

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

WL Alumunium adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Perusahaan ini membuat peralatan dapur seperti wajan, ketel dan soblok. WL Alumunium sendiri berdiri pada tahun 1975, dan berlokasi di Jl. Pakel Baru Selatan No. 14 RT/RW 16/05, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta. Pemilik dari WL Alumunium sendiri yaitu Bapak Waluyo.

Jabatan direktur utama WL Alumunium sendiri dipegang oleh bapak Wahyudi Waluyo. Perusahaan yang dipimpin oleh bapak Wahyudi Waluyo ini sendiri memiliki karyawan sebanyak 78 orang untuk saat ini. Karyawan-karyawan tersebut terbagi menjadi beberapa bagian, yaitu bagian administrasi yang terdiri dari 2 (dua) orang karyawan yang berjenis kelamin perempuan semua, dan sisanya ada 76 karyawan yang bekerja pada bagian produksi. Para karyawan di bagian produksi tidak ada yang dibagi ke dalam bidang khusus. Semua karyawan pada bagian produksi dituntut untuk dapat bekerja di semua bidang produksi.

Proses rekrutmen karyawan yang ada di Wl Alumunium sendiri tidaklah terlalu sulit. Calon karyawan yang ingin bekerja di WL Alumunium untuk bagian produksi biasanya mengetahui adanya lowongan pekerjaan karena berita dari mulut-kemulut. Setelah mengetahui berita tersebut dan berminat untuk bekerja di WL Alumunium, maka calon karyawan tersebut terlebih

dahulu akan ditanya apakah mereka memiliki keahlian atau tidak. Apabila calon karyawan tersebut tidak memiliki keahlian, maka karyawan tersebut akan diberikan pelatihan untuk melakukan pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Berbeda dengan bagian produksi, perekrutan karyawan untuk bagian administrasi menggunakan sistem online. Setelah mendaftar melalui online, calon karyawan bagian administrasi akan dipanggil ke perusahaan dan melakukan wawancara secara langsung untuk melihat apakah calon karyawan tersebut pantas bekerja di bidang administrasi.

WL Alumunium sendiri memiliki sistem penggajian yang berbeda dari perusahaan lainnya. Sistem penggajian ini terbagi menjadi 3, yaitu sistem borongan atau mingguan, sistem harian, dan yang terakhir yaitu sistem bulanan. Sistem borongan atau mingguan di sini dijelaskan bahwa penggajian dilakukan 4 kali dalam sebulan, dimana gaji akan diserahkan setiap akhir minggu atau pada hari sabtu. Gaji yang diterima karyawan pun berbeda-beda, untuk bagian produksi atau buruh pabrik akan mendapatkan gaji di bawah UMR dan untuk bagian administrasi sendiri mendapatkan gaji sejumlah UMR kota Yogyakarta. Selain gaji, para karyawan di WL Alumunium juga mendapatkan beberapa fasilitas lain seperti asuransi ketenagakerjaan dan juga bonus. Asuransi ketenagakerjaan sendiri diberikan untuk menjamin keselamatan para karyawan yang bekerja di sana. Sistem bonus sendiri akan diberikan apabila karyawan-karyawan tersebut dapat memproduksi barang melebihi target yang telah diberikan. Target tersebut akan disampaikan pagi

hari ketika karyawan-karyawan diberikan *briefing* sebelum melakukan pekerjaan.

Barang yang diproduksi oleh WL Alumunium masing-masing memiliki ukuran yang berbeda-beda mulai dari ukuran kecil, ukuran sedang sampai ukuran besar. Untuk menghasilkan produk jadi membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Banyaknya waktu yang dibutuhkan karena dalam satu kali produksi harus melalui beberapa tahapan. Beberapa tahapan tersebut dimulai dari pembakaran, percetakan, penghalusan, pemasangan pegangan, pelabelan sampai ke penyimpanan. Hal tersebutlah yang membuat WL Alumunium memiliki cukup banyak karyawan disetiap bagian dalam proses pembuatannya.

Berkembangan pesatnya WL Alumunium dalam bidangnya membuat jangkauan pemasarannya semakin tersebar luas. Jangkauan pemasaran tersebut yang bermula hanya di Yogyakarta, kini bisa merambah hingga ke daerah Jawa Tengah hingga daerah Jawa Timur. Jam operasional WL Alumunium sendiri dibuka dari hari Senin hingga hari Sabtu pukul 08.00 sampai 16.00 WIB (Waktu Indonesia Barat).

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian kali ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner di WL Alumunium pada tanggal 23 Juli 2019. Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di WL Alumunium yang berjumlah 78 orang.

Kuesioner yang telah dibagikan, kemudian dikumpulkan kembali oleh peneliti pada tanggal 27 Juli 2019. Peneliti menerima kembali kuesioner sesuai dengan jumlah kuesioner yang dibagikan, yaitu 78 kuesioner. Berikut adalah perhitungan tingkat pengembalian dan penggunaan kuesioner yang telah disajikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Klasifikasi Kuesioner

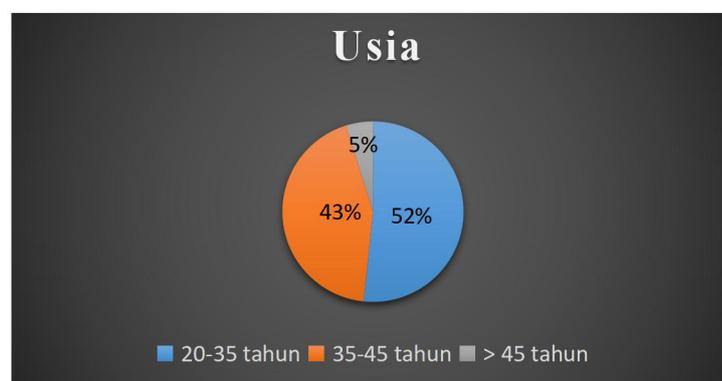
No	Kuesioner	Jumlah
1	Kuesioner yang dibagikan	78
2	Kuesioner yang terkumpul	78
3	Kuesioner yang tidak kembali	0
4	Kuesioner yang digunakan	62
5	Kuesioner yang tidak digunakan	18

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan dari tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa 78 kuesioner yang telah dibagikan dapat terkumpul semua. Namun, dari 78 kuesioner yang terkumpul hanya ada 62 kuesioner yang layak untuk diuji. Terdapat kesalahan dalam pengisian, yaitu adanya kesamaan nilai dalam setiap variabel dan tidak bagus atau baiknya kuesioner yang telah diisi membuat 18 kuesioner tersebut tidak layak untuk diteliti.

2. Deskriptif Data Responden

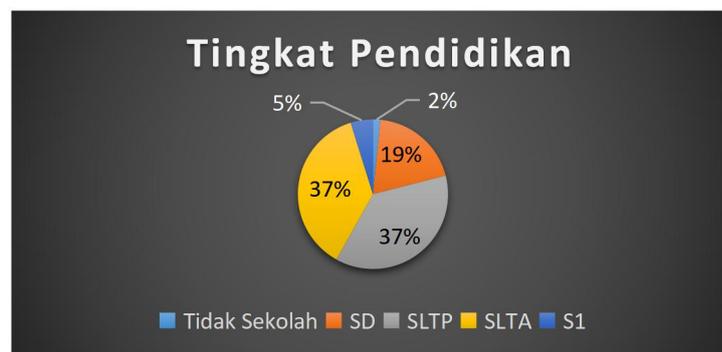
Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan 78 orang responden sebagai sampel. Hasil dari data karakteristik responden dapat dianalisis dalam deskriptif data responden. Data deskriptif responden akan menunjukkan beberapa informasi dasar mengenai keadaan responden. Adapun karakteristik responden yang telah dipilih oleh peneliti untuk penelitian kali ini, yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, tingkat pendidikan, dan status perkawinan. Data-data tersebut dapat digambarkan pada diagram-diagram di bawah ini :



Gambar 4.1
Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari semua responden yang bekerja pada WL Alumunium Yogyakarta paling banyak didominasi oleh karyawan yang berusia 20-35 tahun, sebesar 52%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan di WL Alumunium menunjukkan usia yang masih produktif atau bisa dibilang masih berada pada usia muda.

Pada penelitian kali ini, karakteristik lain yang digunakan peneliti yaitu tingkat pendidikan terakhir dari para karyawan WL Alumunium. Hasil yang telah diterima, dapat digambarkan melalui diagram di bawah ini :



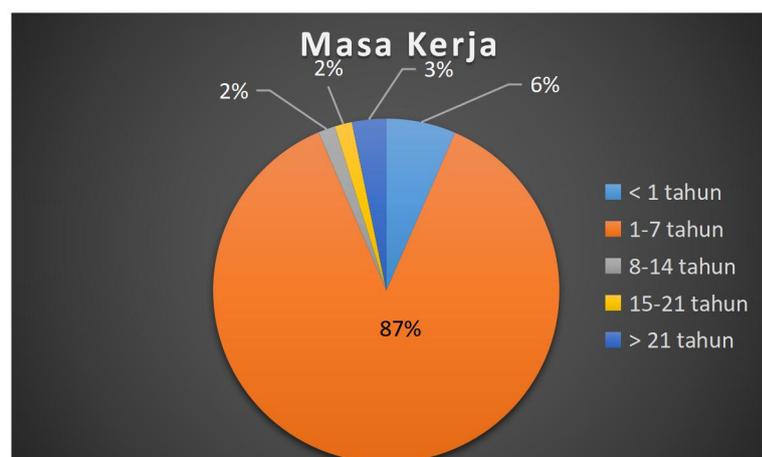
Gambar 4.2

Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan gambar di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pendidikan yang paling banyak dimiliki oleh responden yaitu tingkat pendidikan SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas) dan juga SLTP (Sekolah Lanjut Tingkat Pertama) sebanyak 23 orang (37 %) pada setiap klasifikasi. Jadi, mayoritas pekerja pada WL Alumunium memiliki tingkat pendidikan

SLTP (Sekolah Lanjut Tingkat Pertama) dan SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas). Tingkat pendidikan tersebut membuat para karyawan WL Alumunium memiliki latar pendidikan yang cukup baik, sehingga dapat mengerti pekerjaannya dengan lebih jelas.

Karakteristik lainnya yang digunakan oleh peneliti yaitu berdasarkan masa kerja. Hal ini dirasa penting, karena masa kerja yang dimiliki oleh karyawan biasanya mempengaruhi pekerjaan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Hasil dari masa kerja yang dimiliki karyawan dapat dilihat pada gambar diagram di bawah ini :

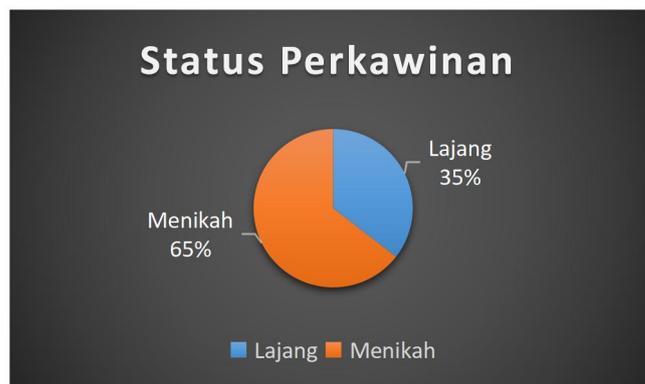


Gambar 4.3

Masa Kerja Responden

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa data tertinggi terdapat pada responden yang telah bekerja selama 1-7 tahun yaitu sebanyak 54 responden (87%). Oleh sebab itu, mayoritas karyawan pada WL Alumunium Yogyakarta telah bekerja selama rentang waktu tersebut.

Selanjutnya, peneliti melihat status perkawinan juga sebagai salah satu karakteristik penting. Karyawan yang telah menikah dengan karyawan yang belum menikah akan memiliki tanggungan yang berbeda. Hasil data responden dengan karakteristik status perkawinan dapat dilihat melalui diagram di bawah ini :



Gambar 4.4

Status Perkawinan Responden

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang telah mengisi kuesioner sebagian besar sudah menikah dengan frekuensi yang didapatkan yaitu 40 responden (65%) dari 62 responden. Oleh sebab itu, karyawan yang ada pada WL Alumunium mayoritas telah menikah dan berkeluarga

Karakteristik terakhir yang digunakan oleh peneliti yaitu berdasarkan jenis kelamin. Peneliti menggunakan karakteristik ini untuk melihat perbandingan jumlah *gender* yang ada pada WL Alumunium. Data dari karakteristik tersebut dapat dilihat melalui diagram di bawah ini :



Gambar 4.5
Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas, dapat ditunjukkan bahwa responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner tersebut berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60 responden (97%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 responden (3%). Sehingga, mayoritas pekerja di WL Alumunium merupakan laki-laki.

C. Uji Kualitas Instrumen

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

1. Hasil Uji Validitas

Menggunakan uji validitas instrumen maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang ada dapat digunakan dan tidak ada instrumen yang ditinggalkan atau gugur. Kriteria yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data apabila nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Jika signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka pernyataan tersebut tidak valid. Penjelasan dari hasil uji validitas instrumen dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Instrumen

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

Sumber : Lampiran 3

Hasil uji validitas instrumen di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang membahas mengenai variabel *job embeddedness* memiliki 7 item pernyataan yang valid dan ada satu item pernyataan yang tidak dipakai atau gugur. Item pernyataan yang gugur tersebut dinilai tidak valid karena memiliki makna yang sama dengan salah satu pernyataan yang telah disebutkan. Kepuasan kerja memiliki 6 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak dipakai. *Turnover intention* sendiri hanya memiliki 3 item

pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang gugur atau tidak digunakan. Berdasarkan keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dari uji validitas instrumen yang telah dilakukan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan cara menghitung *cronbach alpha* masing-masing item pernyataan dengan bantuan *software SPSS*. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan *reliabel* apabila instrumen tersebut memiliki nilai $> 0,6$ dan *alpha* (α) positif. Semakin besar nilai *alpha*, maka alat ukur yang digunakan semakin *reliabel*. Penjelasan dari hasil uji reliabilitas instrumen dapat dijelaskan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

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

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dikatakan valid. Suatu variabel dapat dikatakan *reliabel* apabila pengisian jawaban terhadap instrumen selalu konsisten. Jadi, hasil uji reliabilitas untuk *job embeddedness* yaitu

sebesar 0.803. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas untuk kepuasan kerja yaitu sebesar 0.810. Terakhir, hasil uji reliabilitas untuk *turnover intention* yaitu sebesar 0.865. Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan sebelumnya yaitu seluruh instrumen memiliki nilai *alpha* (α) > 0.6. Jadi, semua item pernyataan 3 (tiga) variabel yang diteliti merupakan variabel yang reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.6, yang artinya ketiga variabel instrumen yaitu *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dinyatakan *reliabel* atau memenuhi syarat.

D. Analisis Statistik Deskriptif

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

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

Keterangan :

Range = angka terbesar - angka terkecil

Banyak kelas = banyaknya skala yang digunakan

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

Tabel 4.4
Interpretasi dari Nilai Kelas-kelas Interval

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

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan tiga variabel dalam penyebaran kuesioner. Tiga kuesioner yang dimaksud yaitu *job embeddedness*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Adapun hasil perhitungan uji analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini :

1. Variabel *job embeddedness*

Hasil tanggapan responden terhadap *job embeddedness* di bawah ini memiliki jumlah responden sebanyak 62 responden, yang telah dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel *Job Embeddedness*

Item Pernyataan	N	Minimal	Maksimal	Rata-rata
Saya merasa terikat dengan organisasi ini	62	2	5	3,58
Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	62	2	5	3,53
Saya terlalu terjebak dalam organisasi ini	62	2	5	3,53
Saya tidak bisa meninggalkan organisasi tempat saya bekerja	62	2	5	3,60
Akan mudah bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini	62	1	4	2,87
Saya terhubung erat dengan organisasi ini	62	3	5	3,81
Rata-rata				3,49

Sumber : Lampiran 5

Tabel di atas menjelaskan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 3.49, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 (dua) dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 5 (lima). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel *job embeddedness* adalah tinggi. *Job embeddedness* yang tinggi ini menandakan bahwa karyawan betah dan memilih untuk bertahan di WL Alumunium Yogyakarta.

2. Variabel kepuasan kerja

Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja di bawah ini memiliki jumlah responden sebanyak 62 responden, yang telah dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	N	Minimal	Maksimal	Rata-rata
Secara keseluruhan, saya puas dengan pekerjaan saya	62	2	4	3,32
Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari yang lain	62	3	5	3,18
Saya menghabiskan waktu saya bekerja keras	62	3	5	3,26
Saya merasa dihargai dalam pekerjaan saya	62	3	5	3,24
Saya proaktif dalam pekerjaan saya	62	3	5	3,23
Pekerjaan saya penting dalam hidup saya	62	3	5	3,21
Rata-rata				3,24

Sumber : Lampiran 5

Tabel di atas menjelaskan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 3.24, dengan nilai terendah (*minimum*) adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 5 (lima). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja adalah sedang.

3. Variabel *turnover intention*

Hasil tanggapan responden terhadap *turnover intention* di bawah ini memiliki jumlah responden sebanyak 62 responden, yang telah dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Item Pernyataan	N	Minimal	Maksimal	Rata-rata
Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	62	1	5	2,69
Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru ditahun depan	62	1	5	2,73
Sesegera mungkin saya akan meninggalkan organisasi	62	1	5	2,71
Rata-rata				2,71

Sumber : Lampiran 5

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa rata-rata penilaian yang diperoleh dari penilaian responden yaitu 2.71, dengan nilai terendah adalah 1 (satu) dan nilai tertinggi adalah 5 (empat). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jawaban responden untuk variabel *turnover intention* adalah sedang.

E. Uji Hipotesis

Pada penelitian kali ini, peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan teknik analisis data. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *path analysis*. *Path analysis* digunakan untuk menguji apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* atau untuk menguji hipotesis 4. Dalam menggunakan *path analysis*, peneliti juga melakukan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Regresi linier sederhana digunakan untuk menguji pengaruh langsung antara *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja atau untuk menguji hipotesis 1. Sementara, uji linier berganda sendiri digunakan untuk melihat apakah *job embeddedness* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* atau untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3. Sebelum melakukan uji regresi, terlebih dahulu peneliti menggunakan uji asumsi klasik. Untuk melihat nilai signifikansi dari hipotesis 4 peneliti juga melakukan *sobel test*. Hasil dari tahapan-tahapan *path analysis* yang dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Kepuasan Kerja.

Uji regresi linier sederhana yang ada di penelitian kali ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja. Langkah yang harus dilakukan sebelum melakukan uji regresi linier sederhana, yaitu melakukan uji asumsi

klasik terlebih dahulu. Adapun tahapan-tahapannya adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Model regresi linier sederhana yang baik seharusnya memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)*. Suatu variabel dapat dikatakan terdistribusi dengan normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$.

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

Tabel 4.8
Uji Normalitas Tahap 1

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job embeddedness</i>	0,200	Normal

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa model regresi pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja terdistribusi normal. Hal itu disebabkan karena nilai *asympt. sig* yang dihasilkan yaitu 0,200. Nilai yang telah diperoleh tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier sederhana ini tidak terjadi ketidaksamaan variansi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di dalamnya. Peneliti menggunakan uji *glejser* untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian kali ini. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* yaitu apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut dan sebaliknya.

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

Tabel 4.9
Uji Heteroskedastisitas Tahap 1

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,079	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa uji heteroskedastisitas tahap 1 yang menguji pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi (sig.) $> 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa

dalam model regresi kali ini tidak timbul gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolonieritas

Gejala multikolonieritas dapat diuji dengan cara melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolonieritas dalam model regresi tersebut. Namun, jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolonieritas dalam model regresi tersebut. Selain melihat VIF, dalam menentukan ada atau tidaknya gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerancenya*. Jika nilai *tolerance* yang dimiliki model regresi tersebut < 0,10 maka model tersebut menunjukkan adanya multikolonieritas dan sebaliknya. Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tersebut tidak ada multikolonieritas.

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

Tabel 4.10

Uji Multikolonieritas Tahap 1

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* pada uji *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka 1,000 yang berarti nilai tersebut $> 0,10$. Nilai VIF yang ada menunjukkan angka 1,000 yang berarti nilai tersebut < 10 . Sehingga dari hasil yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi kali ini tidak terjadi multikolinieritas.

d. Regresi linier sederhana

Pada penelitian kali ini, uji regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1 yaitu apakah ada pengaruh antara *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja. Dalam pengujian tersebut dapat menggunakan pengujian t dan koefisien determinasi (R^2). Maka hasil analisis yang diperoleh menggunakan program SPSS 22 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	2,858					
<i>Job Embeddedness</i>	0,792	0,107	0,692	7,421	0,000	Signifikan
R Square	0,479					

Sumber : Lampiran 7

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (bebas) yaitu *job embeddedness* terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kepuasan kerja. Uji t sendiri memiliki tujuan untuk melihat apakah variabel bebas tersebut berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil yang telah diperoleh dari pengujian tabel 4.11 regresi linier sederhana kali ini, yaitu nilai signifikansi yang dimiliki yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Artinya, *job embeddedness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *job embeddedness* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga, dapat diartikan bahwa **Hipotesis 1 diterima** dengan hasil *job embeddedness* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000.

2) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui kemampuan model penelitian dalam menerangkan variabel dependen (terikat). Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan lebih dari satu variabel, maka diperlukan

perhitungan nilai koefisien determinasi untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (bebas).

Hasil dari penentuan nilai koefisien determinasi pada analisis regresi linier sederhana, yaitu pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,479 atau 47,9%. Artinya variabel *job embeddedness* dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 47,9% .

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

Setelah selesai melakukan regresi linier sederhana, maka dilanjutkan dengan melakukan regresi linier berganda. Tahap-tahap yang harus dilakukan sebelum melakukan regresi linier berganda sama seperti sebelum peneliti melakukan regresi linier sederhana, yaitu menggunakan uji asumsi klasik terlebih dulu. Langkah-langkah uji asumsi klasik dan regresi linier berganda akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam penelitian tersebut model regresi berdistribusi secara normal atau tidak. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji statistik *non-parametrik*

Kolmogrov-Smirnov (K-S). Suatu variabel dapat dikatakan terdistribusi dengan normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$.

Hasil dari uji normalitas tahap 2 dapat dijelaskan dengan tabel di bawah ini :

Tabel 4.12
Uji Normalitas Tahap 2

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i>	0,069	Normal
Kepuasan Kerja		Normal

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa model regresi pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terdistribusi normal. Hal itu disebabkan karena nilai *asympt. sig* yang dihasilkan yaitu 0,069. Nilai yang telah diperoleh tersebut lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik merupakan model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas di dalamnya. Peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser*. Hasil

dari uji heteroskedastisitas tahap 2 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas Tahap 2

Variabel	Sig	Keterangan
Job Embeddedness	0,824	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0,060	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa uji heteroskedastisitas tahap 2 yang menguji pengaruh *job embeddedness* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai signifikansi (sig.) > 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa dalam model regresi kali ini tidak timbul gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas Tahap 2

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Job Embeddedness	0,521	1,918	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,521	1,918	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* pada uji *job embeddedness* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan angka 0,521 yang berarti nilai tersebut $> 0,10$. Nilai VIF yang ada menunjukkan angka 1,918 yang berarti nilai tersebut < 10 . Sehingga dari hasil yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi kali ini tidak terjadi multikolinieritas

d. Uji hipotesis analisis regresi linier berganda

Pada penelitian kali ini, uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis 2 dan hipotesis 3 yaitu apakah ada pengaruh antara *job embeddedness* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Model analisis regresi linier berganda ini akan diuji dengan melihat hasil dari uji F (secara simultan), uji t (secara parsial), dan dengan melihat nilai dari koefisien determinasi (R^2). Maka hasil analisis yang diperoleh menggunakan program SPSS 22 adalah sebagai berikut

Tabel 4.15

Hasil Uji regresi linier berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	22,521					
<i>Job Embedded</i>	-0,148	,116	-0,147	-1,276	0,207	Tidak Sig
Kepuasan kerja	-0,581	,101	-0,661	-5,745	0,000	Sig
F hitung	42,939					
Sig F	0.000					
Adjusted R Square	0.579					

Sumber : Lampiran 7

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

1) Uji t (uji parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian kali ini uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial hipotesis 2 dan hipotesis 3, dimana variabel *job embeddedness* dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel independen. Sementara untuk variabel dependen sendiri yaitu variabel *turnover intention*.

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

a) Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar -5,745 koefisien regresi (B) -0,581 dengan probabilitas sebesar 0,000. Adapaun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai

probabilitas yang dimiliki adalah $< 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 2 diterima**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya kepuasan kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

b) Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan uji regresi parsial, dapat diperoleh nilai t-hitung sebesar -1,276 dengan koefisien regresi (B) -0,148 dan nilai probabilitasnya adalah 0,207. Adapaun syarat suatu variabel dianggap signifikan apabila nilai probabilitas yang dimiliki adalah $< 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* atau **Hipotesis 3 ditolak**. Ini menunjukkan semakin meningkatnya *job embeddedness* tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

2) Uji F (uji regresi simultan)

Hasil dari perhitungan regresi simultan pada tabel 4.15, diperoleh nilai F-hitung sebesar 42,939 dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai sig. $\leq 0,05$

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

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.15 besarnya pengaruh *job embeddedness* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditunjukkan oleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,579 atau 57,9%. Artinya, 57,9% *turnover intention* dipengaruhi oleh *job embeddedness* dan kepuasan kerja. Sementara 42,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

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

Pada penelitian kali ini untuk menguji hipotesis 4 yaitu apakah adanya pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, peneliti menggunakan *path analysis* dan *sobel test*. *Path analysis* dan *sobel test* sendiri digunakan untuk melihat apakah adanya mediasi dalam hipotesis kali ini. Hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

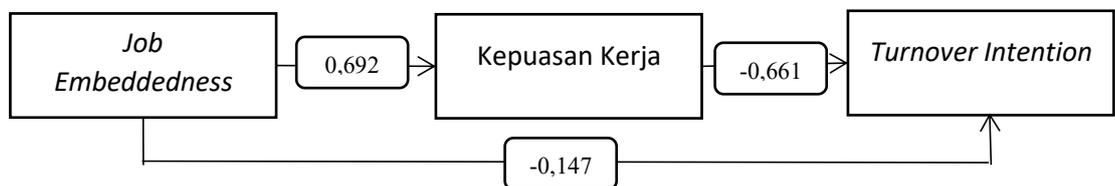
a. ***Path Analysis***

Path analysis yang digunakan pada penelitian kali ini adalah untuk menguji adanya pengaruh *job embeddedness*

terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Pada penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Membuat diagram jalur

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



Gambar 4.6

Model diagram jalur

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

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

2) Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan diagram jalur pada gambar 4.6 dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien jalur.

Apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pengaruh langsung maka dapat dikatakan bahwa variabel mediasi tersebut dapat memediasi antara variabel-variabel lainnya. Hasil dari perhitungan *path analysis* pengaruh *job embeddedness* (X) terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

***Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect
Job embeddedness terhadap turnover intention
dimediasi kepuasan kerja***

<i>Direct Effect</i>	
X → Y	
(p ₁)	= - 0
<i>Indirect Effect</i>	
X → Z → Y	
(p ₂ x p ₃)= 0,692 x -0,661	= -0,5
<i>Total Effect</i>	
(Direct Effect + Indirect Effect) = -0 - 0,5 = -0,5	

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa *job embeddedness* mempunyai pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar - 0,5. Sementara untuk pengaruh secara langsung (*direct effect*) yang diperoleh yaitu sebesar -0,0 sehingga total pengaruh (*total effect*) yang didapat yaitu sebesar -0,5.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung sehingga **Hipotesis 4 diterima**.

3) *Sobel test*

Nilai mediasi bisa juga dapat diketahui dengan menggunakan *sobel test*. Hasil dari perhitungan *sobel test* nilai mediasi *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Sp2p3 &= \sqrt{p3^2sp2^2 + p2^2sp3^2 + sp2^2sp3^2} \\
 &= \sqrt{(-0,581^2 * 0,107^2) + (0,792^2 * 0,101^2) +} \\
 &\quad (0,107^2 * 0,101^2)} \\
 &= \sqrt{(0,337561 * 0,011449) + (0,627264 * 0,010201)} \\
 &\quad + (0,011449 * 0,010201)} \\
 &= \sqrt{0,0038647359 + 0,0063987201 + 0,000116791} \\
 &= \sqrt{0,0103802472} \\
 &= 0,1018834982
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil $Sp2p3$ di atas dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t \text{ hitung} &= \frac{p2p3}{sp2p3} \\
 &= \frac{-0,457412}{0,01018834982} \\
 &= -4,489559
 \end{aligned}$$

Suatu variabel dapat dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh oleh *sobel test* > -1,96 dengan signifikansi 0,05. Hasil dari pengujian mediasi antara variabel *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki nilai lebih besar dari -1,96. Jadi kepuasan kerja memediasi antara pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

F. Pembahasan

Penelitian kali ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa semua hipotesis telah diterima. Adapun pembahasan penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi yaitu 0,000

dan memiliki nilai beta sebesar 0,692 antara *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja. Hal ini akan membuat semakin tinggi *job embeddedness* yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang diterima karyawan. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan hipotesis yang menyatakan *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan diterima dan terbukti.

Hasil lainnya yang telah didapatkan melalui penelitian ini, yaitu tingkat *job embeddedness* yang ada di perusahaan tersebut tergolong tinggi. Hal tersebut dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan, dimana para karyawan merasakan telah berada pada suatu lingkungan yang memiliki hubungan yang baik, yang membuat mereka betah untuk berada di perusahaan tersebut. Hubungan yang baik tersebut terjalin bukan hanya di dalam perusahaan, namun para karyawan juga memiliki hubungan yang baik dengan orang-orang yang bekerjasama dengan WL Alumunium sehingga mereka merasa dihargai ketika sedang bekerja. Kondisi yang baik itulah yang membuat karyawan merasa nyaman dengan perusahaan tersebut sehingga munculnya rasa puas di dalam diri karyawan. Rasa puas tersebut dapat muncul karena para karyawan merasa bahwa mereka telah melakukan hal yang benar untuk perusahaan. Selain itu karyawan juga merasa puas karena mereka memiliki pemimpin yang baik yang tidak semena-mena terhadap

karyawan dan mau mengarahkan karyawannya. Pemimpin yang mengayomi dan baik kepada para karyawannya, membuat karyawan-karyawan tersebut lebih merasakan kepuasan tersendiri. Selain itu, banyaknya karyawan yang asli dari Yogyakarta dan berjenis kelamin yang didominasi laki-laki, membuat karyawan-karyawan tersebut merasa lebih nyaman untuk bekerja di WL Alumunium karena merasa ada di lingkungan yang sama.

Karyawan-karyawan yang telah bekerja di WL Alumunium dengan masa kerja yang lama, membuat karyawan-karyawan tersebut telah terikat dengan perusahaan tersebut. Kondisi seperti itu membuat karyawan-karyawan tersebut memilih untuk bekerja dengan sepenuh hati untuk perusahaan tersebut dan membuat dirinya merasa nyaman serta puas dengan apa yang telah didapatkannya dari perusahaan itu. Karyawan WL Alumunium sendiri memilih bertahan karena karyawan-karyawan tersebut memiliki kepuasan yang telah ciptakan. Salah satunya mereka bekerja dengan giat untuk mencapai target dan bisa mendapatkan bonus. Memilih bertahan di dalam perusahaan membuat karyawan-karyawan WL Alumunium untuk mencintai pekerjaan yang mereka lakukan. Mencintai pekerjaan mereka sendiri itulah yang membuat rasa puas yang ada di dalam diri para karyawan semakin tumbuh.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan antara variabel *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja, yaitu penelitian milik Polii (2015) dan penelitian milik Harris *et al* (2011). Berdasarkan kedua penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *job embeddedness* dengan kepuasan kerja.

2. **Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 dan memiliki nilai beta sebesar -0,661 antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini membuat semakin tingginya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* yang terjadi. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan diterima dan terbukti.

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa emosional dari dalam diri yang akan dikeluarkan untuk mengungkapkan seberapa senang atau bencinya karyawan tersebut terhadap pekerjaan yang dia miliki. Kepuasan kerja pada penelitian ini memiliki tingkat rata-rata yang sedang, dimana karyawan tidak merasa terlalu senang dengan pekerjaan yang dimilikinya, namun karyawan tersebut juga tidak

benci terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Hal tersebut membuat karyawan tetap merasa puas untuk bekerja dalam perusahaan tersebut dengan faktor gaji dan pemimpin yang baik sebagai salah satu alasannya. Kepuasan kerja yang masih dimiliki karyawan tersebut akan membuat karyawan tidak memiliki pikiran untuk pergi dari perusahaan tersebut. Tekanan kerja yang tinggi memang membuat karyawan sering memikirkan diri untuk berhenti dari pekerjaan tersebut dan mencari pekerjaan lain. Pikiran tersebut hanya berhenti disitu saja, karyawan tidak memiliki niatan lebih untuk merealisasikan pikiran mereka. Hal tersebut disebabkan karena kepuasan yang diterima karyawan lebih besar daripada tingkat *turnover intention* yang ada di dalam diri karyawan. Faktor lain yang membuat karyawan memiliki rasa puas yang lebih tinggi karena adanya penghargaan yang diterima karyawan. Penghargaan tersebut berupa bonus yang akan dikeluarkan apabila karyawan tersebut dapat bekerja melebihi target yang telah ditetapkan, sehingga karyawan yang memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan akan mengurungkan niatnya tersebut.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung adanya hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, yaitu penelitian milik Rarasanti dan Suana (2016), Sidabutar (2017), Astamarini (2019), Annisa (2017), Yani (2016), Widyasari dkk (2017), Zopiatis *et al* (2014), Huand dan Su (2016). Beberapa

penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

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

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention* karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,207 dan nilai beta sebesar -0,147. Hal ini akan membuat semakin tinggi *job embeddedness* yang dimiliki oleh karyawan, maka akan tidak akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan hipotesis yang menyatakan *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan ditolak.

Job embeddedness merupakan rasa bertahan yang dimiliki oleh karyawan dan membuat karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan tersebut karena suatu alasan tertentu. *Job embeddedness* yang ada dalam penelitian kali ini memiliki tingkatan yang tinggi, yang berarti bahwa karyawan yang ada di WL Alumunium memiliki rasa yang tinggi untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan-karyawan tersebut memilih untuk bertahan di dalam perusahaan karena mereka merasa cocok bekerja di WL Alumunium. Karyawan tersebut merasa lingkungan kerja yang terbangun di WL

Alumunium sesuai dengan yang diharapkannya. Kesamaan ras-lah yang membuat karyawan tidak sering memiliki niatan untuk pergi dari perusahaan tersebut. Namun, karena mayoritas pekerja di sana merupakan laki-laki tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan-karyawan tersebut memiliki niatan untuk keluar. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa karyawan-karyawan WL Alumunium jarang memikirkan untuk keluar dari perusahaan walaupun dengan tekanan kerja yang tinggi, akan tetapi juga tidak menutup kemungkinan bahwa mereka memang memiliki niatan tersebut..

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mendukung hubungan antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*, yaitu penelitian milik Silvia dan Suryani (2017), Zakaria dan Astuty (2017), Sidabutar (2017), Bitha dan Ardana (2017), Rarasanti dan Suana (2016). Penelitian terdahulu tersebut menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*.

4. **Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.**

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa pengaruh adanya pengaruh mediasi dengan nilai pengaruh tidak langsung (*inderect effect*) sebesar -0,457412 dan pengaruh langsung (*direct*

effect) dengan nilai sebesar -0,147. Hal tersebut berarti bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan bukan hanya karena *job embeddedness* yang dimiliki karyawan rendah. Namun, karena rasa kepuasan kerja yang ada di dalam diri karyawan juga rendah maka dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention* diterima.

Job embeddedness berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya *job embeddedness* yang tertanam di dalam diri karyawan WL Alumunium Yogyakarta. *Job embeddedness* yang tinggi disebabkan karena karyawan merasa telah terhubung dan cocok dengan perusahaan tersebut. Kecocokan tersebut dapat berupa dari rekan kerja atau atasannya dan dari lingkungan kerja yang dia rasakan setiap hari. Rasa bertahan yang tinggi menimbulkan dampak positif bagi diri karyawan tersebut berupa sikap yang ditunjukkan para karyawan sedang bekerja merupakan sikap yang positif. Sikap yang positif disini dapat diartikan dengan pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik, adanya kedisiplinan yang terjadi, serta rasa saling menghormati dan menghargai di tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut akan cenderung membuat karyawan tidak memikirkan pekerjaan lain dan memungkinkan untuk meninggalkan perusahaan.

Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam hal ini berpengaruh terhadap *turnover intention* ditunjukkan dengan adanya kepuasan yang diperoleh karyawan WL Alumunium Yogyakarta berupa gaji, penghargaan, kompensasi, kondisi kerja, suasana lingkungan yang kondusif serta pengawasan dari atasan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik, maka tidak akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan atau mencari pekerjaan lain.

Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara *job embeddedness* terhadap *turnover intention*. Jika karyawan memiliki rasa untuk bertahan di perusahaan dalam dirinya tinggi maka akan meningkatkan semangat kerjanya. Semangat kerja tersebut akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan baik dan kualitas kerja karyawan tersebut akan terus meningkat. Hal tersebut akan memberikan dampak pada kepuasan kerja yang tinggi, dalam hal ini dapat dikaitkan dengan indikator kompensasi yang diperoleh dan pengakuan dari pekerjaannya. Karyawan yang tidak maksimal atau memiliki kualitas kerja yang rendah dalam bekerja akan menyebabkan kompensasi yang diterima juga rendah dan karyawan tersebut tidak akan mendapatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja ataupun atasannya untuk hasil kerjanya.

Job embeddedness yang tinggi tentunya akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih memilih untuk tidak memikirkan pekerjaan lain di luar perusahaan dan tidak ada kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut terbukti di WL Alumunium Yogyakarta. *Job embeddedness* yang dimiliki karyawan juga dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja, sehingga tingkat *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan tersebut rendah.