

## **BAB IV**

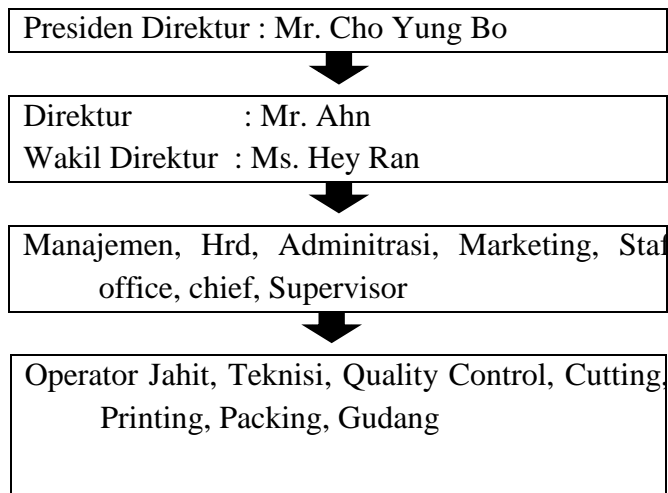
### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT . Komitrando Emporio adalah Perusahaan yang bergerak dalam bidang industri tas yang berkedudukan di Jl. Wonosari Km. 8 Banguntapan, Bantul. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1990. Pemilik saham dari perusahaan ini adalah Mr. Cho Yung Bo yang berasal dari Korea Selatan. Perusahaan ini berkerja sama dengan Adidas dalam memproduksi tas pada tahun 2011 yang masih berjalan hingga saat ini. Jumlah karyawan aktif hingga saat ini berkisar 700 orang yang didominasi oleh perempuan.

Adapun struktur dari perusahaan tersebut :

**Gambar 4.1 Struktur Perusahaan**



## 4.2 Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini berjumlah 120, yang kembali 117, 3 kuesioner yang tidak kembali dan 2 kuisisioner cacat sehingga kuesioner yang layak dianalisis berjumlah 115.

### 4.2.1 Responden Berdasar Usia

Komposisi responden berdasarkan usia secara rinci diperlihatkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.1 Responden Berdasar Usia**

No	Umur	Jumlah	%
1	17-23 tahun	46	40,0
2	24-30 tahun	56	48,7
3	31-37 tahun	11	9,6
4	38-44 tahun	2	1,7
Total		115	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat ditunjukkan bahwa mayoritas responden berumur 24-30 tahun yaitu 56 orang dan minoritas responden berumur 38-44 tahun yaitu 2 orang.

#### 4.2.2 Responden Berdasar Jenis Kelamin

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin secara rinci diperlihatkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Responden Berdasar Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	26	22,6
2	Perempuan	89	77,4
Total		115	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 89 responden.

#### 4.2.3 Responden Berdasar Pendidikan

Komposisi responden berdasarkan pendidikan secara rinci diperlihatkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Responden Berdasar Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SMP	7	6,1
2	SMU	103	89,6
3	S1/Diploma	5	4,3
Total		115	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 2

Dari Tabel 4.3 dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berpendidikan SMU sebanyak 103 orang dan minoritas berpendidikan S1/Diploma sebanyak 5 orang.

#### 4.2.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Komposisi rerponden berdasarkan lama kerja secara rinci diperlihatkan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.4 Responden berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Kerja	Jumlah	%
1	0-4 tahun	103	89,6
2	5-9 tahun	10	8,7
3	10-14 tahun	2	1,7
Total		115	100.0

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 2

Dari Tabel 4.4 dapat diidentifikasi bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berdasarkan lama kerja yaitu antara 0-4 tahun sebanyak 103 orang dan minoritas berdasarkan lama usaha yaitu antara 10-14 tahun sebanyak 2 orang

### 4.3 Uji Kualitas Instrumen

Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, sebelum digunakan harus diuji terlebih dahulu kualitasnya. Untuk menguji kualitas instrumen digunakan dua (2) uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas

menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen dilakukan uji validitas dengan menggunakan korelasi produktif momen.

**Tabel 4.5 Hasil uji validitas**

No	Item Pertanyaan	r hitung	r table	P Value	Kesimpulan
1	A1	0,646	0,185	0,00	Valid
2	A2	0,745	0,185	0,00	Valid
3	A3	0,771	0,185	0,00	Valid
4	A4	0,737	0,185	0,00	Valid
5	A5	0,712	0,185	0,00	Valid
6	A6	0,817	0,185	0,00	Valid
7	A7	0,752	0,185	0,00	Valid
8	A8	0,607	0,185	0,00	Valid
9	A9	0,924	0,185	0,00	Valid
10	A10	0,840	0,185	0,00	Valid
11	A11	0,855	0,185	0,00	Valid
12	A12	0,896	0,185	0,00	Valid
13	A13	0,921	0,185	0,00	Valid
14	A14	0,931	0,185	0,00	Valid
15	A15	0,902	0,185	0,00	Valid
16	A16	0,842	0,185	0,00	Valid
17	A17	0,884	0,185	0,00	Valid
18	A18	0,856	0,185	0,00	Valid
19	A19	0,875	0,185	0,00	Valid
20	A20	0,834	0,185	0,00	Valid
21	A21	0,867	0,185	0,00	Valid
22	A22	0,838	0,185	0,00	Valid
23	A23	0,731	0,185	0,00	Valid
24	A24	0,663	0,185	0,00	Valid
25	A25	0,855	0,185	0,00	Valid
26	A26	0,880	0,185	0,00	Valid
27	A27	0,893	0,185	0,00	Valid
28	A28	0,778	0,185	0,00	Valid

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	P Value	Kesimpulan
29	A29	0,812	0,185	0,00	Valid
30	A30	0,820	0,185	0,00	Valid
31	A31	0,845	0,185	0,00	Valid
32	A32	0,742	0,185	0,00	Valid
33	A33	0,830	0,185	0,00	Valid
34	A34	0,748	0,185	0,00	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 3

Dari Tabel 4.5. di atas terlihat bahwa hasil uji validitas diperoleh r hitung antara 0,607 – 0,931 dimana kesemuanya lebih besar dari nilai r tabel (*Corrected Item-Total Correlation*, pada lampiran 4), pada taraf kesalahan 5% (0,185) yang diperoleh dari angka pada tabel r kritis dengan  $115-2= 113$  dan P value lebih kecil dari pada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Pada penelitian, uji reliabilitas dilakukan

dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan Cronbach Alpha untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisisioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0.6$ , maka dinyatakan reliabel, Jika nilai Cronbach Alpha  $< 0.6$ , maka dinyatakan tidak reliabel (Arikunto,2006).

**Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,868	Reliabel
2	<i>Employee Retention</i>	0,959	Reliabel
3	Kompensasi	0,948	Reliabel
4	<i>Turn over</i>	0.942	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 3

#### 4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel atau lebih dikenal dengan analisa deskriptif merupakan prosedur pengolahan data dengan menggambarkan dan meringkas data secara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik. Gambaran jawaban responden ini didapatkan dari total frekuensi responden dalam memberikan jawaban pada masing-masing pernyataan yang mengukur variabel penelitian Adapun kategori penilaian persepsi responden disajikan sebagai berikut :

4

**Tabel 4.7 Kategori Penilaian**

<i>Means</i>	<b>Kategori</b>
1 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Cukup
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

#### 4.4.1 Deskripsi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan pernyataan dalam kuesioner yang didasarkan pada indikator pengukur gaya kepemimpinan.

**Tabel 4.8 Variabel Gaya Kepemimpinan**

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
A1	115	1	4	1.9	Rendah
A2	115	1	4	1.86	Rendah
A3	115	1	4	1.84	Rendah
A4	115	1	4	1.85	Rendah
A5	115	1	4	1.87	Rendah
A6	115	1	3	1.89	Rendah
A7	115	1	4	1.88	Rendah
A8	115	1	4	2.08	Rendah
<b>Total</b>				<b>1.89</b>	<b>Rendah</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 4



Berdasarkan tabel di atas, diketahui rata-rata keseluruhan sebesar 1,89 dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan PT Komitrando Emporio berada pada kategori rendah.

#### 4.4.2 Deskripsi Jawaban Variabel *Employee Retention*

Variabel *employee retention* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan pernyataan dalam kuesioner yang didasarkan pada indikator pengukur *employee retention*.

**Tabel 4.9 Variabel *Employee Retention***

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
A9	115	1	4	2.23	Rendah
A10	115	1	4	2.1	Rendah
A11	115	1	5	2.24	Rendah
A12	115	1	4	2.23	Rendah
A13	115	1	4	2.41	Rendah
A14	115	1	4	2.23	Rendah
A15	115	1	4	2.19	Rendah
<b>Total</b>				<b>2.23</b>	<b>Rendah</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, diketahui rata-rata keseluruhan sebesar 2,23 dapat diartikan bahwa *employee retention* PT Komitrando Emporio berada pada kategori rendah.

#### 4.4.3 Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan pernyataan dalam kuesioner yang didasarkan pada indikator pengukur kompensasi.

**Tabel 4.10 Variabel Kompensasi**

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
A16	115	1	4	2.27	Rendah
A17	115	1	4	2.25	Rendah
A18	115	1	4	2.09	Rendah
A19	115	1	4	2.05	Rendah
A20	115	1	4	2.07	Rendah
A21	115	1	4	2.1	Rendah
A22	115	1	4	2.2	Rendah
A23	115	1	4	2.23	Rendah
A24	115	1	4	1.93	Rendah
A25	115	1	4	2.17	Rendah
<b>Total</b>				<b>2.13</b>	<b>Rendah</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, diketahui rata-rata keseluruhan sebesar 2,13 dapat diartikan bahwa kompensasi PT Komitrando Emporio berada pada kategori rendah.

#### 4.4.4 Deskripsi Jawaban Variabel *Turnover Intention*

Variabel *turnover intention* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan pernyataan dalam kuesioner yang didasarkan pada indikator pengukur *turnover intention*.

**Tabel 4.11 Variabel *Turnover Intention***

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
A26	115	1	5	3,05	Cukup
A27	115	1	5	2,97	Cukup
A28	115	2	5	3,13	Cukup
A29	115	1	5	2,96	Cukup
A30	115	1	5	2,96	Cukup
A31	115	1	5	3,08	Cukup
A32	115	1	5	3,12	Cukup
A33	115	1	5	2,89	Cukup
A34	115	1	5	3,10	Cukup
<b>Total</b>				<b>3,02</b>	<b>Cukup</b>

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas, diketahui rata-rata keseluruhan sebesar 3,02 dapat diartikan bahwa *turnover intention* PT Komitrando Emporio berada pada kategori cukup.

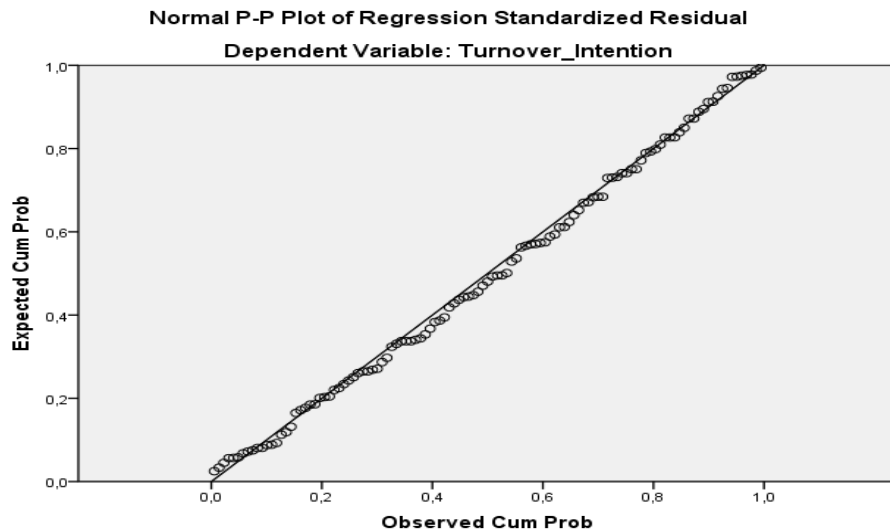
#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak

berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data cross sectional

#### **4.5.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.



**Gambar 4.2 Pplot**

Berdasarkan tampilan output chart di atas kita dapat melihat grafik plot. pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

#### **4.5.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Alat statistik

yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah dengan variance inflation factor (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat eigenvalues dan condition index (CI).

**Tabel 4.12 Uji multikolinearitas**

Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	40,731	2,481		16,419	,000		
Gaya_Kepemimpinan	-,175	,100	-,144	-1,755	,082	,998	1,003
Employee_Retention	-,333	,080	-,342	-4,165	,000	,995	1,005
Kompensasi	-,274	,069	-,327	-3,976	,000	,992	1,008

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 5

Berdasarkan output diketahui bahwa:

1. Nilai Tolerance semua variabel independen lebih besar dari 0,10.
2. Nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,00.

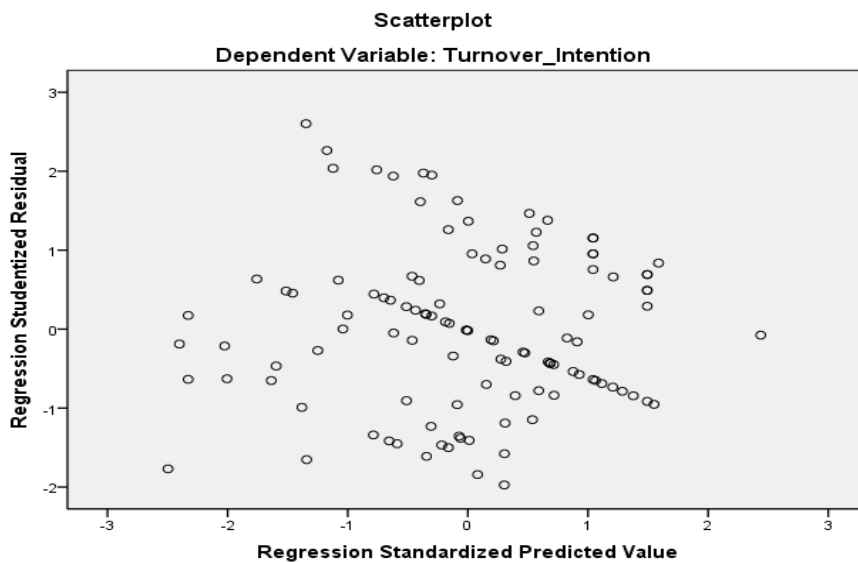
Berdasarkan nilai di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas

#### 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan

adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

**Gambar 4.3 Grafik Scatter**



Berdasarkan Grafik Scatter, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0

pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

## 4.6 Analisis Regresi

### 4.6.1 Persamaan Regresi

Analisis regresi mempelajari bentuk hubungan antara satu atau lebih peubah/variabel bebas (X) dengan satu peubah tak bebas (Y). dalam penelitian peubah bebas ( X) biasanya peubah yang ditentukan oleh peneliti secara bebas

$$Y^1 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = - 0.144 X_1 - 0.342 X_2 - 0.327 X_3$$

1. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar -0.144 (negatif) artinya jika gaya kepemimpinan semakin baik maka *turnover intention* akan semakin menurun.
2. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar -0.342 (negatif) artinya artinya jika *employee retention* semakin baik maka *turnover intention* akan semakin menurun.
3. Koefisien regresi  $X_3$  -0.327 (negatif) artinya artinya jika kompensasi semakin baik maka *turnover intention* akan semakin menurun.



#### 4.6.2 Variabel Dominan

Peneliti dapat menemukan variabel bebas manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

1. Pada Tabel 4.12, nilai koefisien beta didapat hasil paling besar dengan mengabaikan tanda negatif adalah *employee retention* dengan nilai -0,342. Dengan begitu maka *employee retention* mempunyai pengaruh paling besar pada penelitian ini.
2. Pada Tabel 4.12, t hitung didapat hasil paling besar dengan mengabaikan tanda negatif adalah *employee retention* dengan nilai -4,165. Dengan begitu maka *employee retention* mempunyai pengaruh paling besar pada penelitian ini.
3. Pada Tabel 4.12 didapat nilai signifikan paling rendah 0,00 untuk *employee retention* dan 0,00 untuk kompensasi. Dengan begitu maka *employee retention* dan kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap penelitian ini.

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *employee retention* memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel terkait.

### 4.6.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila  $R = 0$  berarti diantara variabel bebas (*independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R = 1$  berarti antara variabel bebas (*independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat.

**Tabel 4.13 Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,507a	,257	,236	5,112

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya\_Kepemimpinan, Employee\_Retention

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 5

Nilai Adjusted R square sebesar 0,236 memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel terikat adalah sebesar 23,6 % sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan

#### **4.7 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis merupakan prosedur penting dalam statistik. Sebuah tes hipotesis dilakukan dengan mengevaluasi dua pernyataan paling penting tentang populasi untuk menentukan pernyataan terbaik yang di dukung oleh data sampel.

##### **4.7.1 Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig.

**Tabel 4.14 Uji Anova**  
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1000,837	3	333,612	12,769	,000
	Residual	2900,155	111	26,128		
	Total	3900,991	114			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya\_Kepemimpinan, Employee\_Retention

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 6

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitungnya. Karena nilai F hitung sebesar 12.769 yang memiliki tingkat sig 0,000 yang lebih kecil dari 5% maka kita dapat simpulkan bahwa uji model diterima yaitu gaya kepemimpinan, *employee retention* dan kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention.

#### 4.7.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak

terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.15 Uji t**  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	40,731	2,481		16,419	,000
Gaya_Kepemimpinan	-,175	,100	-,144	-1,755	,082
Employee_Retention	-,333	,080	-,342	-4,165	,000
Kompensasi	-,274	,069	-,327	-3,976	,000

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2017, Lampiran 6

Untuk melihat apakah suatu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan/tidak dapat dilihat dari nilai t atau dari signifikansinya. Apabila suatu variabel terikat memiliki sig lebih kecil dari, 0,05 atau 5% maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut signifikan pada tingkat 5%, Apabila dinyatakan signifikan maka hipotesis yang telah kita rumuskan dapat diterima dengan yang biasa digunakan 5%. Berdasarkan hal tersebut maka :

**a. Hipotesis 1** pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention* tidak signifikan, karena nilai sig 0,082 lebih dari 0,05. Disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang negatif dari gaya kepemimpinan, terhadap *turnover intention*

- b. Hipotesis 2** pengaruh *employee retention* terhadap *turnover intention* dapat diterima, karena nilai sig 0,000 kurang dari 0,05. Disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan dari *employee retention*, terhadap *turnover intention*.
- c. Hipotesis 3** pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dapat diterima, karena nilai dari sig 0,000 kurang dari 0,05. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari kompensasi, terhadap *turnover intention*.

#### **4.8 Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, *employee retention* dan kompensasi terhadap *turnover intention* maka ada beberapa hal yang dapat di jelaskan dalam pembahasan sebagai berikut :

##### **1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention***

Dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dari nilai probabilitas signifikansinya menunjukkan tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan meskipun gaya kepemimpinan telah ditingkatkan kepada karyawan namun tidak dapat berpengaruh terhadap

*turnover intention* di PT Komitrando Emporio. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan Albert Amankwaal & Olivia Anku-Tsede (2015), hal ini bisa disebabkan dengan adanya pengaruh variabel lain.

Gaya kepemimpinan tidak signifikan disebabkan oleh karena faktor direktur yang belum bisa menjamah setiap karyawan sehingga persepsi karyawan terhadap direktur berdeda-beda. Direktur hanya berfokus kepada kesalahan karyawan atau hanya melakukan tindakan apabila ada kesalahan dan seringnya direktur keluar kantor sehingga karyawan belum mengenal baik sosok direktur mereka terutama karyawan baru.

## **2. Pengaruh *employee retention* terhadap *turnover intention***

Dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan dari *employee retention*, terhadap *turnover intention*, terbukti dari nilai probabilitas signifikansinya. Apabila *employee retention* dalam perusahaan meningkat maka dapat menurunkan angka *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mitchell et al. (2001). *Employee retention* mempunyai pengaruh paling besar dalam mempengaruhi tinggi

rendahnya *turnover intention*. Kejelasan karir tentu akan menjadi pertimbangan bagi karyawan, khususnya karyawan PT Komitrando Emporio. Apabila Perusahaan dapat dengan baik mempertahankan dan juga menjamin karyawan, juga membuat karyawan tersebut merasa akan mendapatkan karir dan jabatan yang jelas, tentunya ini dapat mengurungkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

### **3. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention***

Dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari kompensasi, terhadap *turnover intention*, terbukti dari nilai probabilitas signifikansinya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin sedikit karyawan yang akan meninggalkan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin S. Murphy (2015). Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan. Apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan kurang terpenuhi maka seringkali timbul keinginan berhenti bekerja. Begitu juga pada karyawan PT



Komitrandu Emporio, pengunduran diri karyawan PT Komitrandu Emporio akan meningkat setelah tujangan hari raya (THR) dibagikan. Pemberian kompensasi yang dirasa kurang tentu menjadi faktor yang sangat berpengaruh. Jika karyawan merasa belum puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan berperilaku negatif dan akan meningkatkan *turnover intention*.