BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Perusahaan didirikan pertama kali pada tanggal 22 Juni 1971 dengan nama PT. Cambric Primissima berdasarkan akte notaris R. Soerojo Wongsodjojo, SH. Jakarta No. 31 tahun 1971, yang selanjutnya disebut PT. Primissima. PT. Primissima merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri tekstil, yang merupakan perusahaan patungan *(Joint Venture)* antara Pemerintah Republik Indonesia dengan pengusaha swasta nasional yang tergabung dalam GKBI (Gabungan Koperasi Batik Indonesia) dengan tujuan semula untuk memenuhi kebutuhan akan bahan baku batik halus yang berupa kain Primissima (mori) dimana sebelumnya diimpor dari RRC, India, dan Jepang. Pada tahun 1971 perusahaan mulai membangun pabriknya yang berlokasi di Medari Sleman, Yogyakarta.

Pabrik I ini mulai berproduksi pada tanggal 2 Februari 1972 setelah diresmikan oleh Bapak Menteri EKUIN yang pada waktu itu dipegang oleh Sri Sultan Hamengkubuwono IX. Pada awal Maret 1974, PT. Primissima mengadakan perluasan tahap pertama (pabrik II). Pabrik II diresmikan pada tanggal 7 Agustus 1976 oleh Bapak Presiden RI yang pada waktu itu dijabat oleh Soeharto. PT. Primissima mengadakan perluasan tahap kedua (Pabrik III) yang dibangun mulai Juni 1981 dan selesai atau diresmikan pada tanggal 29 Maret 1984 oleh Bapak Ir. Hartarto yang pada waktu itu menjabat sebagai Menteri Perindustrian RI.

PT. Primissima adalah sebuah perusahaan BUMN dikarena saham Pemerintah Repubilk Indonesia lebih dari 50 %, maka PT. Primissima berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Visi PT. Primissima Sesuai dengan Pokok-Pokok Pembinaan BUMN, misi PT Primissima sebagai perusahaan yang didirikan oleh Pemerintah RI dan Gabungan Koperasi Batik Indonesia dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Sebagai agen pembangunan yang berwawasan bisnis, berperan aktif dalam bidang industri tekstil dan menyediakan bahan baku bagi industri pembatikan.
b. Sebagai unit ekonomi yang dapat memberikan kontribusi bagi penerimaan negara serta pemegang saham lainnya.
c. Menunjang program pemerintah dalam peningkatan ekspor non migas, baik langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini dilakukan di PT. Primissima pada bagian produksi dengan jumlah karyawan 200 yang menempati 10 *line* produksi. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Dalam hal ini diperoleh secara langsung dari hasil kegiatan dan penelitian lapangan. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data mengenai variabel-variabel yang berkaitan dengan kompensasi, *job embeddedness* dan *turnover intention* yang didapat langsung dari sumber yang akan diteliti melalui penyebaran kuisioner yang akan diisi oleh responden.

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Primissima di mana dari 200 karyawan didalam 10 *line* produksi, penentuan responden ini sudah dibahas sebelumnya di BAB III.

Pengambilan data dilakukan dengan cara menemui responden dan membagikan kuesioner pada karyawan secara langsung dan apabila responden kurang faham dengan kuisioner tersebut langsung ditanyakan kepada peneliti. Kuisioner yang di dapat dengan cara penyebaran langsung mendapatkan 82 kuisioner dalam jangka waktu 7 hari pada tanggal 13 November 2017 sampai 18 November 2017 dan ditambah 1 hari tanggal 20 November 2017. Penyebaran kuisioner di lakukan saat jam istirahat dan jam pulang kerja. Namun ketika penyebaran kuisioner tidak semua kuisioner dapat ditarik langsung. Sebagian kuisioner harus di tinggal karena terkait dengan pekerjaan karyawan yang tidak dapat ditinggalkan untuk mengisi kuisioner secara langsung. Kuisioner yang ditinggal kembali kepada peneliti tanggal 18 Desember 2017 dan ternyata tidak kembali seutuhnya. Dari 118 kuisioner yang yang diberikan kepada responden, hanya kembali 28 kuesioner dan 1 kuesioner rusak. Dari hasil pengumpulan kuesioner didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	200 kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	110 kuesioner
Kuesioner yang rusak	1 kuesioner
Kuesioner yang digunakan	109 kuesioner
Response rate	55 %

Sumber: Lampiran 2 Data Karakteristik Responden (2017)

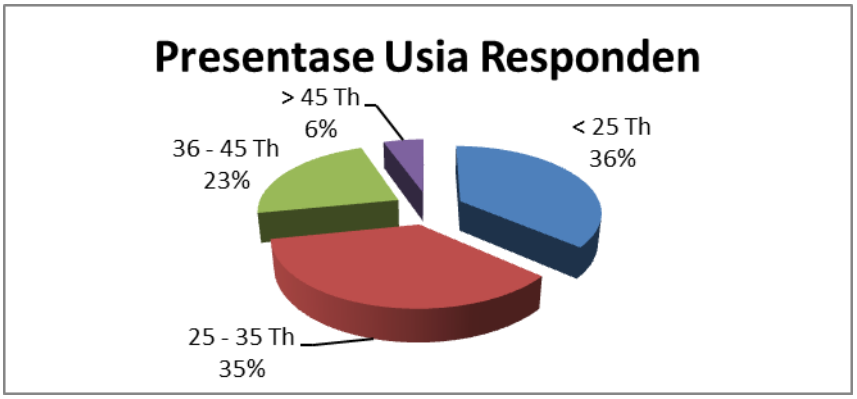
B. Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi PT. Primissima. Dengan menggunakan teknik *cluster sampling* maka keseluruhan jumlah populasi akan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini. Jumlah karyawan didalam bagian produksi ada 20 karyawan setiap *line* dan jumlah *line* adalah 10. Maka dari itu responden pada penelitian ini adalah 200 karyawan pada bagian produksi. Dan pada pengumpulan data didapat 110 yang kembali dan 1 data rusak atau tidak terpakai sehingga peneliti hanya menggunakan 109 responden. Adapun profil dari 109 orang karyawan di bagian produksi PT.Primissima sebagai berikut:

Tabel 4.2 Profil Responden

Karakteristik	Keterangan	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	82	75%	100%
	Perempuan	28	25%	
Usia	< 25 Th	40	19%	100%
	25 - 35 Th	39	47%	
	36 - 45 Th	25	26%	
	> 45 Th	6	8%	
Masa kerja	<5 Th	74	67%	100%
	5 - 10 Th	26	24%	
	11 - 15 Th	8	7%	
	>15 Th	2	2%	

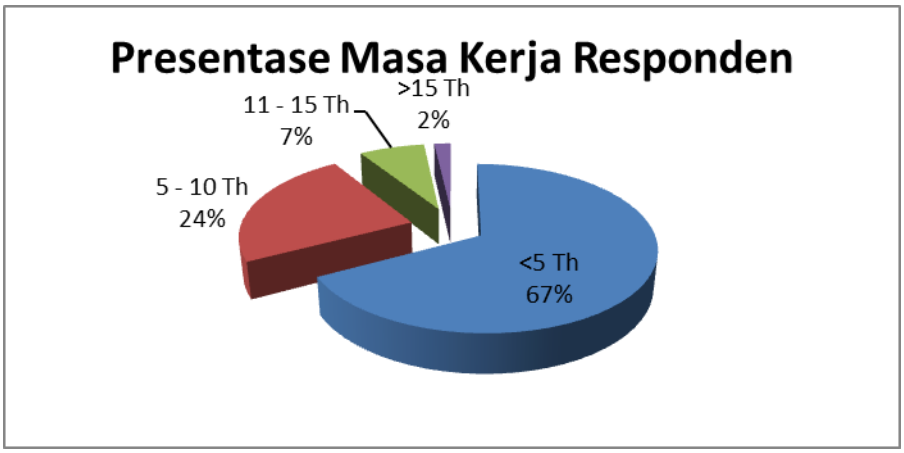
Sumber: Lampiran 2 Data Karakteristik Responden (2017)



Gambar 4.1 Presentase Usia Responden

Sumber: Lampiran 3 Presentase Karakteristik Responden (2017)

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukan hasil bahwa mayoritas usia responden yaitu dibawah 25 tahun dengan presentase sebesar 36%.



Gambar 4.2 Presentase Masa Kerja Responden

Sumber: Lampiran 3 Presentase Karakteristik Responden (2017)

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukan hasil bahwa mayoritas masa kerja responden yaitu dibawah 5 tahun dengan presentase sebesar 67%.

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Pengujian kualitas instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan pengujian yang menunjukan sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur dan bukan mengukur yang lainnya. Jadi pada dasarnya uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah sudah sesuai antara pertanyaan dengan variabel yang akan diukur. Kriteria pengujian validitas menurut Ghozali (2017) dinyatakan valid jika nilai Signifikan (Probabilitas) > 0,5 dan dinyatakan tidak valid jika nilai signifikan (Probabilitas) < 0,5.

Sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukan sejauh mana stabilitas dan konsistensin dari alat pengukur yang digunakan, sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Uji reliabilitas dalam penelitian ini yang dipakai adalah C.R *(Construct reliability)* dan AVE *(Variance Extracted)* Menurut Ghozali (2017) sebuah variabel dikatakan reliable apabila memiliki nilai C.R lebih besar dari 0,7 dan AVE lebih besar dari 0,5.

Dalam penelitian ini terdiri dari 34 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 109 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22. Hasil yang diperoleh dari

pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas& Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Butir	Signifikan	Keterangan	C.R	AVE	Keterangan
Turnover Intention	1	.925	Valid	0.930423	0.728585	Reliabel
	2	.828	Valid			
	3	.782	Valid			
	4	.828	Valid			
	5	.897	Valid			

Sumber: Lampiran 5 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2017)

Dari hasil pengujian validitas *Turnover Intention* keseluruhan item pertanyaan sebanyak 5 item pertanyaan, didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid dikarenakan memiliki angka di atas 0,5 sehingga dikatakan valid. Pengujian reliabilitas pada variabel *Turnover Intention* menghasilkan nilai C.R yang lebih besar dari 0.70 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas& Reliabilitas Variabel *Job Embeddedness*

Variabel	Butir	Signifikan	Keterangan	C.R	AVE	Keterangan
Job Embeddedness	1	0.911	Valid	0.978761	0.730665	Reliabel
	2	0.871	Valid			
	3	0.882	Valid			
	4	0.802	Valid			
	5	0.841	Valid			
	6	0.847	Valid			
	7	0.832	Valid			
	8	0.864	Valid			
	9	0.859	Valid			
	10	0.836	Valid			
	11	0.841	Valid			
	12	0.843	Valid			
	13	0.868	Valid			
	14	0.872	Valid			
	15	0.839	Valid			

	16	0.858	Valid			
	17	0.86	Valid			

Sumber: Lampiran 5 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2017)

Dari hasil pengujian validitas *Job Embeddedness* keseluruhan item pertanyaan sebanyak 17 item pertanyaan, didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid dikarenakan memiliki angka di atas 0,5 sehingga dikatakan valid. Pengujian reliabilitas pada variabel *Job Embeddedness* menghasilkan nilai C.R yang lebih besar dari 0.70 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas& Reliabilitas Variabel Kompensasi

Variabel	Butir	Signifikan	Keterangan	C.R	AVE	Keterangan
Kompensasi	1	0.831	Valid	0.961297	0.675736	Reliabel
	2	0.881	Valid			
	3	0.814	Valid			
	4	0.85	Valid			
	5	0.89	Valid			
	6	0.836	Valid			
	7	0.753	Valid			
	8	0.867	Valid			
	9	0.849	Valid			
	10	0.753	Valid			
	11	0.863	Valid			
	12	0.644	Valid			

Sumber: Lampiran 5 Uji Kualitas Instrumen Dan Data (2017)

Dari hasil pengujian validitas Kompensasi keseluruhan item pertanyaan sebanyak 12 item pertanyana, didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan valid dikarenakan memiliki angka di atas 0,5 sehingga dikatakan valid. Pengujian reliabilitas pada variabel *Kompensasi* menghasilkan nilai C.R yang lebih besar dari 0.70 dan nilai AVE yang lebih besar dari 0,5 sehingga alat ukur dapat dikatakan reliabel.

D. Statistik Deskriptif

Analisis yang dilakukan dapat berupa penyajian data berupa tabel biasa maupun distribusi frekuensi, grafik, diagram lingkaran, dan piktogram. Dalam penjelasan kelompok melalui modus, mean dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku yaitu menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dari kompensasi, *job embeddedness* dan *turnover intention.* Pengukuran atas jawaban responden ini menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0{,}8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

Tabel 4.6 Interpretasi Dari Nilai Kelas-Kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
3,00 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,39	Tinggi
4,40 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2017)

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, hasil tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
TI1	109	1	4	2,45	Rendah
TI2	109	1	4	2,56	Rendah
TI3	109	1	4	2,43	Rendah
TI4	109	1	5	2,49	Rendah
TI5	109	1	5	2,59	Rendah
Rata-rata	109			2,50	Rendah

Sumber: Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2017)

Pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel *turnover intention*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 2,50 dengan skor maksimal 5 dan minimal 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *turnover intention* pada karyawan dalam kategori ini adalah rendah karena memiliki angka rata-rata 2,50.

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel *Job Embeddedness*

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
JE1	115	1	5	3,58	Tinggi
JE2	115	2	5	3,52	Tinggi
JE3	115	1	5	3,55	Tinggi
JE4	115	2	5	3,36	Sedang
JE5	115	2	5	3,47	Tinggi
JE6	115	1	5	3,5	Tinggi
JE7	115	1	5	3,55	Tinggi
JE8	115	2	5	3,42	Sedang
JE9	115	2	5	3,38	Sedang
JE10	115	5	5	3,51	Tinggi
JE11	115	5	5	3,44	Tinggi
JE12	115	1	5	3,47	Tinggi
JE13	115	1	5	3,4	Sedang
JE14	115	1	5	3,44	Tinggi
JE15	115	2	5	3,45	Tinggi

JE16	115	1	5	3,42	Tinggi
JE17	115	1	5	3,39	Sedang
Rata-rata	115			3,46	Tinggi

Sumber: Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2017)

Pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel *job embeddedness*. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3,46 dengan skor maksimal 5 dan minimal 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel *job embeddedness* pada karyawan dalam kategori ini adalah tinggi karena memiliki angka rata-rata 3,46.

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
K1	115	2	5	3.58	Tinggi
K2	115	2	5	3.52	Tinggi
K3	115	2	5	3.55	Tinggi
K4	115	2	5	3.36	Tinggi
K5	115	2	5	3.47	Tinggi
K6	115	2	5	3.5	Sedang
K7	115	2	5	3.55	Tinggi
K8	115	2	5	3.42	Tinggi
K9	115	2	5	3.38	Tinggi
K10	115	2	5	3.51	Tinggi
K11	115	2	5	3.44	Tinggi
K12	115	2	5	3.47	Tinggi
Rata-rata	115			3.48	Tinggi

Sumber: Lampiran 6 Analisis Deskriptif (2017)

Pada tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variabel kompensasi. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3,48 dengan skor

maksimal 5 dan minimal 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kompensasi pada karyawan dalam kategori ini adalah tinggi karena memiliki angka rata-rata 3,48.

E. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunkan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut (Hair, et. Al., 1998 dalam Ghozali 2017). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

1. Pengembangan Model Berdasarkan Teori

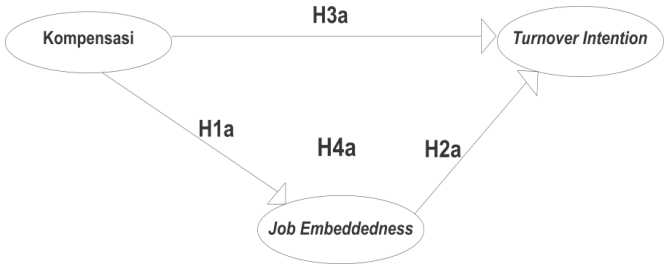
Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah di jelaskan pada Bab II.Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu kompensasi, satu variabel dependen (endogen) yaitu *turnover intenton* dan variabel intervening yaitu *job embeddedness*.

2. Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)

Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kasualitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang

langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya, sedangkan garis-garis lengkung menunjukkan hubungan antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi.Pengukuran hubungan antara variable dalam SEM dinamakan *structural model*. Berdasarkan landasan teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:

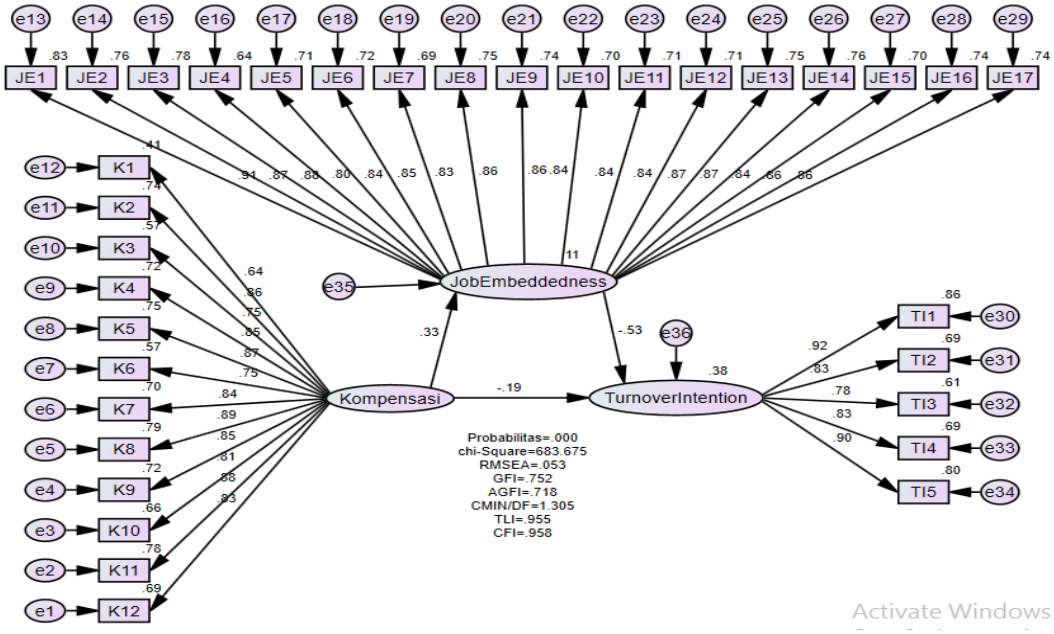
Gambar 4.3 Diagram Jalur Untuk SEM



Sumber: Lampiran 7 Model Penelitian (2017)

3. **Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural**

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* dalam Bab III.



Gambar 4.4 Model Pengukuran

Sumber: Lampiran 7 Model Pengukuran (2017)

4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML). Estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 109 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 (Ghozali, 2017). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang di perlukan uji SEM.

b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunkan z value (critical ratio atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar ± 2,58 pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2017). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

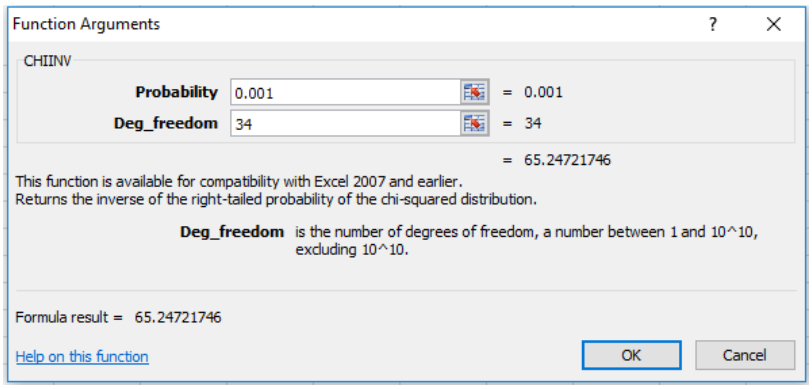
Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
TI5	1	5	0.163	0.697	-0.74	-1.577
TI4	1	5	0.061	0.259	-0.997	-2.124
TI3	2	5	-0.051	-0.216	-0.955	-2.036
TI2	2	5	0	0.001	-0.853	-1.819
TI1	1	5	0.145	0.617	-0.919	-1.959
JE17	1	5	0.02	0.085	-0.713	-1.521
JE16	1	5	0.05	0.213	-0.579	-1.234
JE15	2	5	0.078	0.331	-1.029	-2.192
JE14	1	5	0.103	0.439	-0.79	-1.684
JE13	1	5	0.072	0.308	-0.73	-1.556
JE12	1	5	0.011	0.048	-0.457	-0.974
JE11	2	5	0.186	0.793	-0.937	-1.996
JE10	2	5	0.189	0.806	-0.916	-1.952
JE9	2	5	0.255	1.088	-0.826	-1.76
JE8	2	5	0.149	0.637	-0.973	-2.074
JE7	1	5	0.031	0.131	-0.273	-0.582
JE6	1	5	0.067	0.287	-0.775	-1.651
JE5	2	5	0.264	1.123	-0.654	-1.394
JE4	2	5	0.059	0.25	-0.676	-1.44
JE3	1	5	0.166	0.709	-0.534	-1.138
JE2	2	5	-0.002	-0.011	-1.016	-2.165
JE1	1	5	-0.068	-0.29	-1.049	-2.237
K1	2	5	0.076	0.324	-0.825	-1.758
K2	2	5	0.32	1.365	-0.704	-1.499
K3	2	5	0.011	0.048	-0.626	-1.333
K4	2	5	0.113	0.482	-0.637	-1.356
K5	2	5	-0.015	-0.064	-0.882	-1.879
K6	2	5	0.419	1.787	-0.183	-0.39
K7	2	5	-0.02	-0.083	-0.754	-1.606
K8	2	5	0.202	0.861	-0.934	-1.991
K9	2	5	0.059	0.252	-0.848	-1.808
K10	2	5	0.173	0.736	-0.695	-1.48
K11	2	5	0.005	0.023	-0.837	-1.783
K12	2	5	0.195	0.832	-0.648	-1.38
Multivariate					-12.829	-1.354

Sumber: Lampiran 9 Uji Normalitas (2017)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -1,354 berada di dalam rentang ± 2,58.

c. Identifikasi Outliers

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat p <0.001.Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 34, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:



Gambar 4.5 Hasil Perhitungan *Degree Of Freedom*

Sumber : Lampiran 10 Uji Outliers (2017)

Hasilnya adalah 65,2472. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 65,2472 merupakan outliers multivariate.

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Outlier

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
81	57.704	.007	.497
34	50.748	.032	.842
77	50.563	.034	.664
29	49.174	.045	.665
71	48.099	.055	.661

Sumber : Lampiran 10 Uji Outliers (2017)

Pada tabel 4.11 menunjukan sebagian nilai dari Mahalonobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 65,2472. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak ada yang *outliers.*

5. Menilai Identifikasi Model Struktural

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukan bahwa model termasuk dalam kategori *over-identified*. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

Tabel 4.12 *Notes For Model*

Number of distinct sample moments:	595
Number of distinct parameters to be estimated:	71
Degrees of freedom (595 - 71):	524

Sumber: Lampiran 11 *Notes For Model* (2017)

Hasil output AMOS yang menunjukan nilai df model sebesar 524. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over confident karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan "Fit" atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

Tabel 4.13 Menilai *goodness of fit*

Goodness of fit index	***Cut-off value***	**Model Penelitian**	**Model**
Chi-Square	≥ 0,05	663,675	Fit
Significant probability	≥ *0.05*	0,000	Tidak fit
RMSEA	≤ 0.08	0,053	Fit
GFI	≥ 0.90	0,752	Tidak fit
AGFI	≥ 0.90	0,718	Tidak fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,305	Fit
TLI	≥ 0.90	0,955	Fit
CFI	≥ 0.90	0,958	Fit

Sumber : Lampiran 13 Model fit (2017)

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.13, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

Sebaiknya nilai *chi-square* yang kecil akan menghasilkan nilai propanilitas yang lebih besar dari tingkat signifikansi. Dalam hal ini peneliti harus mencari *chi-square* yang tidak signifikan karena mengharapkan model yang diusulkan cocok atau fit dengan

obsrvasi. Pada penelitian ini menunjukkan nilai *chi-square* yang lebih besar dari nilai probabilitasya yaitu 663,675 dan dapat disimpulkan bahwa model fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,053 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu ≤ 0,08 hal ini menunjukkan model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukan tingkat kesesuaian mdel secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,752. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan ≥ 0,90 menunjukkan model penelitian tidak fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freesom yang diusulakan dan degree of freedom dari null model.Nilai AGFI pada model ini adalah 0,718. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan ≥ 0,80 menunjukkan model penelitian tidak fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsiomonious yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian.

Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,305 menunjukan bahwa model penelitian fit.

TLI merupakan imdeks kesesuaian yang kurang dipengarui ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,955 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu ≥ 0,90 hal inimenunjukkan model penelitian fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini adalah 0,958 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu ≥ 0,90 hal inimenunjukkan model penelitian fit

Berdasarkan hasil pengujian kesesuaian model dan uraian diatas didapat bahwa tingkat kesesuaian model belum semuanya baik. Hal ini diindikasikan dengan nilai Probability, GFI, dan AGFI karena nilainya yang masih dibawah standar penerimaan dan dikatakan bahwa model tidak fit. Namun dengan melihat indeks lainnya yaitu RMSEA, CMIN/DF, TLI dan CFI yang nilainya sesuai dengan standar penerimaan atau model bisa dinyatakan fit, maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun pada penelitian ini adalah baik. Gozali, 2017 menyatakan bahwa jika ada satu atau dua kriterian *goodness of fit* yang terpenuhi maka secara keseluruhan model dapat dikatakan baik *(fit)*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

7. Interpretasi dan model Modifikasi Model

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan tindakan berikut bisa dilakukan :

1. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
2. Menambah variable jika data tersedia
3. Mengurangi variable

Modifikasi model yang dilakukan dalam penelitian ini didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbukle yang membahas mengenai bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat Modification Indices yang dihasilkan AMOS 22.

F. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai standardized regression weight yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam table berikut:

Tabel 4.14 Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Hipotesis
Job Embeddedness	<---	Kompensasi	0.448	0.132	3.395	***	Positif
Turnover Intention	<---	Job Embeddedness	-0.516	0.088	-5.831	***	Negatif
Turnover Intention	<---	Kompensasi	-0.248	0.117	-2.125	0.034	Negatif

Sumber : Lampiran 12 Uji Hipotesis (2017)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan hubungan antar variabel.

1. **Pengaruh Kompensasi terhadap *Job Embeddedness***

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,000 dan nilai C.R 3.395 hal ini menunjukan bahwa hubungan Kompensasi dengan *job embeddedness* positif. Artinya semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan *job embeddedness*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 (p<0,05), sehingga (H1) yang berbunyi "kompensasi berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*" terdukung dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara kompensasi dengan *job embeddedness*.

2. **Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention***

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,000 dan nilai C.R -5.831 hal ini menunjukan bahwa hubungan *job embeddedness* dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik *job embeddedness* maka akan mengurangi *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 (p<0,05), sehingga (H2) yang berbunyi "*job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*" terdukung dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara *job embeddedness* dengan *turnover intention*.

3. **Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention***

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* diperoleh sebesar 0,034 dan nilai C.R -2.125 hal ini menunjukan bahwa hubungan kompensasi dengan *turnover intention negatif*. Artinya semakin baik kompensasi maka akan mengurangi *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,0034 (p<0,05), sehingga (H3) yang berbunyi "kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*" terdukung dan dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh secara langsung antara kompensasi dengan *turnover intention*.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Embeddedness* Sebagai Mediasi

Untuk melihat hubungan mediasi antara kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *job embeddedness* yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized dierect effect* dengan *standardiezed indirect effects*. Artinya jika nilai *standardiezd direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indierect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut (Ghozali, 2017).

Tabel 4.15 *Standardized Direct Effets*

	Kompensasi	Job Embeddedness	Turnover Intention
Job Embeddedness	0.329	0	0
Turnove rIntention	-0.186	-0.528	0

Sumber : Lampiran 12 Uji Hipotesis (2017)

Tabel 4.16 *Standardized Indirect Effects*

	Kompensasi	Job Embeddedness	Turnover Intention
JobEmbeddedness	0	0	0
TurnoverIntention	-0.174	0	0

Sumber : Lampiran 12 Uji Hipotesis (2017)

Parameter estimasi nilai *koefisien standardized regression weight* antara kompensasi terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *job embeddedness* diperoleh sebesar nilai *direct* > nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai -0,186>-0,174 hal ini menunjukan bahwa *job embeddedness* tidak memediasi kompensasi terhadap *turnover intention* . Artinya semakin tinggi kompensasi maka belum tentu akan menurunkan *turnover intention*. Sehingga (H4) yang berbunyi "kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *job embeddedness* sebagai mediasi" terdukung dan dapat dinyatakan bahwa *job embeddedness* tidak memediasi kompensasi terhadap *turnover intention.*

G. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Job Embeddedness*

Hasil penelitian menunjukkan nilai *koefisien standardized regression weight* sebesar 0,000 dan nilai C.R 3.395 hal ini menunjukan bahwa hubungan kompensasi dengan *job embeddedness* positif. Artinya semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan *job embeddedness*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 (p<0,05) , sehingga (H1) yang berbunyi **"kompensasi berpengaruh positif terhadap *job***

embeddedness" dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima** karena adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan *job embeddedness*.

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa kompensasi yang dimiliki karyawan di PT. Primissima memang tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi 3,48. Dengan kompensasi yang tinggi ternyata mampu meningkatkan tingkat *job embeddedness* yang tinggi pada karyawan PT. Primissima ini, hal ini juga dapat dilihat pada angka statistik deskriptif pada tabel 4.8 yang ditunjukan pada variabel *job embeddedness* yaitu 3,46.

Banyak hal yang mempengaruhi tingkat *job embeddedness* pada karyawan di PT. Primissima, seperti kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi seperti gaji, insentif dan bonus yang didapatkan karyawan PT. Primissima telah memenuhi hak karyawan dan mampu meningkatkat *job embeddedness* pada karyawan. Pada praktiknya hal ini telah ditunjukkan oleh karyawan di PT. Primissima dimana karyawan yang merasa cocok dengan gaji dan kompensasinya karena gaji yang didapatkan sesuai dengan UMR karena PT. Primissima adalah salah satu perusahaan milik BUMN. Dengan adanya rasa puas akan kompensasi yang diberikan maka akan telah tertanam dalam diri karyawan di PT. Primissima tersebut kecocokan dengan perusahaan sehingga membentuk faktor keterikatan dan kekuatan karyawan untuk bertahan di dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Karatepe *et al (*2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job embedddedness.* Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Bergiel *et al* (2009) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasia dan *job embeddedness*.

2. Pengaruh *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan nilai *koefisien standardized regression weight* sebesar 0,000 dan nilai C.R -5.831 hal ini menunjukan bahwa hubungan *job embeddedness* dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik *job embeddedness* maka akan menurunkan *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p<0,05$) , sehingga (H2) yang berbunyi **"*job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*"** dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima** karena adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara *job embeddedness* dan *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa *job embeddedness* pada karyawan di PT. Primisima memang telah tercipta dan dapat dikatakan tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi 3,46. Dengan adanya *job embeddedness* yang tinggi ternyata mampu mempengaruhi tingkat *turnover intention* yang rendah pada karyawannya, hal ini juga dapat

dilihat dari perhitungan statistik deskriptif pada tabel 4.7 variabel *turnover intention* yang menunjukkan angka 2,50.

Banyak hal yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan di PT. Primissima seperti *job embeddedness* atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Karyawan di PT.Primissima memiliki keinginan untuk pindah yang rendah dikareakan faktor keterikatan terhadap perusahaan yang tinggi atau kekuatan untuk bertahan di dalam perusahaan yang tinggi. Pada praktiknya hal ini telah dibuktikan oleh karyawan di PT. Primissima dimana karyawan telah memiliki cocok dengan pekerjaannya terutama kecocokan dalam hal material, kemudian hubungan terhadap rekan kerja yang baik dan banyak hal yang akan hilang jika meninggalkan pekerjaan, maka karyawan akan sangat minim berkeinginan untuk pindah.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian Putri dan Suana (2016), Garnita dan Kartika (2014), Polii(2015) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *job embeddedness.* Didukung juga oleh penelitian Yang *et al* (2011), Mitchell *et al* (2001) dan penelitian Bitha dan Ardana (2017) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan nilai *koefisien standardized regression weight* sebesar 0,034 dan nilai C.R -2.125 hal ini

menunjukan bahwa hubungan kompensasi dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik kompensasi maka akan menurunkan angka *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,034 ($p<0,05$) , sehingga (H3) yang berbunyi **"kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*"** dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima** karena adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara kompensasi dan *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 4.9 kompensasi yang dimiliki karyawan di PT. Primisima memang tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif yang memiliki angka interpretasi 3,48. Dengan adanya kompensasi yang tinggi ternyata mampu mempengaruhi rendahnya angka keinginan untuk berpindah karyawan di PT Primisima ini, hal ini juga dapat dilihat pada angka statisti deskriptif pada tabel 4.7 variabel *turnover intention* yang ditunjukan yaitu 2,50.

Banyak hal yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan di PT. Primissima seperti hak-hak yang seharusnya didapatkan yaitu kompensasi. Kompensasi didalam perusahaan memang harus diberikan kepada karyawan karena memang kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak-hak dari karyawan. Pada praktiknya kompensasi seperti insentif, gaji, dan bonus yang didapatkan oleh karyawan telah memenuhi hak karyawan dan memberikan efek terhadap setiap karyawannya, ini telah ditunjukkan oleh karyawan di

PT. Primissima yang selalu datang tepat waktu, jarang membolos dan juga bekerja dengan aturan yang telah ditetapkan, kecilnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru dan keinginan untuk pindah yang kecil karena pada dasarnya karyawan disini telah menerima haknya. Dengan adanya rasa puas atas kompensasi yang didapatkan maka akan membantu mengurangi terjadinya *turnover intention.*

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian Artiningrum dan Satrya (2016), Karatepe *et al* (2009) , Bergiel *et al* (2009) dan Michael (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.*

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Embeddedness* Sebagai Mediasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien *standardized regression weight* antara kompensasi terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *job embeddedness* diperoleh sebesar nilai direct > nilai indirect, pada pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukan nilai 0,186>-0,174. Dengan ini dapat disimpulkan menunjukan bahwa *job embeddedness* tidak memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*. Artinya hubungan langsung antara kompensasi dan *turnover intention* lebih besar dari pada hubungan tidak langsung antara kompensasi dan *turnover intention* melalui *job embeddedness*. Pengujian hubungan kedua sehingga (H4) yang berbunyi **"kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui *job***

***embeddedness* sebagai mediasi".** Maka dapat disimpulkan bahwa **H4 ditolak** karena melihat hasil nilai direct atau hubungan langsung yang lebih besar dari nilai indirect atau hubungan tidak langsung.

Kompensasi pada karyawan di PT. Primisima dapat dikatakan tinggi, hal ini dapat dilihat dari hasil statistik deskriptif pada tabel 4.9 yang memiliki angka interpretasi 3,48. Dengan adanya kompensasi yang tinggi ternyata mampu mempengaruhi meningkatnya *job embededness* pada karyawannya, hal ini juga dapat dilihat dari perhitungan statistik deskriptif pada tabel 4.8 yang menunjukkan angka interpretasi 3,46. Dengan tingginya kompensasi pada karyawan dan dengan dibantu adanya *job embeddedness* yang tinggi pula ternyata mampu menurunkan angka *turnover intention* pada karyawan dengan melihat nilai interpretasi pada statistic deskriptif, perhitungan statistik deskriptif pada tabel 4.7 yang menunjukan nilai interprestasi *turnover intention* adalah 2,54. Namun melihat nilai direct yang lebih besar dengan nilai indirect dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* tidak memediasi antara kompensasi dengan *turnover intention* atau hubungan langsung antara kompensasi dan *turnover intention* lebih kuat dari pada hubungan tidak langsung antara kompensasi dan *turnover intention* melalui *job embeddedness*.

Banyak hal yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya keinginan untuk pindah karyawan seperti kompensasi. Terpenuhinya hak-hak karyawan yaitu kompensasi mampu menciptakan rasa puas

terhadap pekerjaannya. Kompensasi yang diterima karyawan di PT. Primissima seperti gaji , insentif dan bonus telah memenuhi hak-hak karyawan. Pada dasarnya bukan hanya kepuasan terhadap gaji atau kompensasi saja untuk merciptakan rasa nyaman dan cocok dalam diri karyawan namun adanya *job embeddedness* atau rasa terikat terhadap perusahaan yang dimiliki karyawan juga sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dan juga didorong adanya *job embeddedness* yang kuat pada diri karyawan maka akan mampu mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Namun dalam penelitian ini menemukan bahwa *job embeddeness* tidak menjadi mediasi antara kompensasi dan *turnover intention.* Jadi didalam penelitian ini pengaruh langsung kompensasi terhadap *turnover intention* lebih kuat untuk menurunkan keinginan untuk pindah karyawan dibandingkan dengan hubungan tidak langsung kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *job embeddedness* dalam menurunkan tingkat *turnover intention.* Pada praktiknya dikarenakan PT. Primissima adalah salah satu perusahaan BUMN maka kompensasi karyawan terpenuhi dan angka *turnover intention* atau keinginan untuk pindah karyawan rendah.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Karatepe *et al* (2016), Bergiel *et al* (2009) dan Pramusiwi (2015) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* memediasi hubungan antara kompensasi dan *turnover intenton.*