

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pada bagian ini akan dibahas mengenai gambaran karakteristik responden berdasarkan bagian, usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei s/d September 2023 dengan jumlah 113 responden pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera Medan yang berlokasi di Jl. Almunium Raya, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241..

4.1.1.1 Analisis Data Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*, sedangkan 8 pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir. Kuesioner diberikan kepada 113 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala Likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak 113 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.1.1.2 Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dibahas mengenai deskripsi karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Objek penelitian dilakukan di PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera Medan.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
Usia 19 – 25 Tahun	99	87.6 %
Usia 26 – 30 Tahun	12	10.6 %
Usia 31 – 35 Tahun	1	0.9 %
Usia 36 – 40 Tahun	1	0.9 %
Total	113	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh presentase karakteristik berdasarkan usia lebih dominan berusia 19-25 Tahun dengan jumlah frekuensi 99 responden dengan presentase sebesar 87,6 %. Karakteristik responden pada usia ini dapat diartikan bahwa karyawan yang ada pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera Medan.dalam usia yang baik dalam bekerja.

Menurut Moekijad (1992:36) menyatakan faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sebagai contoh hal ini bisa kita ketahui pada jenis golongan pelopor. Golongan pelopor usianya antara 25-40 tahun. Golongan pelopor ini memiliki ciri adalah berpikiran maju, pandai, pengetahuan luas, usahanya rata-rata maju, penghasilan tinggi, kaya

dan memiliki produktifitas yang tinggi. Sifat keistimewaannya adalah selalu ingin tahu dan aktif menggali pengetahuan sebanyak - banyaknya. Tetapi mereka kurang memperdulikan orang-orang disekitarnya, tidak aktif menyebar luaskan pengetahuan dan pengalamannya. Sedangkan golongan usia tua antara umur 45 tahun hingga 60 tahun ke atas biasanya cenderung statis. Kelompok ini biasanya dimasukan pada golongan penerimaan akhir dan memiliki ciri adalah keadaannya kurang mampu, sifatnya kurang giat untuk hal - hal baru.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	80	70.8 %
Perempuan	33	29.2 %
Total	113	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah laki-laki dengan frekuensi 80 responden dan presentase sebesar 70,8 %, hal ini dikarenakan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera Medan bergerak di bidang penyelenggara jasa jalan tol yang lebih mengandalkan kekuatan fisik karena itu dibutuhkan banyaknya laki - laki untuk mengurus pekerjaan dilapangan agar pekerjaan dilapangan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SLTA	108	95,6 %
Sarjana (S1)	5	4,4 %
Total	113	100 %

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persentase karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir lebih dominan lulusan SLTA yaitu dengan tingkat frekuensi sebanyak 108 responden dan presentase sebesar 95,6 %. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera Medan masih tergolong menengah artinya pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera Medan lebih mementingkan karyawan yang terlatih dalam bekerja, sikap serta pengetahuan yang dimiliki agar dapat menghasilkan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan.

4.1.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Analisis statistic deskriptif penelitian dibuat untuk memberikan gambaran mengenai variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian yang menggambarkan persepsi atau opini responden atas pernyataan yang diajukan. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dalam perhitungan deskriptif adalah Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*.

Analisis statistik deskriptif menggunakan angka indeks untuk mengetahui besaran derajat persepsi responden terhadap indikator variabel penelitian. Berikut merupakan penentuan kelas interval yang diberlakukan untuk semua variabel.

1. Nilai terendah dan tertinggi skala adalah sebagai berikut :
 - a. 1= Sangat Tidak Setuju (STS)
 - b. 2= Tidak Setuju (TS)
 - c. 3= Kurang Setuju (KS)

- #### 4.1.2.1 Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.5

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
Kepuasan Terhadap Pekerjaan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pekerjaan saya sangat menarik karena tempat saya bekerja memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.	37	32.7 %	59	52.2 %	16	14.2 %	1	0.9 %	0	0 %	4.17
2	Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri	38	33.6 %	53	46.9 %	21	18.6 %	1	0.9 %	0	0 %	4.13
Kepuasan Terhadap Pendapatan												
3	Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan	27	23.9 %	73	64.6 %	9	8 %	2	1.8 %	2	1.8 %	4.07
4	Penghasilan yang saya peroleh dapat membuat semangat kerja meningkat	50	44.2 %	45	39.8 %	15	13.3 %	1	0.9 %	2	1.8 %	4.24
Kepuasan Terhadap Promosi												
5	Mereka yang berkinerja baik memperoleh kesempatan adil dalam promosi jabatan	74	65.6 %	33	29.2 %	6	5.3 %	0	0 %	0	0 %	4.60
6	Adanya kesempatan promosi jabatan dari tempat saya bekerja menambah semangat kerja saya	21	18.6 %	54	47.8 %	33	29.2 %	4	3.5 %	1	0.9 %	3.80
Kepuasan Terhadap Pengawasan (Supervisi)												
7	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya	47	41.6 %	54	47.8 %	11	9.7 %	1	0.9 %	0	0 %	4.30
8	Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan	36	31.9 %	59	52.2 %	17	15 %	1	0.9 %	0	0 %	4.15
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja												

9	Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik	50	44.2 %	49	43.4 %	14	12.4 %	0	0 %	0	0 %	4.32
10	Saya menikmati bekerja di sini karena teman teman yang menyenangkan	79	69.9 %	27	23.9 %	7	6.2 %	0	0 %	0	0 %	4.64

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Kepuasan Kerja X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan kesepuluh yaitu “Saya menikmati bekerja di sini karena teman teman yang menyenangkan”. Dan terdapat pada indikator kepuasan terhadap rekan kerja. Artinya bahwa karyawan pada PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera merasa puas terhadap rekan kerja yang ada di PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera, dikarenakan lingkungan kerja sesama rekan kerja yang menyenangkan dan dapat bekerjasama dengan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan keenam yaitu “Adanya kesempatan promosi jabatan dari tempat saya bekerja menambah semangat kerja saya”. Dan terdapat pada indikator kepuasan terhadap promosi, artinya bahwa karyawan merasa kurang puas terhadap promosi karena tidak adanya promosi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan, sehingga hal ini mempengaruhi semangat kerja dan tinggi rendahnya *turnover intention* di perusahaan.

4.1.2.2 Jawaban Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan Pengembangan Karir	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
Pelatihan dan Pengembangan Pendidikan		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan mengikuti pelatihan yang di adakan perusahaan	23	20.4 %	62	54.9 %	26	23 %	2	1.8 %	0	0 %	3.94
2	Karyawan mendapatkan pelatihan	17	15 %	58	51.3 %	36	31.9 %	2	1.8 %	0	0 %	3.80
3	Saya telah merasakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang saya miliki.	31	27.4 %	52	46 %	26	23 %	3	2.7 %	1	0.9 %	3.96
Relasi Kerja												
4	Keterbukaan untuk seluruh karyawan dalam memperoleh peluang untuk mengikuti program promosi jabatan.	43	38.1 %	41	36.3 %	23	20.4 %	5	4.4 %	1	0.9 %	4.06
5	Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi karyawan internal dalam posisi yang dibutuhkan	52	46 %	30	26.5 %	13	11.5 %	13	11.5 %	5	4.4 %	3.98
Promosi Jabatan												
6	Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan	45	39.8 %	42	37.2 %	22	19.5 %	4	3.5 %	0	0 %	4.13
7	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan.	33	29.2 %	54	47.8 %	26	23 %	0	0 %	0	0 %	4.06
8	Karyawan merasa tidak puas dengan tidak adanya promosi jabatan	21	18.6 %	54	47.8 %	33	29.2 %	4	3.5 %	1	0.9 %	3.80

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel Pengembangan Karir X2 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan keenam yaitu “Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan”. Dan terdapat pada indikator promosi jabatan. Artinya bahwa karyawan pada PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera merasa jenjang karir yang ada di perusahaan tidak merata, sehingga masih banyak karyawan yang belum mendapatkan promosi walaupun sudah bekerja cukup lama.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan kedua dan kedelapan yaitu “Karyawan mendapatkan pelatihan dan Karyawan merasa tidak puas dengan tidak adanya promosi jabatan”. Dan terdapat pada indikator pelatihan dan pengembangan pendidikan, serta Promosi Jabatan, artinya bahwa karyawan merasa masih ada yang belum mendapatkan pelatihan serta masih banyak karyawan yang tidak puas karena tidak adanya promosi jabatan yang diberikan oleh perusahaan sehingga hal ini mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* pada perusahaan PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera.

4.1.2.3 Jawaban Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan <i>Turnover Intention</i>	Jawaban Responden										Rata - Rata Skor
		SS		S		KS		TS		STS		
Pikiran Untuk Keluar		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya	34	30.1 %	57	50.4 %	22	19.5 %	0	0 %	0	0 %	4.11
2	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan di tempat saya bekerja kurang memadai	22	19.5 %	68	60.2 %	21	18.6 %	2	1.8 %	0	0 %	3.97
3	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya	41	36.3 %	59	52.2 %	13	11.5 %	0	0 %	0	0 %	4.25
Keinginan Untuk Mencari Lowongan												
4	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	29	25.7 %	55	48.7 %	25	22.1 %	4	3.5 %	0	0 %	3.96
5	Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar	35	31%	51	45.1 %	22	19.5 %	5	4.4 %	0	0 %	4.03
6	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya	37	32.7 %	61	54 %	14	12.4 %	1	0.9 %	0	0 %	4.19
Karyawan Membandingkan Pekerjaannya												
7	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan	24	21.2 %	54	47.8 %	24	21.2 %	11	9.7 %	0	0 %	3.81

	saya terlalu berat dari tempat saya bekerja sebelumnya											
8	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja ini karena imbalan yang saya terima lebih kecil dari tempat saya bekerja sebelumnya	26	23 %	56	49.6 %	22	19.5 %	8	7.1 %	1	0.9 %	3.87
9	Tempat saya bekerja sekarang tidak ada kejelasan karir dibandingkan tempat kerja saya sebelumnya	25	22.1 %	55	48.7 %	22	19.5 %	9	8 %	2	1.8 %	3.81
10	Saya merasa tidak puas dengan perusahaan tempat saya bekerja sekarang karena tidak adanya promosi jabatan	23	20.4 %	27	23.9 %	42	37.2 %	20	17.7 %	1	0.9 %	3.45

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data diatas dapat di simpulkan pada variabel *Turnover Intention* Y hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor tertinggi dapat dilihat pada pernyataan ketigas yaitu “Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya”. Dan terdapat pada indikator pikiran untuk keluar. Artinya bahwa karyawan pada PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera merasa jika ada peluang yang lebih baik di perusahaan lain maka karyawan akan keluar dari perusahaan tempat bekerja sekarang, hal ini dikarenakan tidak adanya kepuasan kerja dan pengembangan karir di perusahaan sehingga mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* pada perusahaan.

Dan berdasarkan hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan nilai rata – rata skor terendah dapat dilihat pada pernyataan ketujuh dan kesembilan yaitu “Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat dari tempat saya bekerja sebelumnya dan Tempat saya bekerja sekarang tidak ada kejelasan karir dibandingkan tempat kerja saya sebelumnya”. Dan terdapat pada indikator Karyawan Membandingkan Pekerjaannya, artinya bahwa karyawan merasa pekerjaan ditempat sebelumnya lebih baik dari pada diperusahaan yang sekarang, hal ini dikarenakan banyaknya ketidak puasan

karyawan dan tidak adanya pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* di perusahaan.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolonearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

4.1.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.8
Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	113
Test Statistic	.045
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai

Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance $> 0,1$ atau mendekati 1 dan nilai VIF < 10 , maka data bebas dari gejala multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Nilai Tolerance dan VIF Coefficientsa

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	1.000	1.000
Pengembangan Karir	1.000	1.000

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai tolerance $> 0,1$ yaitu untuk variabel Kepuasan Kerja dengan nilai 1.000 yang berarti $1.000 > 0.1$ dan variabel Pengembangan Karir dengan nilai 1.000 yang berarti $1.000 > 0.1$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Kepuasan Kerja yaitu sebesar 1.000 yang berarti $1.000 \text{ VIF} < 10$ dan untuk variabel Pengembangan Karir dengan nilai VIF sebesar 1.000 yang berarti $1.000 \text{ VIF} < 10$, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.3.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.10
Uji Glejser

Coefficients ^a	
Model	Sig.
(Constant)	.164
Kepuasan Kerja	.557
Pengembangan Karir	.719

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 nilai signifikansi seluruh variabel independen pada penelitian lebih besar > 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji geljer, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.1.4 Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Linear berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis linear yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e$$

Keterangan:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

X_1 = Kepuasan Kerja

X_2 = Pengembangan Karir

$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi Berganda

e = Standart Error

Tabel 4.11
Uji Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	40.598	5.811
Kepuasan Kerja	.252	.122
Pengembangan Karir	-.373	.085

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari hasil pengujian yang ada pada tabel diatas dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 25 diperoleh koefisien-koefisien persamaan regresi linier sebagai berikut:

$a = 40,598$

$b_1 = 0,252$

$b_2 = - 0,373$

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah :

$$Y = 40.598 + 0.252 X_1 - 0.373 X_2 + e$$

Hal ini dapat dilihat pada keterangan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 40,598 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dalam keadaan konstan maka *Turnover Intention* (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 40,598
2. Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,252 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, artinya setiap terjadi

peningkatan variabel Kepuasan Kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *Turnover Intention* sebesar 25,2 %

3. Pengembangan Karir (X2) sebesar - 0,373 menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Pengembangan Karir maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *Turnover Intention* sebesar 37,3 %.

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* adalah nilai Pengembangan Karir (X2) sebesar 37,3 %. Berdasarkan keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap *Turnover Intention* lebih cenderung dipengaruhi oleh Variabel Pengembangan Karir.

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir (secara parsial) berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention*, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji T

Coefficients ^a			
Model	Beta	T	Sig.
(Constant)		6.987	.000
Kepuasan Kerja	179	2.063	.042
Pengembangan Karir	-380	-4.379	.000

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa :

$$Df = n - k = 113 - 3 = 110$$

n = sampel
k = variabel penelitian
 α = tingkat signifikansi

n = 113 Ttabel = 1,981
k = 3
 $\alpha = 5\% (0,05)$

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $113-3 = 110$. Nilai t_{tabel} untuk $n=110$ adalah 1,981. Dari tabel 4.12 dapat dilihat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai $t_{hitung} 2,063 > t_{tabel} 1,981$ dengan probabilitas Sig pada Kepuasan Kerja $0,042 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari (0,05) maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 diterima yang berarti secara parsial Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis diterima yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 5% yaitu diketahui $(n-k)$ yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variabel = $113-3 = 110$. Nilai t_{tabel} untuk $n=110$ adalah 1,981. Dari tabel 4.12 dapat dilihat pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* diperoleh nilai $t_{hitung} -4,379 > t_{tabel} 1,981$ dengan probabilitas Sig pada Pengembangan Karir $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya lebih kecil dari $(0,05)$ maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H_2 diterima yang berarti secara parsial Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

Turnover Intention.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Berikut adalah tabel output SPSS dari uji F.

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a	
F	Sig.
11.542	.000 ^b

Sumber : Data Diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$Df (N1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df (N2) = n - k = 113 - 3 = 110$$

Ket :

n = sampel
k = variabel penelitian
 α = tingkat signifikasi

n = 113
k = 3
 α = 5 % (0,05)

Ftabel = 3,08
Fhitung = 11,542

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F tabel terdapat nilai F hitung sebesar 11,542 dengan tingkat signifikasi 0.000 dan untuk F tabel diperoleh nilai 3,08 yang dimana artinya $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($11,542 > 3,08$). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas terdiri dari Kepuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu *Turnover Intention* (Y) pada PT. Jasamarga Tollroad

Operator Ruas Belmera Medan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b	
R Square	Adjusted R Square
.173	.158

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square diperoleh nilai sebesar 15,8 % yang artinya bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh terhadap Variabel *Turnover Intention* pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera Medan, sedangkan sisanya 84,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti secara parsial Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dan berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Kepuasan Kerja X1 hasil yang diperoleh pada jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan kesepuluh yaitu “Saya menikmati bekerja di sini karena teman teman yang menyenangkan”. Dan terdapat pada indikator kepuasan terhadap rekan kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas

Belmera Medan merasa bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan hanya kepada kepuasan terhadap rekan kerja dan karyawan merasa kurang puas dengan kepuasan terhadap promosi. Hal ini membuktikan bahwa Kepuasan kerja dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.

Faktor kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan sangat berdampak pada perusahaan yang ditempatinya. Perilaku yang dapat timbul dari ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat bermacam-macam seperti, tidak masuk atau membolos pada saat kerja, datang terlambat, bahkan keluar dari pekerjaannya. Tentu saja, perilaku tersebut dapat mengganggu efektivitas perusahaan termasuk produktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pandangan pekerjaannya yang dilakukan di sebuah organisasi apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan Oamen (2021).

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yazthalib (2021) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di IFRS Dewi Sri Karawang Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih dkk (2021) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Karya Teknik Nusantara Karawang” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasa kerja terhadap *Turnover Intention*.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial

pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y), maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti secara parsial Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.. Berdasarkan data tingkat pencapaian responden pada variabel Pengembangan Karir X2 hasil yang diperoleh mayoritas jawaban responden dengan kategori sangat setuju dilihat pada pernyataan keenam yaitu “Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan”. Dan terdapat pada indikator promosi jabatan. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera merasa pengembangan karir yang ada di perusahaan tidak merata, sehingga masih banyak karyawan yang belum mendapatkan promosi walaupun sudah bekerja cukup lama. Hal ini membuktikan bahwa Pengembangan Karir dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.

Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir. Pendidikan salah satu menunjang pengembangan karir yang akan membuat karyawan mendapatkan jabatan yang lebih baik. Tetapi karyawan tidak mendapatkan peningkatan karir dan pengembangan karir yang bagus di PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera Medan, tidak adanya pengangkatan jabatan walaupun karyawan sudah bekerja cukup lama .

Menurut Hasibuan dalam Supomo & Nurhayati (2018) Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. konseptual, dan moral karyawan

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rukmini dan Susi, (2018) tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan MNC Bank Wilayah Sumatera).”. Dan hal ini juga tidak didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2023) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Procurement Dan Divisi Marketing PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk.)” tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap *Turnover Intention*.

4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera Medan

Berdasarkan hasil analisis data uji Hipotesis secara simultan diperoleh bahwa H3 diterima yang artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan variabel Pengembangan Karir (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera Medan. Kesimpulan pada pembahasan ini menunjukkan bahwa hasil analisis data ini menyatakan bahwa seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Yang dimana Variabel Kepuasan Kerja dan variabel Pengembangan Karir memiliki Pengaruh terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera Medan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi *Turnover Intention* pada perusahaan, faktor kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan sangat berdampak pada perusahaan yang ditempatinya perilaku tersebut dapat mengganggu efektivitas perusahaan termasuk produktivitas perusahaan, selain faktor kepuasan kerja terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya *Turnover Intention* pada sebuah organisasi, yaitu faktor pengembangan karir. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada SDM karena SDM harus lakukan pembinaan karir. Pendidikan salah satu menunjang pengembangan karir yang akan membuat karyawan mendapatkan jabatan yang lebih baik. Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir.