereka sangat tinggi.

Secara umum tingkat *employee engagement* karyawan Hypermart *Department Store* sudah bagus, hal ini terjadi dikarenakan oleh beberapa faktor seperti rasa antusias yang tinggi, semangat, dan dedikasi atas pekerjaannya. Pada dasarnya jika *employee engagement* tinggi maka hal ini akan mendorong kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi pula. Dalam praktiknya hal ini telah ditunjukkan oleh karyawan Hypermart *Department Store* yang menyatakan bahwa mereka setiap hari ingin melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, selalu berusaha untuk memberikan kontribusi untuk perusahaan, selain itu para karyawan juga biasa datang bekerja lebih awal, dan para karyawan selalu berusaha untuk melayani konsumen dengan ramah.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian Rachman dan Dewanto (2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *employee engagement* dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Alarcon dan Edwards (2010) yang mengungkapkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan yang artinya semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions***

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa *employee engagement* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -3,050 dan bernilai negatif, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap



*turnover intentions*. Berdasarkan hasil analisis regresi juga diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  sehingga bisa disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis 2 **diterima** karena terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*

Hasil uji analisis statistik deskriptif kepuasan kerja pada tabel 4.6 menunjukkan nilai total sebesar 4,21 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di Hypermart *Department Store* sangat tinggi. Dampak dari tingginya kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 terlihat dalam tabel tersebut nilai rata-rata jawaban responden tentang *turnover intentions* berada pada nilai 2,12 yang artinya rendah.

Tingginya kepuasan kerja pada karyawan Hypermart *Department Store* disebabkan oleh beberapa hal seperti kesesuaian gaji yang diterima, pengawasan dari atasan yang mendukung, pekerjaan itu sendiri, adanya kesempatan promosi dan hubungan dengan rekan kerja. Pada dasarnya jika kepuasan kerja tinggi maka hal ini akan menekan *turnover intentions* menjadi lebih rendah. Dalam praktiknya hal ini telah ditunjukkan oleh karyawan Hypermart *Department Store* yang dimana para karyawan telah memiliki rasa puas atas pekerjaannya yang ditunjukkan melalui beberapa hal seperti kehadiran karyawan yang selalu tepat waktu, melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, dan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan adanya rasa kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan

Hypermart *Department Store* maka hal ini akan mengurangi keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Hal ini dapat dilihat dari perilaku disiplin karyawan serta rendahnya tingkat absensi dan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan Hypermart *Department Store*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sutanto dan Gunawan (2013) serta penelitian Rachman dan Dewanto (2016) yang sama – sama mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*, yang artinya jika tingkat kepuasan kerja seseorang tinggi maka akan berpengaruh terhadap rendahnya tingkat *turnover intentions* dan berlaku pula sebaliknya.

### 3. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intentions*

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa *employee engagement* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -3,583 dan bernilai negatif, maka dapat dikatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Berdasarkan hasil analisis regresi juga diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga bisa disimpulkan *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*. Maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis 3 **diterima** karena terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover intentions*.

Tingkat *employee engagement* pada karyawan Hypermart *Department Store* sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil uji analisis statistik deskriptif yang ada pada tabel 4.4 diperoleh nilai rata – rata

jawaban responden sebesar 4,90. Hal ini memberikan dampak terhadap tingkat *turnover intentions* karyawan yang dapat dilihat pada tabel 4.6 dimana nilai rata – rata responden berada pada angka 2,12 yang berarti keinginan mereka untuk berpindah kerja rendah.

Tingkat *turnover intentions* karyawan Hypermart *Department Store* termasuk pada kategori rendah. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan memiliki tingkat *employee engagement* yang cukup tinggi, terutama pada aspek *vigor* yang membuat banyak karyawan Hypermart *Department Store* mau untuk mengerahkan seluruh energi dalam bekerja, dan bekerja hingga pekerjaan benar-benar selesai. Selain itu, karyawan Hypermart *Department Store* menyatakan bahwa mereka bekerja dengan sepenuh hati dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa *employee engagement* yang tinggi akan berdampak terhadap penurunan tingkat *turnover intentions* karyawan Hypermart *Department Store* di Mall Lippo Plaza Jogja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Alarcon dan Edwards (2010) serta Rachman dan Dewanto (2016) yang juga mengungkapkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*.

#### **4. Kemampuan Kepuasan Kerja Mengintervensi Hubungan Antara *Employee Engagement* dengan *Turnover Intentions***

Berdasarkan hasil uji interaksi pada tabel 4.19 antara *employee engagement* dengan *turnover intentions*, didapatkan hasil sebesar -0,215

dimana nilai ini lebih besar bila dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung *employee engagement* terhadap *turnover intentions* yang sebesar -0,463 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan intervensi terhadap hubungan *employee engagement* dan *turnover intentions*. Hasil tersebut **mendukung** hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mengintervensi hubungan antara *employee engagement* dengan *turnover intentions*.

Ketika seorang karyawan mempunyai *employee engagement* yang baik terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendedikasikan dirinya untuk perusahaan dan tidak akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan cara terus setia kepada perusahaan, menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan selalu melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat *employee engagement* dan kepuasan kerja yang ada pada karyawan *Hypermart Department Store* akan mampu untuk menekan angka *turnover intentions* pada karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Rachman dan Dewanto (2016) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat mengintervensi pengaruh hubungan antara *employee engagement* dan *turnover intentions*.