

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil PT. Bummy Harapan Ummat

PT. Bummy Harapan Ummat (PT. BUHARUM) merupakan badan usaha milik Majelis Ekonomi dan Kewirausahaan PWM (Pimpinan Wilayah Muhammadiyah) D.I Yogyakarta yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa dengan berprinsip pada kaidah keislaman dan profesionalisme yang tepat berdasarkan pada etika profesi. Kantor pusat PT. BUHARUM beralamat di Jl. Gedongkuning Selatan No. 130 B Kota Gede Yogyakarta. PT. BUHARUM mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut :

1. Mengelola tenaga outsourcing, dengan pola kaderisasi Muhammadiyah.
2. Mengelola keagenan gas LPG 3 Kg.
3. Mengelola Divisi Trading Beras, ATK, dan alat kesehatan (ALKES).
4. Mengelola kantin di UMY, dengan pola kaderisasi Muhammadiyah.

Penelitian ini mengambil salah satu objek dari tugas dan wewenang tersebut, yaitu melakukan penelitian pada Divisi Outsorcing di lingkungan Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) dengan kantor yang terletak di Gedung Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta (UMY) lantai dasar. Pada divisi ini, PT. BUHARUM mengelola pelayanan penyedia jasa karyawan Outsourcing untuk UMY. PT. BUHARUM saat ini memperkerjakan 132 karyawan berstatus Outsourcing yang di bagi dalam beberapa bagian, yaitu: Cleaning Service, Gate, Taman, Satpam, dan Parkir. Dalam penelitian yang dilakukan, penulis hanya diberikan wewenang sebanyak 100 orang karyawan.

2. Hasil Pengumpulan Data

Tabel 4. 1.
Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	100
Kuesioner yang terkumpul	100
Kuesioner yang digunakan	100
Response rate	100%

Sumber: Kuisisioner Peneliti

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuisisioner secara langsung untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan PT. Bummy Harapan Ummat tentang keadilan kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Kuisisioner yang dibagikan pada responden berjumlah 100 kuisisioner dan semua kuisisioner dapat terkumpul sehingga kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 kuisisioner.

3. Deskriptif Data Responden

Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Bummy Harapan Ummat dilakukan selama 3 (tiga) minggu. Dimulai dari tanggal 10 Desember sampai 31 Desember 2019. Profil responden dapat diketahui dari jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja sebagai berikut :

Tabel 4. 2.
Data Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	92	92%
		Perempuan	8	8%
Jumlah			100	100%
2	Usia	17-25 Tahun	12	12%
		26-35 Tahun	38	38%
		36-45 Tahun	35	35%
		> 46 Tahun	15	15%
Jumlah			100	100%
3	Pendidikan Terakhir	SD	-	-
		SMP	-	-
		SMA	100	100%
		Lainnya	-	-
Jumlah			100	100%
4	Lama Bekerja	< 2 Tahun	21	21%
		> 2 Tahun	79	79%
Jumlah			100	100%

Sumber: Kuisisioner Peneliti

Berdasarkan table 4.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan rincian pada jenis kelamin laki-laki berjumlah 92 orang atau 92% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang atau 8% dari jumlah responden, hal tersebut didasari karena mayoritas job desc yang ada adalah satpam, parkir, dan penjaga gerbang yang mengutamakan

karyawan berjenis kelamin laki-laki. Selanjutnya pada karakteristik usia responden dengan usia 17-25 tahun berjumlah 12 orang atau 12%, kemudian pada usia 26-35 tahun berjumlah 38 orang atau 38%, kemudian pada usia 36-45 tahun juga mendominasi dengan jumlah 35 orang atau 35%, dan responden dengan umur > 46 tahun berjumlah 15 orang atau 15% dari keseluruhan responden.

Selanjutnya pada bagian pendidikan terakhir karyawan keseluruhan memiliki pendidikan terakhir SMA sederajat. Hal ini dikarenakan PT. Bummy Harapan Ummat memiliki standar minimum SMA sederajat dalam melakukan rekrutment karyawan.

B. Uji Kualitas Instrumen Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan mengukur yang lain. Uji validitas diuji dengan program AMOS 22 dengan melihat *loading factor* pada variabel yang diteliti dengan memperhatikan masing-masing indikator > 0,5 maka indikator dinyatakan valid Ghozali (2017).

Tabel 4. 3.
Uji Validitas Keadilan Kompensasi

	Estimate
KK1 <--- KK	,649
KK2 <--- KK	,656
KK3 <--- KK	,640
KK4 <--- KK	,730

Sumber : Lampiran 4

Pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat pada *loading factor* bahwa, faktor loading pada variabel endogen yaitu keadilan kompensasi sudah memenuhi kriteria yaitu 0,5 dan hasil uji menunjukkan bahwa semua indikator dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. 4.
Uji Validitas Stres Kerja

	Estimate
SK1 <--- SK	,725
SK2 <--- SK	,735
SK3 <--- SK	,647
SK4 <--- SK	,702
SK5 <--- SK	,783
SK6 <--- SK	,849
SK7 <--- SK	,789
SK8 <--- SK	,657
SK9 <--- SK	,591

Sumber : Lampiran 4

Pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat pada *loading factor* bahwa, faktor loading pada variabel endogen yaitu stres kerja sudah memenuhi kriteria yaitu 0,5 dan hasil uji menunjukkan bahwa semua indikator dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. 5.
Uji Validitas Kepuasan Kerja

	Estimate
KR1 <--- KR	,832
KR2 <--- KR	,780
KR3 <--- KR	,613
KR4 <--- KR	,655

Sumber : Lampiran 4

Pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat pada *loading factor* bahwa, faktor loading pada variabel eksogen yaitu kepuasan kerja sudah memenuhi kriteria yaitu 0,5 dan hasil uji menunjukkan bahwa semua

indikator dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. 6.
Uji Validitas *Turnover Intention*

	Estimate
TI1 <--- TI	,767
TI2 <--- TI	,791
TI3 <--- TI	,833

Sumber : Lampiran 4

Pada tabel 4.5 diatas dapat dilihat pada *loading factor* bahwa, faktor loading pada variabel eksogen yaitu *turnover intention* sudah memenuhi kriteria yaitu 0,5 dan hasil uji menunjukkan bahwa semua indikator dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan uji kehandalan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada suatu objek yang sama Ghozali, (2017). Suatu instrument akan dikatakan reliabel jika mempunyai Cronbach's alpha positif dan lebih besar dari 0,6. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 4. 7.
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Keadilan Kompensasi	0,897	Reliabel
Stres Kerja	0,935	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,923	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,910	Reliabel

Sumber : Lampiran 5

Pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi, stres kerja, *turnover intention* dan kepuasan kerja masing-masing memiliki nilai *Cronbach alpha* 0,897, 0,935, 0,923 dan 0,910 yang berarti nilai tersebut lebih dari 0.6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum (Ghozali, 2017). Pada penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran responden, khususnya variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu keadilan kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Adapun cara untuk menentukan besarnya interval kelas (i), yaitu:

$$\begin{aligned}
 & i = \text{jarak atau range} / \text{banyak kelas} \\
 \text{Range} & : \text{angka terbesar-angka terkecil} \\
 \text{Angka terbesar} & : 5 \\
 \text{Angka terkecil} & : 1 \\
 \text{Range} & : 5 - 1 = 4 \\
 \text{Banyaknya kelas} & : 5 \\
 \\
 & i = 5 - 1 / 5 \\
 & = 4 / 5 \\
 & = 0,8
 \end{aligned}$$

Keterangan:

- 1 – 1,8 = Sangat Rendah
- 1,8 – 2,6 = Rendah
- 2,7 – 3,4 = Sedang
- 3,5 – 4,3 = Tinggi

4,4 – 5 = Sangat Tinggi

Tabel di bawah ini adalah hasil output statistik deskriptif menggunakan program SPSS 22 :

Tabel 4. 8.
Statistik Deskriptif Keadilan Kompenasi

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya menerima kompensasi berdasarkan usaha yang saya lakukan	100	2	5	4.20	.569
Saya menerima kompensasi sesuai dengan apa yang saya lakukan terhadap organisasi	100	3	5	4.24	.553
Kompensasi yang saya terima menggambarkan apa yang saya berikan kepada organisasi	100	2	5	4.33	.682
Saya menerima kompensasi sesuai dengan hasil kinerja saya	100	2	5	4.35	.642
Valid N (listwise)	100			4,28	

Sumber : Lampiran 3

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel keadilan kompensasi menunjukkan nilai rata-rata 4,28 dengan skor minimal 1 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, hal ini berarti karyawan memiliki tingkat keadilan kompensasi yang tinggi.

Tabel 4. 9.
Statistik Deskriptif Stres Kerja

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Beban kerja yang saya hadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai	100	1	5	2.73	.802
Pekerjaan yang saya hadapi melebihi jumlah waktu kerja pegawai, sehingga saya merasa frustrasi	100	1	5	2.49	.798
Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik, membuat saya merasa tertekan	100	1	5	2.35	.821
Konflik antara pimpinan dan pegawai sering terjadi, akan tetapi dapat diselesaikan dengan baik	100	1	5	2.29	.820
Situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar pegawai kurang baik	100	1	5	2.32	.931
Peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kerja saya, sehingga saya sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	100	1	5	2.43	.987
Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan pegawai kurang termotivasi, sehingga banyak pegawai yang mengeluh	100	1	4	2.41	.793
Penilaian terhadap pegawai menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	100	1	4	2.43	.685
Saya diperlakukan dengan tidak adil oleh atasan, sehingga para saya merasa tidak nyaman dalam bekerja	100	1	5	2.32	.737
Valid N (listwise)	100			2,41	

Sumber : Lampiran 3

Pada tabel 4.9 statistik deskriptif yang mewakili variabel stres kerja menunjukkan nilai rata-rata 2,41 dengan skor minimal 1 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori rendah, hal ini berarti karyawan memiliki tingkat stres kerja yang rendah.

Tabel 4. 10.
Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini	100	2	5	4.26	.645
Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan	100	2	5	4.32	.709
Saya puas terhadap pengawasan atasan saya	100	2	5	4.27	.617
Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan	100	2	5	4.15	.687
Valid N (listwise)	100			4,25	

Sumber : Lampiran 3

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata 4,25 dengan skor minimal 1 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, hal ini berarti karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Tabel 4. 11.
Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	100	1	4	2.02	.681
Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru ditahun depan	100	1	4	1.86	.569
Secepat mungkin saya akan meninggalkan organisasi	100	1	5	1.79	.729
Valid N (listwise)	100			1,89	

Sumber : Lampiran 3

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel *turnover intention* menunjukkan nilai rata-rata 1,89 dengan skor minimal 1 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori rendah, hal ini berarti karyawan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah.

C. Proses Analisis Data dan Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Proses analisis data dan hasil penelitian (uji hipotesis) akan menjelaskan langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Langkah-langkah tersebut mengacu pada 7 langkah proses analisis SEM menurut Ghozali (2017). Adapun urutan dan pembahasan sebagai berikut:

1. Langkah 1 : Pengembangan Model Berdasarkan Teori

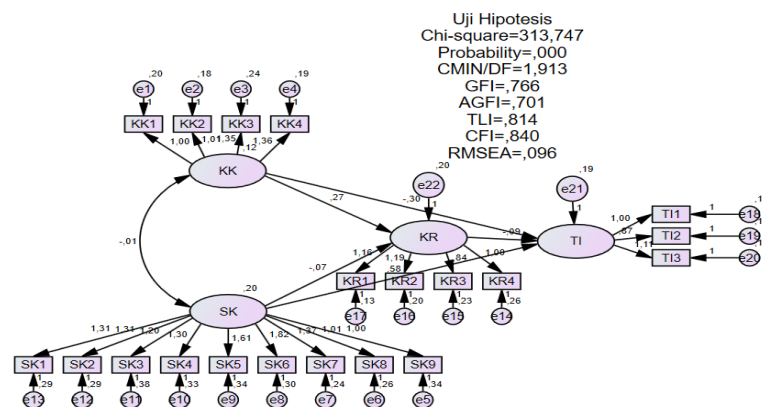
Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab III. Secara umum model tersebut terdiri dari satu variabel independen (eksogen) yaitu keadilan kompensasi, stres kerja, satu variabel dependen (endogen) yaitu *turnover intention* dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

2. Langkah 2 : Menyusun Diagram Alur (Path Diagram)

Setelah pengembangan model berbasis teori dilakukan maka langkah berikutnya adalah menyusun diagram alur (path diagram). Langkah ini telah dilakukan dan dapat dilihat pada Bab III.

3. Langkah 3 : Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

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



Gambar 4. 1. Persamaan Struktural

4. Langkah 4: Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maximum likelihood (ML). Estimasi ML telah terpenuhi dengan asumsi:

a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 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 menggunakan z value (critical ratio atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2011). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4. 12.
Uji Normalitas

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
TI3	1,000	5,000	1,129	4,609	2,896	5,911
TI2	1,000	4,000	,316	1,290	1,423	2,904
TI1	1,000	4,000	,553	2,259	,811	1,656
KR1	2,000	5,000	-,752	-3,071	1,441	2,942
KR2	2,000	5,000	-1,055	-4,309	1,515	3,093
KR3	2,000	5,000	-,497	-2,030	,685	1,399
KR4	2,000	5,000	-,950	-3,879	1,981	4,044
SK1	1,000	5,000	,169	,688	,347	,709
SK2	1,000	5,000	,573	2,339	,790	1,612
SK3	1,000	5,000	,598	2,442	,384	,783
SK4	1,000	5,000	,637	2,602	,530	1,082
SK5	1,000	5,000	,685	2,796	,544	1,110
SK6	1,000	5,000	,702	2,866	,200	,408
SK7	1,000	4,000	,237	,967	-,352	-,719
SK8	1,000	4,000	-,030	-,122	-,244	-,498
SK9	1,000	5,000	,637	2,601	1,075	2,195
KK4	2,000	5,000	-,695	-2,837	,544	1,111
KK3	2,000	5,000	-,902	-3,682	1,090	2,226
KK2	3,000	5,000	,051	,207	-,331	-,676
KK1	2,000	5,000	-,331	-1,353	1,391	2,839
Multivariate					30,628	5,162

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa uji normalitas data berdistribuai data tidak normal dimana terdapat nilai *critical ratio* diluar batas $\pm 2,58$. Dengan adanya data tidak normal,

maka peneliti melakukan teknik Bootstrap. Bootstrap memiliki dugaan bahwa sampel asli akan menghasilkan tambahan berganda berikutnya. Jadi bootstrap merupakan teknik resampling dimana sampel diasumsikan sebagai populasi, lalu diambil bagian secara acak untuk menjadi sampel. Apabila setelah dilakukan bootstrapping dan hasilnya tidak berbeda secara signifikan dengan data asli, maka dapat dinyatakan data tersebut layak (Ghozali, 2017).

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji *bootstrapping* dengan menggunakan *bootstrap ML*, dengan sampel sebesar 495, dan dari hasil *Bollen-stine bootstrap* hasilnya yaitu sebesar $p=0,012$ yang lebih besar dibandingkan 0,05. Berdasarkan hasil *bootstrapping* tersebut maka dapat dijelaskan bahwa data masih layak digunakan dalam estimasi selanjutnya.

Tabel 4. 13.

Hasil Uji *Bollen Stine Bootstrap*

Bollen-Stine Bootstrap (Default model)

The model fit better in 495 bootstrap samples.

It fit about equally well in 0 bootstrap samples.

It fit worse or failed to fit in 5 bootstrap samples.

Testing the null hypothesis that the model is correct, Bollen-Stine bootstrap $p = ,012$

Sumber : Lampiran 11

Pada model penelitian tanpa *bootstrap* nilai *chi-square* = 313,747 dengan probabilitas 0,000. Sedangkan hasil probabilitas *Bollen*

Stine bootstrap = 0,012 dan nilai ini tidak signifikan pada 5% yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan antara data sebelum *bootstrapping* dengan data setelah *bootstrapping*, normalitas menunjukkan hasil yang sama. Dengan demikian berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak digunakan untuk menguji seluruh hipotesis penelitian.

c. Identifikasi *Outlier*

Tabel 4. 14.
Hasil Uji *Outlier*

Observation number	Mahalanobis d-squared
28	42,368
97	37,860
91	37,280
92	36,022
31	35,070
96	34,019
29	32,037
52	31,497
-	-

Sumber : Lampiran 9

Dari table 4.14 diatas menunjukkan perhitungan batas outlier menggunakan CHIINV dengan memasukkan probabilitas 0,001 dan *degree of freedom* sejumlah variabel yang terukur adalah 20 item serta dari hasil perhitungan batas akhir outlier adalah sebesar 45,31475. Hal ini menunjukkan data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang

lebih besar dari nilai 45,31475 (berdasarkan pada Gambar 4.14).
Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak ada yang outliers.

5. Langkah 5 : 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 menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat

Tabel 4. 15.
Pengujian Notes For Model

Number of distinct sample moments:	210
Number of distinct parameters to be estimated:	46
Degrees of freedom (210 - 46):	164

Sumber : Lampiran 11

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 164. 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. Langkah 6 : Menilai Kriteria *Goodne 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 tabel berikut ini :

Tabel 4. 16.
Pengujian Hasil *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
X2 (chi-Square)	< 194,8825	313,747	Tidak Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Tidak Fit
CMIN/DF	≤ 2	1,913	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,766	Tidak Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,701	Tidak Fit
NFI	$\geq 0,90$	0,723	Tidak Fit
TLI	$\geq 0,90$	0,814	Tidak Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,840	Tidak Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,096	Tidak Fit

Sumber : Lampiran 6

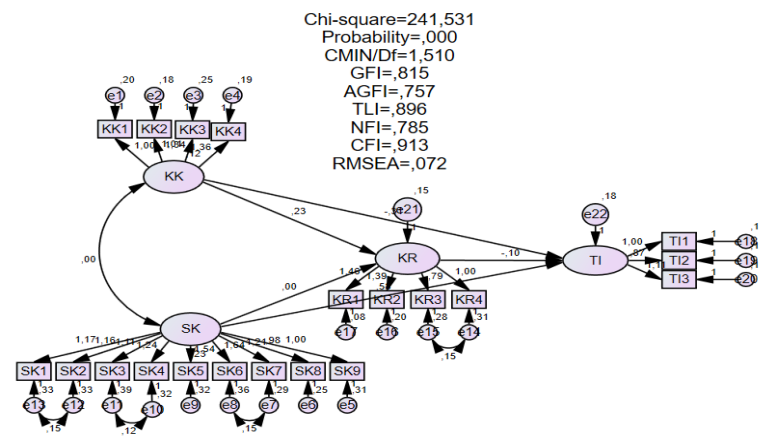
Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat hasil *Goodness of fit* diperoleh nilai *Chi-Square*, Probability, CFI, GFI, AGFI, NFI, TLI, dan RMSEA menunjukkan model belum fit karena nilainya belum sesuai dengan nilai yang direkomendasikan, meskipun perlu dilihat kriteria fit yang lain untuk menyimpulkan *Goodness of Fit overall* model, nilai CMIN/DF menunjukkan model fit sesuai dengan nilai yang direkomendasikan. Oleh karena itu peneliti melakukan modifikasi model yang diinterpretasikan dilangkah selanjutnya.

7. Langkah 7 : Interpretasi dan Modifikasi Model

Apabila ada beberapa model tidak fit dengan data, maka tindakan berikut bisa dilakukan dengan cara :

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

Modifikasi model yang dilakukan dalam penelitian didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbuckle yang membahas mengenai bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat Modification Indices yang dihasilkan AMOS 22. Dikarenakan terdapat beberapa model yang tidak fit dengan data maka peneliti melakukan modifikasi model cara menambahkan garis hubung sehingga diperoleh hasil gambar persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 4. 2.

Persamaan Struktural Setelah Dilakukan Beberapa Modifikasi

Setelah melakukan modifikasi model maka langkah berikutnya adalah melakukan pengujian kembali beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut adalah :

Tabel 4. 17.
Pengujian Hasil *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
X ² (chi-Square)	< 194,8825	241,531	Tidak Fit
Probability	≥ 0,05	0,000	Tidak Fit
CMIN/DF	≤ 2	1,510	Fit
GFI	≥ 0,90	0,815	Tidak Fit
AGFI	≥ 0,90	0,757	Tidak Fit
NFI	≥ 0,90	0,785	Tidak Fit
TLI	≥ 0,90	0,896	Tidak Fit
CFI	≥ 0,90	0,913	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,072	Fit

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa model secara keseluruhan memperlihatkan tingkat kesesuaian yang lebih baik setelah dilakukan beberapa modifikasi dimana nilai CMIN/DF, CFI dan RMSEA dinyatakan fit. Ghazali (2017), menyatakan bahwa jika terdapat satu atau dua kriteria *goodness of fit* yang telah memenuhi, maka model dikatakan baik. Dengan demikian hasil dari pengujian *goodness of fit* dari model penelitian yang telah dilakukan modifikasi sudah dapat dikatakan baik.

D. Uji 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 variabel yaitu keadilan kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* sebagai berikut :

Tabel 4. 18.
Pengujian Hubungan Antar Variabel

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Keterangan
Kepuasan Kerja	<--- Keadilan Kompensasi	,228	,154	1,474	,140	Positif tidak signifikan
Kepuasan Kerja	<--- Stres Kerja	,002	,099	,021	,983	Positif tidak signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<--- Keadilan Kompensasi	-,308	,188	-1,635	,102	Negatif tidak signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<--- Stres Kerja	,583	,140	4,161	***	Positif signifikan
<i>Turnover Intention</i>	<--- Kepuasan Kerja	-,096	,143	-,670	,503	Negatif tidak signifikan

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dijelaskan hubungan antar variabel :

1. Pengaruh Antara Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai dari koefisien *standardized regression weight* keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja ialah 0,228 menunjukkan hasil positif dengan nilai probability 0,140 (tidak signifikan). Maka H1 dari penulis yang berupa “keadilan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja” ditolak karena hasilnya positif tetapi tidak signifikan. Yang berarti semakin tinggi tingkat keadilan kompensasi tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada organisasinya.

2. Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai dari koefisien *standardized regression weight* stres kerja terhadap kepuasan kerja ialah 0,002 menunjukkan hasil positif dengan nilai probability 0,983 (tidak signifikan). Maka H2 dari penulis yang berupa “stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja” ditolak karena hasilnya positif dan tidak signifikan. Yang berarti semakin tinggi stres kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada organisasinya.

3. Pengaruh Antara Keadilan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Nilai dari koefisien *standardized regression weight* keadilan kompensasi terhadap *turnover intention* ialah -0,308 menunjukkan hasil positif dengan nilai probability 0,102 (tidak signifikan). Maka H3 dari penulis yang berupa “keadilan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*” ditolak karena hasilnya negatif tapi tidak signifikan. Yang berarti semakin tinggi tingkat keadilan kompensasi tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada organisasinya.

4. Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Nilai dari koefisien *standardized regression weight* stres kerja terhadap *turnover intention* ialah 0,583 menunjukkan hasil positif dengan nilai probability 0,000 (signifikan). Maka H4 dari penulis yang berupa “stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

turnover intention” diterima karena hasilnya positif dan signifikan. Yang berarti semakin tinggi tingkat stres semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan pada organisasinya.

5. Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Nilai dari koefisien *standardized regression weight* kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ialah -0,096 menunjukkan hasil negatif dengan nilai probability 0,503 (tidak signifikan). Maka H5 dari penulis yang berupa “kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*” ditolak karena hasilnya negatif tetapi tidak signifikan. Yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada organisasinya.

Untuk melihat hubungan intervening atau mediasi antara variable independen terhadap variable dependen melalui variable intervening atau mediasi yaitu dengan cara membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*. Artinya jika nilai *standardized direct effects* lebih kecil dari nilai *standardized indirect effect* maka dapat dikatakan bahwa variabel intervening atau mediasi tersebut mempunyai pengaruh secara tidak langsung dalam hubungan kedua variabel tersebut.

Tabel 4. 19.
Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Stres Kerja	Keadilan Kompensasi	Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Kepuasan Kerja	,003	,200	,000	,000
<i>Turnover Intention</i>	,526	-,202	-,072	,000

Sumber : Lampiran 10

Tabel 4. 20.
Standardized indirect Effects (Group number 1 – Default model)

	Stres Kerja	Keadilan Kompensasi	Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Kepuasan Kerja	,000	,000	,000	,000
<i>Turnover Intention</i>	,000	-,014	,000	,000

Sumber : Lampiran 10

6. Pengaruh Antara Keadilan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Hubungan antara keadilan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja membandingkan antara nilai direct < nilai indirect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $-0.202 > -0.014$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi keadilan kompensasi terhadap *turnover intention*. Sehingga (H6) yang berbunyi “Keadilan Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja” ditolak dan dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara tidak langsung antara keadilan kompensasi dengan *turnover intention*.

7. Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja membandingkan antara nilai *direct* < nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $0,526 > 0,000$ hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga (H7) yang berbunyi “Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja” ditolak dan dapat dinyatakan jika tidak ada pengaruh secara tidak langsung antara stres kerja dengan *turnover intention*.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Antara Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan keadilan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga menunjukkan keadilan kompensasi yang didapat karyawan PT. Bummy Harapan Ummat bukan menjadi pemicu kepuasan kerja karyawan terhadap organisasinya. Dengan ini menunjukkan bahwa hipotesis penulis ditolak. Tingkat keadilan kompensasi kerja yang dialami karyawan pada PT. Bummy Harapan Ummat tidak memicu kepuasan kerja karyawan pada organisasinya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Damayanti dan

Julinar (2019) yang memperoleh hasil bahwa keadilan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Seperti yang sudah diketahui banyak sekali faktor pemicu kepuasan kerja karyawan dan bukan hanya berasal dari faktor keadilan kompensasi yang dialami karyawan. Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti iklim kerja, kedudukan (posisi) karyawan dalam perusahaan dan karakteristik karyawan itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan telah merasakan keadilan kompensasi pada PT. Bummy Harapan Ummat dengan baik. Karyawan telah menerima dengan adil kompensasi atas pekerjaan masing-masing karyawan, akan tetapi itu tidak cukup membuat kepuasan karyawan meningkat. Dengan kata lain keadilan kompensasi bukanlah satu-satunya faktor pemicu kepuasan kerja karyawan.

Peneliti menemukan fakta dilapangan bahwa perusahaan telah melaksanakan keadilan kompensasi yang baik dimana gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan, namun karyawan beranggapan bahwa gaji yang diterima dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga dari sinilah menyebabkan keadilan kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga dapat dikatakan stres tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sormin dkk (2017) yang memperoleh hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan ini menunjukkan bahwa hipotesis penulis ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT. Bummy Harapan Ummat memiliki tingkat stres yang rendah. Meskipun tingkat stres kerja yang dialami karyawan pada PT. Bummy Harapan Ummat rendah namun tidak memicu kepuasan kerja karyawan pada organisasinya. Sehingga dapat dikatakan stres kerja bukan pemicu utama tinggi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan PT. Bummy Harapan Ummat.

Seperti yang sudah diketahui banyak sekali faktor pemicu kepuasan kerja karyawan dan bukan hanya berasal dari faktor tinggi rendahnya stres kerja yang dialami karyawan. Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti keamanan kerja, jenis pekerjaan yang dihadapi karyawan dan juga kecerdasan karyawan itu sendiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan pada PT. Bummy Harapan Ummat cenderung rendah, akan tetapi itu tidak cukup membuat

kepuasan karyawan meningkat. Dengan kata lain stres kerja bukanlah satu-satunya faktor pemicu kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Antara Keadilan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan keadilan kompensasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* dan menunjukkan keadilan kompensasi yang didapat karyawan PT. Bummy Harapan Ummat bukan menjadi pemicu tingkat *turnover intention* karyawan terhadap organisasinya. Dengan ini menunjukkan bahwa hipotesis penulis ditolak. Tingkat keadilan kompensasi kerja yang dialami karyawan pada PT. Bummy Harapan Ummat tidak memicu *turnover intention* karyawan pada organisasinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan keadilan kompensasi pada PT. Bummy Harapan Ummat dengan baik, akan tetapi hal tersebut tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yudo Astiko (2012) yang mendapatkan hasil bahwa keadilan kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain terdapat faktor selain keadilan kompensasi dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan seperti usia, lama bekerja, tersedianya lapangan pekerjaan lain dan faktor lingkungan kerja.

4. Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dan menunjukkan stres kerja yang didapat karyawan PT. Bummy Harapan Ummat dapat menjadi pemicu *turnover intention* karyawan terhadap organisasinya. Dengan ini menunjukkan bahwa hipotesis penulis diterima. Tingkat stres kerja pada karyawan PT. Bummy Harapan Ummat berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bummy Harapan Ummat memiliki tingkat stres yang rendah sehingga berdampak pula terhadap rendahnya tingkat *turnover intention* karyawan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Irfan Nasution (2017), Anjani Dewi Maharani (2018) dan Hasin dan Omar (2007) bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi juga tingkat keinginan meninggalkan perusahaan. Begitupun sebaliknya, ketika stres kerja yang dialami karyawan rendah maka semakin rendah pula tingkat *turnover intention* perusahaan.

Peneliti menemukan fakta dilapangan bahwa perusahaan melakukan rotasi tempat bekerja karyawan dalam upaya meminimalkan tingkat stres yang dialami karyawan dalam

pekerjaannya. Menurunnya tingkat stres karyawan akan berdampak pula terhadap menurunnya tingkat *turnover intention*. Dengan demikian penelitian dilapangan terbukti bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah/*turnover intention* dari perusahaan.

5. Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Pada hasil pengujian hubungan antar variabel menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* sehingga menunjukkan kepuasan kerja yang didapat karyawan PT. Bummy Harapan Ummat tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dengan ini menunjukkan bahwa hipotesis penulis ditolak. Tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan pada PT. Bummy Harapan Ummat tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawannya.

Setelah dilakukan penelitian fenomena yang terjadi di PT. Bummy Harapan Ummat tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaannya tinggi dan tingkat *turnover intention* rendah namun kedua hal tersebut tidak saling berhubungan atau dengan kata lain kepuasan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Bummy Harapan Ummat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bunga Astra Gracia (2005) yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Peneliti menemukan fakta dilapangan bahwa perusahaan

memberikan tingkat kepuasan kerja yang baik terhadap karyawannya, namun hal ini tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan karena karyawan berpendapat bahwa *turnover intention* cenderung dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu lapangan kerja ditempat lain yang lebih menjanjikan.

6. Pengaruh Antara Keadilan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh keadilan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,014 sedangkan pengaruh langsung dengan nilai -0,202. Disisi lain hasil penelitian menunjukkan tidak ada pengaruh antara keadilan kompensasi maupun kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Bummy Harapan Ummat. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kompensasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun dimediasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Bummy Harapan Ummat. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara keadilan kompensasi terhadap *turnover intention* ditolak.

7. Pengaruh Antara Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa variabel

kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,000 sedangkan pengaruh langsung dengan nilai 0,526. Dengan demikian dapat disimpulkan tinggi rendahnya keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan perusahaan bukan karena kepuasan kerja, tetapi karena tinggi rendahnya stres kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan tanpa dimediasi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention* ditolak.

Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya stres yang dialami karyawan PT. Bummy Harapan Ummat yang berdampak pula pada rendahnya nilai *turnover intention*. Stres kerja yang rendah ditunjukkan karyawan PT. Bummy Harapan Ummat dengan rendahnya angka konflik pemimpin maupun antar karyawan selain itu juga terdapat iklim organisasi yang baik. Disisi lain perusahaan juga melakukan upaya untuk menekan angka stres kerja yang ditunjukkan dengan cara melakukan rotasi tempat kerja terhadap karyawan yang memiliki job description yang sama. Hal inilah yang kemudian berdampak pada rendahnya angka *turnover intention*.