

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian**

##### **1. Obyek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat Pt. Indomobil Sukses Internasional**

PT. INDOMOBIL SUKSES INTERNASIONAL Tbk (Perseroan) merupakan salah satu kelompok usaha otomotif yang terbesar dan terkemuka di Indonesia, dengan Fokus Usaha di bidang Ritel, Pelayanan Purna Jual dan Pembiayaan Kendaraan Bermotor Perseroan dan Anak Perusahaan merupakan Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) dan atau distributor dari beberapa merk kendaraan yang terkenal seperti Audi, Nissan, Renault Trucks, Suzuki, VW, Volvo, dan Datsun.

PT. Indomobil Sukses Internasional Tbk, dengan kantor pusatnya di Wisma Indomobil I, lantai 6, Jl. MT. Haryono Kav 8, Jakarta Timur - 13330. Bidang usaha utama Perseroan dan anak perusahaan meliputi: pemegang lisensi merk, distributor penjualan kendaraan, layanan purna jual, jasa pembiayaan kendaraan bermotor, distributor suku cadang dengan merk "IndoParts", perakitan kendaraan bermotor, produsen komponen otomotif serta kelompok usaha pendukung lainnya.

Perjalanan sejarah Nissan dimulai dengan munculnya kendaraan merk DATSON pada bulan Agustus tahun 1931 yang dibuat oleh DAT Automobile Manufacturing. DAT merupakan singkatan huruf depan keluarga pendiri pabrik ini yaitu Kenjiro Den (D), Rokuro Aoyoma (A) dan Meitaro Takeuchi (T). Pada tahun 1932 kataSON diganti

menjadi SUN sehingga namanya berubah menjadi DATSUN yang mungkin diharapkan memiliki nilai jual yang lebih karena kata DATSUN dapat diartikan sebagai suatu harapan agar bisnis keluarga DAT ini dapat bersinar seperti cahaya matahari. Satu tahun kemudian tepatnya pada tanggal 26 Desember 1933, Nihon Sangyo dan Tobata Imono Co membentuk sebuah pabrik mobil dengan nama Jidosha Seizo Co. LTD., di Yokohama dengan presiden pertamanya adalah Mr. Yoshisuke Aikawa. Plant di Yokohama selesai dibangun pada bulan Mei 1934 dan pada tanggal 1 Juni 1934 Nihon Sangyo (Nissan) menjadi pemegang saham utama perusahaan dan sekaligus mengubah nama perusahaan menjadi NISSAN MOTOR CO. LTD. Pada tahun yang sama pabrik berhasil melakukan ekspor perdana Datsun pada bulan Agustus ke Australia.

Bulan Mei 1935 logo Nissan mulai digunakan dan disempurnakan. Logo ini mempunyai latar belakang bulatan berwarna merah yang mengandung makna matahari terbit yang merupakan pencerminan dari ketulusan atau kejujuran. Warna biru langit mendasari huruf “Nissan” yang berwarna putih. Ungkapan yang tersirat dalam logo ini adalah “SINCERITY BRINGS SUCCESS” (Ketulusan mendatangkan kesuksesan). Yang bermakna: Dengan kesungguhan, kerja keras, semangat pantang menyerah disertai komitmen yang tinggi, Nissan berhasil memantapkan serta mengembangkan bisnisnya ke seluruh dunia. Tahun 1944 perusahaan ini sempat berubah nama menjadi Nissan Heavy Industries., Ltd yaitu pada saat kantor pusat berpindah dari Yokohama ke Nihonbashi – Tokyo. Tetapi pada bulan Agustus 1949 kembali memakai nama Nissan Motor Co., Ltd. Kantor pusat Nissan di Ginza Tokyo mulai dioperasikan pada bulan Januari 1968. Sampai menjelang akhir tahun 2012 selain di Jepang sendiri, Nissan

tercatat memiliki unit produksi di lima benua, dipasarkan di 160 negara, khusus di Asia Tenggara Nissan dipasarkan di 15 negara.

Pada saat dunia dilanda krisis di tahun 1997-1998, banyak perusahaan raksasa mengalami kebangkrutan, Nissan sangat beruntung karena kesigapan dan keberanian pimpinan tertinggi Nissan Motor Co. Ltd. yaitu Mr. Carlos Ghosn yang telah mencanangkan Program Nissan Revival Plan sehingga berhasil menyelamatkan Nissan dari bencana kebangkrutan karena imbas krisis ekonomi di tahun 1997 lalu. Walaupun untuk menyelamatkan Nissan secara keseluruhan banyak pabrik yang ditutup, penghematan di segala bidang secara drastis dan terasa menyakitkan dan banyak kebijakan lainnya yang terasa sangat berat. Ternyata pengorbanan ini tidak sia sia, Nissan berhasil keluar dari krisis dalam waktu yang relatif singkat dan bahkan kini Nissan telah mengeruk keuntungan yang cukup besar. Dan untuk tahun 2002 Mr. Carlos Ghosn mencanangkan kelanjutan dari Program Nissan Revival Plan yaitu Program 180 yang mempunyai makna sbb.: 1 juta produksi di tahun 2002 8 persen keuntungan operasional 0 (nol) hutang.

Pada Mei tahun 2000 Nissan dan Renault sepakat untuk membentuk sebuah aliansi untuk dapat memperkokoh eksistensi mereka di dunia otomotif yang sudah mengglobal, penggabungan dua kekuatan raksasa di bidang otomotif ini diharapkan menumbuhkan sinergi optimal untuk dapat mengangkat pangsa pasar dari keduanya. Nissan pertama kali masuk secara resmi ke Indonesia masih dengan nama Datsun pada tahun 1969/1970 melalui Agen Tunggalnya yaitu PT INDOKAYA yang didirikan oleh H. Abdul Wahab Affan, seorang pensiunan tentara, bersama dengan saudara saudaranya yaitu: H. Thaib Affan, H. Sulaeman Affan, H. Umar Affan dan H. Usman Affan atau

lebih dikenal dengan nama Affan bersaudara. Pabrik perakitan Datsun berlokasi di Jakarta dan Surabaya. Jenis kendaraan yang diproduksi pada waktu itu adalah pick up, multi purpose (jeep) dan sedan dengan produksi rata rata 750 unit/bulan yang dipasarkan di Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Bali, Lampung, Bengkulu, Palembang, Padang, Medan, Balikpapan, Ujung Pandang dan Manado.

#### Visi dan Misi Indomobil Nissan Group

Visi :

“Menjadi perusahaan retail otomotif yang HANDAL dan KOMPETEN dalam hal KUALITAS PELAYANAN dan KEPEDULIAN TERHADAP PELANGGAN di Indonesia”

Misi :

1. Menjual produk Nissan di Indonesia melalui seluruh cabang dengan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi
2. Meningkatkan kualitas Karyawan, Organisasi & Teknologi Informasi
3. Menumbuh-kembangkan falsafah Profit & Harmoni.

## **2. Profil Responden**

Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti kepada seluruh karyawan pada bagian penjualan (sales) di PT Wahana Sumber Baru Yogya- Indomobil Nissan Mlati. Total jumlah kuesioner yang disebarakan oleh peneliti ialah sebanyak 40 lembar. Hasil penelitian diperoleh dari total kuesioner yang telah diisi responden secara keseluruhan sebanyak 40 responden. Hasil dari karakteristik responden dijelaskan dalam tabel berikut :

Profil responden dalam penelitian ini meliputi, jenis kelamin,usia, lama bekerja, status pernikahan, pendidikan terakhir. Profil responden disajikan pada table 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Profil Responden**

<b>Keterangan Responden</b>		<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Pria	31	77,5%
	Wanita	9	22,5%
<b>Usia</b>	22-30 Tahun	28	70%
	31-40 Tahun	12	30%
<b>Masa Kerja</b>	1 tahun	9	22,5%
	2 tahun	8	20%
	3 tahun	15	37,5%
	4 tahun	7	17,5%
	5 tahun	1	2,5%
<b>Status Pernikahan</b>	Sudah Menikah	23	57,5%
	Belum Menikah	17	42,5%
<b>Pendidikan Terakhir</b>	SMA/SMK	6	15%
	Sarjana	34	85%

Sumber : Lampiran Kusioner

## B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *korelasi product momen person* dengan level signifikansi 0,05 (5%). Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari dengan 40 responden.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Keadilan Organisasi**

Nomor Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	0,541	0,000	Valid
2	0,492	0,001	Valid
3	0,394	0,012	Valid
4	0,428	0,006	Valid
5	0,428	0,006	Valid
6	0,519	0,001	Valid
7	0,761	0,001	Valid
8	0,645	0,000	Valid
9	0,585	0,000	Valid
10	0,492	0,001	Valid
11	0,533	0,000	Valid
12	0,576	0,000	Valid
13	0,494	0,001	Valid
14	0,500	0,001	Valid
15	0,558	0,000	Valid
16	0,412	0,008	Valid
17	0,339	0,000	Valid
18	0,527	0,000	Valid
19	0,510	0,001	Valid

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.2, hasil analisis yang diperoleh yaitu variabel (Y1) keadilan organisasi memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Nomor Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	0,581	0,000	Valid
2	0,507	0,001	Valid
3	0,375	0,017	Valid
4	0,511	0,001	Valid
5	0,439	0,005	Valid
6	0,509	0,001	Valid
7	0,764	0,000	Valid
8	0,676	0,000	Valid
9	0,610	0,000	Valid
10	0,535	0,000	Valid
11	0,561	0,000	Valid
12	0,598	0,000	Valid
13	0,417	0,007	Valid
14	0,444	0,004	Valid
15	0,511	0,001	Valid
16	0,676	0,000	Valid
17	0,465	0,003	Valid
18	0,417	0,007	Valid

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil analisis yang diperoleh yaitu variabel (Y1) kepuasan kerja memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas *Turnover Intention***

Nomor Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	0,888	0,000	Valid
2	0,888	0,000	Valid
3	0,431	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil analisis yang diperoleh yaitu variabel (Y2) *turnover intention* memiliki kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.



## 2. Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan sebesar  $> 0,60$  dimana jika nilai *Cronbach Alpha* dari suatu variabel  $> 0,60$  maka butir pertanyaan yang diajukan dalam pengukuran instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang memadai. Hasil uji reliabilitas variabel keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Crombach's Alpha	N of item	Keterangan
Kedilan Organisasi	0,737	20	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,736	19	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,798	4	Reliabel

Sumber : Lampiran 5, 6 dan 7

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil analisis yang diperoleh adalah hasil pertanyaan sebanyak 40 poin terkait dengan variabel independen maupun dependen adalah reliabel. Dasar yang digunakan adalah apabila nilai *Crombach's Alpha*  $> 0,60$ , maka reliabilitasnya memadai.

## 3. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran data yang digunakan dalam penelitian. Berikut adalah ringkasan hasil analisis deskriptif dari variabel dependen kepuasan kerja dan *turnover intention* sedangkan variabel independen yaitu keadilan organisasi. Dengan kriteria perhitungan  $\frac{5-1}{5} = 0,8$ .

1-< 1,8 = Sangat Tidak Baik

3,4<4,2 = Tinggi

1,8<2,6 = Tidak Baik

4,2-5 = Sangat Tinggi

2,6<3,4 = Baik

Tabel hasil uji statistik deskriptif ada di bawah :

**Tabel 4.6**  
**Analisis Statistik Deskriptif Keadilan Organisasi**

	N	Minimum	Maximum	Mean
KO1	40	2	5	3.35
KO2	40	2	5	3.35
KO3	40	2	5	3.28
KO4	40	3	5	3.43
KO5	40	2	4	3.22
KO6	40	2	5	3.42
KO7	40	2	5	3.35
KO8	40	2	5	3.15
KO9	40	2	4	3.10
KO10	40	2	5	3.10
KO11	40	2	5	3.22
KO12	40	2	5	3.57
KO13	40	2	5	3.05
KO14	40	2	4	3.15
KO15	40	2	5	3.45
KO16	40	2	4	3.10
KO17	40	2	5	3.00
KO18	40	2	5	3.27
KO19	40	2	5	3.28
Valid N (listwise)	40			3.27

Sumber : Lampiran 8

Pada table 4.6 diatas dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap terhadap variabel penelitian ini, yang dimana variabel keadilan organisasi menunjukkan rata-rata 3,27 dengan skor minimum 2 dan skor maksimum 5, hal ini menunjukkan keadilan organisasi yang didapatkan karyawan baik.

**Table 4.7**  
**Analisis Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja**

	N	Minimum	Maximum	Mean
KK1	40	2	5	3.35
KK2	40	2	5	3.35
KK3	40	2	5	3.28
KK4	40	3	5	3.43
KK5	40	2	4	3.22
KK6	40	2	5	3.42
KK7	40	2	5	3.35
KK8	40	2	5	3.15
KK9	40	2	4	3.10
KK10	40	2	5	3.10
KK11	40	2	5	3.22
KK12	40	2	5	3.57
KK13	40	2	5	3.05
KK14	40	2	4	3.15
KK15	40	2	5	3.45
KK16	40	2	4	3.10
KK17	40	2	5	3.72
KK18	40	1	5	3.60
Valid N (listwise)	40			3.315

Sumber : Lampiran 9

Pada table 4.7 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap terhadap variabel penelitian ini, yang dimana variabel keadilan organisasi menunjukkan rata-rata 3,315 dengan skor minimum 1 dan skor maksimum 5, hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang didapatkan karyawan baik.

**Tabel 4.8**  
**Analisis Statistik Deskriptif *Turnover Intention***

	N	Minimum	Maximum	Mean
TI1	40	2	3	2.58
TI2	40	2	3	2.53
TI3	40	2	3	2.52
Valid N (listwise)	40			2.53

Sumber : Lampiran 10

Pada table 4.8 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap terhadap variabel penelitian ini, yang dimana variabel keadilan organisasi menunjukkan rata-rata 2,53 dengan skor minimum 2 dan skor maksimum 3, hal ini menunjukkan *turnover intention* yang dialami karyawan baik.

### C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

#### 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

##### a. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi untuk menunjukan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel berikut :

**Tabel : 4.9**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 <sup>a</sup>	.102	.078	8.657

Sumber : Lampiran 11

Berdasarkan tabel 4.9, besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) adalah 0,078 atau 7,8% yang berarti bahwa kemampuan mempengaruhi variabel dependen yaitu kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu keadilan organisasi. Sedangkan sisanya 93,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

**b. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap *Turnover Intention*.**

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel berikut :

**Tabel : 4.10**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.429 <sup>a</sup>	.184	.162	.575

Sumber : Lampiran 12

Berdasarkan tabel 4.10, besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) adalah 0,162 atau 16,2% yang berarti bahwa kemampuan mempengaruhi variabel dependen yaitu *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu keadilan organisasi. Sedangkan sisanya 94,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

**c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.**

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang terlihat pada tabel berikut mengindikasikan kemampuan persamaan regresi untuk menunjukkan tingkat penjelasan model terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) disajikan pada tabel berikut :

**Tabel : 4.11**

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.157 <sup>a</sup>	.025	.000	.628

Sumber : Lampiran 13

Berdasarkan tabel 4.11, besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) adalah 0,00 atau 0% yang berarti bahwa kemampuan mempengaruhi variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 100% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

**d. Pengaruh Tidak Langsung Antara Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan  $R^2$**

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh nilai  $R^2_1$  sebesar 18,4 dan nilai

$R^2_2$  sebesar 0,25 dengan membandingkan kedua nilai tersebut ( $R^2_2 > R^2_1$ ) maka

variabel kepuasan kerja merupakan variabel *intervening* / mediasi bagi keadilan organisasi terhadap *turnover intention*.

## 2. Hasil Uji t Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

### a. Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Wahana Sumber Baru

Yogya (Nissan Mlati) di Yogyakarta.

Berikut pengujian secara parsial (uji t) menggunakan SPSS:

**Tabel 4.12**  
**Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	Beta	T	Sig.
Keadilan organisasi	.319	2.077	.045

Sumber : Lampiran 14

Hasil regresi pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai  $t = 2,077$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$ . Nilai signifikansi dibawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima. Karena nilai signifikansinya dibawah  $0,05$  yang artinya hipotesis diterima.

### b. Keadilan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Wahana Sumber Baru Yogya (Nissan Mlati) di Yogyakarta

Berikut pengujian secara parsial (uji t) menggunakan SPSS:

**Tabel 4.13**  
**Keadilan Organisasi Terhadap *Turnover Intention***

Variabel	Beta	T	Sig.
Keadilan organisasi	-.429	-2.926	.006

Sumber : Lampiran 15

Hasil regresi pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel keadilan organisasi terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai  $t = -2,926$  dengan nilai

signifikansi sebesar  $0,006 < 0,005$ . Nilai signifikansi dibawah  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Karena nilai signifikansinya dibawah  $0,05$  yang artinya hipotesis diterima.

**c. Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Wahana Sumber Baru Yogya (Nissan Mlati) di Yogyakarta.**

Berikut pengujian secara parsial (uji t) menggunakan SPSS:

**Tabel 4.14**  
**Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Variabel	Beta	T	Sig.
Kepuasan Kerja	-.157	-.982	.332

Sumber : Lampiran 16

Hasil regresi pengujian secara langsung diperoleh nilai t untuk variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai  $t = -0,982$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,332 < 0,005$ . Nilai signifikansi diatas  $0,05$  tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Karena nilai signifikansinya diatas  $0,05$  yang artinya hipotesis ditolak

**d. Pengaruh Tidak Langsung Antara Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dengan Membandingkan Nilai Koefisien Regresi.**

Berikut ini adalah nilai koefisien regresi untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasai keadilan organisasi terhadap *turnover intention* dengan cara mengkalikan nilai koefisien antara keadilan organisasi terhadap *turnover intention*



dengan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan hasil dari perkalian koefisien tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien dari keadilan organisasi terhadap *turnover intention*, hasilnya sebagai berikut :

1. Koefisien Regresi Keadilan Organisasi terhadap *Turnover Intention* sebesar - 0,429
2. Koefisien Regresi Keadilan Organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar -0,319
3. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar -0,157  
 $-0,319 \times (-0,157) = -0,05008$

Dari hasil perkalian diatas dapat dijelaskan bahawa nilai koefisien regresi keadilan organisasi terhadap *turnover intention* sebesar -0,429 sedangkan nilai koefisien keadilan organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* sebesar -0,05008 yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi antara keadilan organisasi terhadap *turnover intention* dikarenakan nilai koefisien lebih besar daripada pengaruh langsung.

#### **D. Pembahasan (Interpretasi)**

Hasil analisis hipotesis menunjukkan bahwa keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada PT. Wahana Sumber Baru Yogya (Nissan Mlati). Hal ini dapat ditunjukkan dari 3 hipotesis keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, keadilan organisasi terhadap *turnover intention* diterima sedangkan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditolak dan kepuasan kerja yang mampu menjadi variabel mediasi antara keadilan organisasi terhadap *turnover intention*.

## 1. Keadilan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Pertama, pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Hipotesis pertama (H1) berbunyi: “ keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga **H1 diterima (signifikan)**. Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa karyawan pada Nissan Mlati Yogya mendapatkan keadilan ditempat bekerja baik secara adil dari segi *procedural justice, distributive justice, intractional justice* sehingga karyawan pada Nissan Mlati Yogya mendapatkan rasa kepuasan terhadap pekerjaannya.

(Bakhshi et al. 2009) menyatakan sikap karyawan terhadap organisasinya merupakan tanggapan seorang karyawan terhadap kepuasan kerja.kepuasan kerja merupakan tanggapan seorang karyawan berupa sikap terhadap organisasinya. Pengujianhipotesis yang pertama menemukan adanya pengaruh positif dari variabel keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Taheri, 2013) menemukan adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari (Putra dan Putra, 2014) dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi Pada Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan BPR di Kabupaten Tabanan”.

## 2. Keadilan Organisasi Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

Kedua, pengaruh keadilan organisasi terhadap *turnover intention* hipotesis kedua (H2) berbunyi : “Keadilan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif dan (signifikan) terhadap *turnover intention* sehingga **H2 diterima (signifikan)**. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap karyawan pada Nissan Mlati Yogya mendapatkan keadilan organisasi yang merata tidak adanya perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga karyawan tidak berpikir untuk melakukan *turnover intention*, artinya pimpinan atau manager pada Nissan Mlati ini sudah menerapkan keadilan organisasi sehingga karyawannya mendapat perlakuan yang adil dari atasan serta memberikan hak-hak yang seharusnya didapat oleh setiap karyawan dengan penerapan tersebut sehingga mengurangi tingkat *turnover intention* pada Nissan Mlati. Hasil ini didapat berdasarkan keadaan yang terjadi pada Nissan Mlati.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sugianto, 2011), (Rokhman, 2011), dan (Namara, 2013) yang dimana menemukan adanya pengaruh negative dan signifikan. Implikasi yang diperoleh dari hasil pengujian yaitu semakin besar rasa keadilan yang dirasakan karyawan maka akan semakin mengurangi keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari ( Putra dan Putra, 2014) dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi Pada Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan BPR di Kabupaten Tabanan”.

### 3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention*

Ketiga, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* hipotesis ketiga (H3) berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*”. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* sehingga **H3 ditolak ( tidak signifikan)**. Hasil ini menunjukkan tinggi rendahnya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini terjadi dikarenakan beberapa faktor pada Nissan Mlati yang telah diterapkan oleh pimpinan atau manager diantaranya yaitu kompensasi yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan hasil maupun prestasi karyawan yang telah diraih selain kompensasi, gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang di emban oleh karyawan, rekan kerja yang saling mendukung dalam lingkungan kerja. Faktor- faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dapat menjadi pertimbangan karyawan terhadap *turnover intention*, diantaranya loyalitas, budaya kerja, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan yang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Nissan bukan menjadi salah satu penentu terjadinya *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Margitama, 2010) dan (Witasari, 2009) yang mendapatkan tidak adanya pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti kepuasan kerja yang rendah tidak mempengaruhi karyawan pada Nissan Mlati Yogya untuk berkeinginan keluar dari perusahaan. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari (Putra dan Putra, 2014) dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasi Pada Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan BPR di Kabupaten Tabanan.