

**PENGUNAAN ANALISIS *STRUCTURAL EQUATION MODELLING* DALAM
MENGIDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *JOB
SATISFACTION* DAN *TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus di PT. Philips Surabaya)

Budi Ati Istikomah

Dosen Pembimbing: Dwi Endah Kusriani, S.Si, M.Si.

Jurusan Statistika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Abstrak

Turnover intention merupakan sesuatu yang wajar dalam sebuah perusahaan. Kejadian *turnover intention* dan penyebabnya dapat diukur dengan beberapa variabel eksogen dan beberapa variabel indikator. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Indikator-indikator apa saja yang mengukur variabel *turnover intention*, *job satisfaction*, *quality of supervision*, *compensation*, *social support* dan pengaruh masing-masing variabel *job satisfaction*, *quality of supervision*, *compensation*, *social support* terhadap *turnover intention* dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modelling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dengan jumlah sampel sebanyak 100. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel indikator dari variabel *turnover intention*, *quality of supervisor*, *compensation*, dan *social support* signifikan dalam mengukur variabel laten tersebut. Sedangkan variabel indikator JS1 (karyawan tidak diperbolehkan menyelesaikan secara individu) dan JS2 (bekerja tidak sesuai dengan kemampuan) tidak signifikan dalam mengukur *job satisfaction*. *Job satisfaction* dipengaruhi oleh *quality of supervision* dan *compensation*. *Turnover intention* dipengaruhi oleh *job satisfaction* dan *social support*.

1. Pendahuluan

Pentingnya aspek perilaku-perilaku kerja karyawan dalam menetapkan keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah menjadi subjek penelitian dan perdebatan yang menarik minat para peneliti dan akademisi. Konstruksi perilaku kerja karyawan yang banyak mendapat perhatian para peneliti adalah keadilan organisasional, kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keinginan berpindah (*turnover intention*) (Pareke 2003).

Berdasarkan deskripsi di atas diperlukan sebuah penelitian tentang pola hubungan variabel-variabel laten yang berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam persamaan model struktural, kontribusi masing-masing indikator dalam membentuk konstruk laten juga diteliti.

Penelitian ini terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* dengan *turnover intention* pada karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) yang secara simultan (bersamaan) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* dan *turnover intention* pada karyawan serta hubungan antara variabel-variabel tersebut. Penelitian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan SEM pernah dilakukan oleh Tjendra *et al* (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover Intention* auditor. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penggunaan SEM sebagai alat untuk menganalisis, didasarkan pada keunggulan SEM sebagai alat analisis statistik yang paling sesuai untuk menjelaskan fenomena-fenomena sosial pada umumnya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Konsep Dasar SEM

Structural Equation Modeling (SEM) adalah teknik analisis statistika yang mengkombinasikan beberapa aspek yang terdapat pada path analysis dan analisis faktor konfirmatori untuk mengestimasi beberapa persamaan secara simultan. SEM dapat dilakukan dalam dua langkah model yaitu, pertama mengembangkan model pengukuran dan yang kedua adalah model struktural.

2.2 Model Pengukuran

Permodelan yang ditujukan untuk mengukur dimensi-dimensi yang membentuk sebuah faktor disebut model pengukuran. Model pengukuran merepresentasikan dugaan hipotesis yang sudah ada sebelumnya yaitu hubungan antara indikator-indikator dengan faktornya yang dievaluasi dengan menggunakan teknik analisis faktor konfirmatori atau *Confirmatori Faktor Analysis* (CFA) (Kline 2005).

Analisis faktor konfirmatori setara dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Secara umum model analisis faktor konfirmatori berkaitan dengan model pengukuran. Bentuk persamaannya adalah (Sharma, 1996).

$$\begin{aligned}
x_1 &= \lambda_1 \xi + \delta_1 \\
x_2 &= \lambda_2 \xi + \delta_2 \\
&\vdots \\
x_p &= \lambda_p \xi + \delta_p
\end{aligned}
\tag{2.1}$$

dalam bentuk matriks dapat dituliskan $X = \Lambda_x \xi + \delta$

dengan :

x_1, x_2, \dots, x_p adalah variabel indikator dari variabel laten eksogen (ξ)

$\lambda_1, \lambda_2, \dots, \lambda_p$ adalah *loading Faktor* dari model

$\delta_1, \delta_2, \dots, \delta_p$ adalah *error* tiap persamaan

Error untuk tiap persamaan diharapkan tidak berkorelasi. Koefisien Λ_x menyatakan seberapa jauh pengaruh variabel observasi dalam membentuk variabel laten. (Bollen 1989). *Measurement error* (δ) = $1 - (\text{standardized loading}^2)$ (Ghozali & Fuad 2005).

2.4 Model Struktural

Model Struktural (*structural model*) adalah hubungan antara variabel laten (konstruk) independen dan dependen. Pola hubungan antar variabel laten dalam model struktural ini dianalisis dengan pendekatan *Path Analysis* yang identik dengan Analisis Regresi. Pada model struktural dapat diketahui besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen baik secara langsung maupun tidak langsung.

Model umum persamaan struktural dapat dituliskan dalam persamaan matrik berikut (Johnson, 1992)

$$\eta_{(mx1)} = B_{(mxm)} \eta_{mx1} + \Gamma_{(mxn)} \xi_{(nx1)} + \zeta_{(mx1)}
\tag{2.2}$$

Dimana :

η = Variabel laten endogen

B = Koefisien pengaruh variabel laten endogen

Γ = Koefisien pengaruh variabel laten eksogen

ξ = Variabel laten eksogen

ζ = *Error* model

m = Banyaknya variabel laten endogen

n = Banyaknya variabel laten eksogen

Keandalan variabel laten dapat diketahui dari nilai *construct reliability* (ρ_c) dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho_c = \frac{(\sum_{i=1}^p \lambda_i)^2}{[(\sum_{i=1}^p \lambda_i)^2 + (\sum_{i=1}^p \delta_i)]}
\tag{2.3}$$

dimana :

ρ_c = *construct reliability*

λ = *loading Faktor* variabel indikator

δ = *error variance* variabel indikator

p = banyaknya indikator variabel laten

Variabel laten andal jika nilai *construct reliability* (ρ_c) lebih dari 0,6 (Ghozali & Fuad 2005).

2.5 Asumsi dalam Model Persamaan Struktural

Asumsi-asumsi yang seharusnya dipenuhi dalam Model Persamaan Struktural antara lain :

1. Normalitas dan Linearitas

Asumsi normalitas penting dalam analisis. Asumsi normal diperlukan dalam analisis karena seluruh uji statistik dihitung dengan asumsi data normal. Untuk menguji multinormalitas variabel digunakan plot χ^2 multivariate. Hipotesis yang digunakan sebagai berikut.

H_0 : Data mengikuti sebaran distribusi multinormal.

H_1 : Data tidak mengikuti sebaran distribusi multinormal.

H_0 akan ditolak jika daerah dibawah kurva χ^2 multivariate kurang dari 50%, artinya data tidak mengikuti sebaran distribusi multinormal .

2. Multikolinearitas dan Singularity

Asumsi multikolinearitas mengharuskan tidak adanya korelasi yang sempurna atau besar diantara variabel-variabel independen. Multikolinearitas menunjukkan kondisi di mana antarvariabel independen terdapat hubungan linear yang sempurna, eksak, *perfectly predicted* atau *singularity* (Hair et.al, 2006:170). Jika terdapat hubungan linear yang sempurna, eksak, *perfectly predicted* atau *singularity* antarvariabel penyebab, maka matriks kovariansi yang dihasilkan data sampel dapat menjadi *non positive definite* (Hair et.al 1998). Matriks *non positive definite* adalah matriks dengan determinan nol. Sehingga, untuk mendeteksi multikolineritas dapat dilihat dari determinan matrik $X'X$. Jika $|X'X|$ bernilai mendekati nol, maka dapat diidentifikasi terjadinya kasus multikolinearitas.

2.6 Identifikasi Model

Suatu model persamaan struktural dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu :

1. *Just identified model*.

Model *just identified* secara *scientific* tidak menarik untuk diteliti karena tidak memiliki *degree of freedom* ($df = 0$) sehingga tidak pernah dapat ditolak.

2. *Over identified model*

Model yang *over identified* adalah model yang jumlah parameter estimasi lebih kecil dari persamaan yang ada sehingga menghasilkan *degree of freedom* positif.

3. *Under identified model*

Model yang *under identified* adalah model yang jumlah parameter estimasi lebih besar daripada persamaan yang ada sehingga *degree of freedom* negatif. Sehingga parameter dalam model ini tidak dapat diestimasi.

Rumusan yang digunakan untuk menghitung derajat bebas (df) adalah :

$$df = \frac{1}{2} [(p + q)(p + q + 1)] - t \quad (2.4)$$

dimana :

df = *degree of freedom*

p = banyaknya indikator variabel endogenus

q = banyaknya indikator variabel eksogenus

t = banyaknya koefisien parameter yang diestimasi

2.7 Uji Kesesuaian Model

Tabel 2.1 *Goodness of fit Statistics Indeces*

<i>Goodness of fit Index</i>	Nilai yang diharapkan
χ^2 - Chi Square	Diharapkan kecil
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,9$
AGFI	$\geq 0,9$
CFI	$\geq 0,9$

Sumber : Ghozali dan Fuad, 2005

2.8 Estimasi Model

Teknik estimasi model persamaan struktural pada awalnya dilakukan dengan *ordinary least square* (OLS) *regression*, tetapi teknik ini telah digantikan oleh *maximum likelihood estimation* yang lebih efisien dan *unbiased* jika asumsi normalitas multivariate dipenuhi. Namun teknik *maximum likelihood* sangat sensitif terhadap data yang tidak normal sehingga diciptakan teknik estimasi lain seperti *weighed least squared* (WLS), *generalized least squared* (GLS) dan *asymtotically distribution free* (ADF). Teknik WLS dan ADF dapat digunakan apabila sampel penelitian cukup besar.

2.9 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Martoyo (2000:142) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku kerja karyawan, yang didefinisikan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

2.10 Intensitas Perpindahan (*Turnover Intention*)

Turnover intention tertuju pada estimasi probabilitas bahwa mereka (karyawan) akan meninggalkan perusahaan pada suatu saat di masa depan. *Turnover intention* diidentifikasi sebagai suatu tanda tiba-tiba untuk perilaku perpindahan (Mobley *et al.* 1978).

Brough *et al.* (2004) menyatakan bahwa variabel organisasi dan *social support* berpengaruh terhadap *job satisfaction* dan *turnover intention*.

2.11 Dukungan Sosial (*Social Support*)

Dukungan sosial adalah suatu sumber penting yang telah dihubungkan dengan hasil positif individual atau organisasional, khususnya dalam hubungan dengan kekuatan stress pekerjaan Dukungan sosial umumnya diturunkan dari berbagai macam sumber (misalnya, kolega, keluarga, *supervisor*, dan teman).

3. Metodologi Penelitian

3.1 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data sekunder yaitu data mengenai jumlah karyawan dan divisi yang ada di PT. Philip sedangkan data primer didapatkan dengan menggunakan metode survai dengan alat bantu kuisioner. Teknik Sampling yang digunakan adalah Metode *Probability Sampling* yaitu Metode Sampling Cluster dimana Cluster didasarkan pada divisi-divisi yang berada di perusahaan dengan jumlah sampel 100.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel–variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-4 dengan penilaian persepsi pernyataan dari sangat tidak setuju-setuju.

a. *Turnover Intention*

Turnover Intention dalam penelitian ini diperlakukan sebagai variabel endogen (Y). Variabel indikator yang digunakan diadopsi dari beberapa variabel dari *Michigan Organizational Assessment Questionnaire* dan *Conditions for Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ I)* dan (*CWEQII Short Form*) dengan blue print pada **Tabel 3.1**.

Tabel 3.1 Blue Print Variabel *Turnover Intention*

Variabel Indikator	Notasi
Saya mulai malas untuk berangkat kerja beberapa bulan ini.	TI1
Saya sering meninggalkan kantor tanpa ijin atasan.	TI2
Saya sering meninggalkan kantor di luar tugas yang diberikan.	TI3
Saya sering tidak masuk kerja tanpa ijin atasan.	TI4
Saya sering tidak mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan.	TI5
Saya sering menunda pekerjaan saya sampai pimpinan memintanya	TI6
Saya merasa pimpinan terlalu menekan saya	TI7
Saya merasa tidak mampu melakukan tugas yang diberikan	TI8
Saya mulai sering tidak searah dengan pendapat pimpinan atas pekerjaan saya	TI9
Saya mulai tidak peduli pada segala aturan yang diberikan oleh perusahaan	TI10
Saya mulai berfikir untuk mencari pekerjaan lain tahun depan	TI11
Akhir-akhir ini saya mulai berfikir untuk keluar dari pekerjaan saya	TI12
Menurut saya bekerja disini tidak mendukung peningkatan karier saya	TI13
Saya mulai bosan dengan tugas-tugas yang diberikan pada saya	TI14
Saya menganggap dengan bekerja di luar kesempatan saya untuk berkembang lebih besar	TI15
Pekerjaan yang diberikan pada saya sangat tidak menantang	TI16
Pekerjaan yang diberikan pada saya tidak memberikan kesempatan untuk meningkatkan	TI17
Kemampuan dan pengetahuan tugas-tugas yang diberikan pada saya tidak memerlukan segenap	TI18
kemampuan dan pengetahuan yang saya miliki	

b. *Job satisfaction*

Job satisfaction diukur dengan kriteria yang dikeluarkan oleh lembaga survey Minnesota. Variabel indikator yang mengukur variabel-variabel *job satisfaction* dapat ditampilkan dalam blue print pada **Tabel 3.2**.

Tabel 3.2 Blue Print Variabel *Job Satisfaction*

Variabel Indikator	Notasi
Saya tidak diperbolehkan menyelesaikan pekerjaan secara individu	JS1
Saya tidak bisa bekerja berdasarkan kemampuan saya sendiri	JS2

Perusahaan tidak memberi kebebasan untuk mengerjakan pekerjaan sesuai hati nurani	JS3
Banyak pekerjaan yang bertentangan dengan hati nurani	JS4
Pekerjaan saya jarang dinilai positif oleh Supervisor atau perusahaan	JS5
Saya tidak diberikan jalan untuk dipromosikan prosedur promosi jabatan tidak adil/tidak sesuai dengan prestasi saya	JS6
Saya merasa apapun prestasi saya tidak berhubungan dengan kenaikan jabatan saya	JS7
Jabatan saya tidak berubah selama beberapa tahun ini	JS8
Kebijakan perusahaan tidak berlaku sama bagi setiap orang/divisi	JS9
Penerapan kebijakan perusahaan tidak sesuai yang diharapkan	JS10
Kebijakan perusahaan sering tidak konsisten	JS11
Kebijakan perusahaan lebih banyak merugikan saya sebagai karyawan	JS12
Saya tidak dapat menggunakan cara sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan	JS13
Saya tidak diperbolehkan memberi tahu orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan	JS14

Variabel Eksogen

a. *Quality of Supervision*

Variabel indikator yang mengukur variabel-variabel *quality of supervision* dapat ditampilkan **Tabel 3.3**.

Tabel 3.3 Blue Print Variabel *Quality of Supervision*

Variabel Indikator	Notasi
Supervisor saya tidak mampu menjelaskan tugas saya dengan baik	QS1
Supervisor saya sering salah dalam menginstruksikan suatu tugas pada saya	QS2
Supervisor saya sering salah menugaskan seseorang dilihat dari jenis pekerjaannya	QS3
Supervisor saya sering tidak tegas dalam mengambil keputusan	QS4
Supervisor saya mengabaikan kesalahan dari rekan saya dalam pekerjaan	QS5
Supervisor saya tidak mampu membela anak buahnya di hadapan top manajemen	QS6

b. *Compensation*

Variabel Indikator dari variabel *compensation* dapat ditampilkan dalam blue print seperti pada **Tabel 3.4**.

Tabel 3.4 Blue Print Variabel *Compensation*

Variabel	Notasi
Gaji yang saya terima masih dibawah standar perusahaan lain	C1
Gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan keluarga saya	C2
Gaji yang saya terima terlalu banyak potongan yang saya tidak tahu untuk apa	C3
Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pengabdian yang telah saya berikan pada perusahaan	C4
Kriteria pemberian bonus bagi setiap karyawan tidak jelas	C5
Bonus yang saya terima tidak sesuai dengan prestasi kerja saya	C6
Jadwal keluar bonus tidak jelas setiap tahunnya	C7
Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan terlalu kecil	C8
Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan kriterianya terlalu banyak	C9
Prosedur pengajuan klaim biaya pengobatan terlalu rumit dan ber-belit	C10
Tunjangan pensiun yang diberikan terlalu kecil dibandingkan potongan gaji saya tiap bulan	C11
Prosedur untuk meminta tunjangan pensiun saya apabila saya pensiun atau keluar dari perusahaan tidak jelas/tidak pernah disosialisasikan	C12

c. *Social Support*

Variabel Indikator yang mengukur variabel-variabel *social support* dapat ditampilkan dalam blue print adalah

Tabel 3.6 Blue Print Variabel *Social Support*

Variabel Indikator	Notasi
Saudara saya tidak menganggap pekerjaan saya menjanjikan	SS1
Saudara saya sering meminta saya untuk berpindah kerja di tempat lain	SS2
Saudara saya menilai saya lebih bisa berkembang di tempat lain	SS3
Anak istri /orang tua membuat sa-ya sering malas bekerja	SS4

Anak istri/orangtua saya meminta saya untuk berpindah kerja de-ngan alasan tertentu	SS5
Anak istri/orangtua saya menganggap tingkat kesejahteraan yang diberikan perusahaan tidak mencukupi	SS6
Teman kerja saya sering meng-hambat pekerjaan saya	SS7
Teman kerja saya sering melim-pahkan pekerjaannya pada saya	SS8
Teman kerja saya terlalu meng-gantungkan hasil pekerjaannya pada pekerjaan saya	SS9
Supervision saya tidak memberikan kesempatan pada saya untuk berkembang	SS10
Supervisor saya tidak adil dalam membagi pekerjaan maupun per-hatian (pilih kasih)	SS11
Supervisor terlalu lemah dalam mengawasi bawahannya	SS12
Supervisor saya tidak mau mengerti kesulitan saya	SS13
Saya tidak terlalu dekat secara personal dengan Supervisor saya	SS14

3.3 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction*, *quality of Supervision*, *compensation* dan *social support* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Philips Surabaya digunakan metode *Structural Equation Modelling*.

Analisis dilakukan berdasarkan tujuan penelitian, adapun langkah-langkahnya sebagai berikut.

1. Pengujian multinormalitas dan multikolinearitas.

Untuk menguji multinormalitas digunakan plot X^2 multivariate. Hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

H_0 : Data mengikuti sebaran distribusi multinormal.

H_1 : Data tidak mengikuti sebaran distribusi multinormal.

Pada pengujian multinormal dengan menggunakan plot X^2 multivariate, H_0 ditolak jika daerah dibawah kurva X^2 multivariate < 50 %. Sedangkan untuk menguji multikolinearitas, digunakan determinan matrik korelasi. Jika determinan matrik korelasi atau $|X'X|$ mendekati nol, maka dapat diketahui terjadi kasus multikolinearitas.

2. Pengujian Unidimensionalitas setiap variabel laten dengan menggunakan *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA).

CFA dilakukan untuk menguji apakah konstruk laten merupakan konstruk unidimensional yang didefinisikan oleh oleh variabel indikator sehingga dapat dilanjutkan pengujian reabilitas dengan menggunakan *construct reliability*.

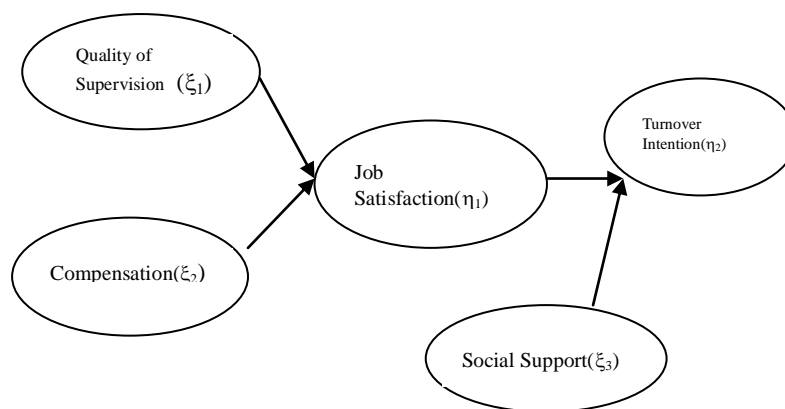
3. Analisis Model Persamaan Struktural, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Pengembangan model berbasis konsep dan teori

Dari uraian pada latar belakang tentang penelitian terdahulu, dibangun sebuah model penelitian dimana *job satisfaction* dipengaruhi oleh *quality of supervision* dan *compensation* sedangkan *turnover intention* dipengaruhi oleh *job satisfaction* dan *social support*.

b. Mengkonstruksi diagram Path

Model teori yang dibentuk dalam studi literatur dikembangkan dalam sebuah diagram jalur. Diagram yang menunjukkan hubungan kausal antar variabel laten. Diagram jalur dalam penelitian ini ditunjukkan pada **Gambar 3.1**.



Gambar 3.1 Diagram Path Model

c. Konversi Diagram Alur Kedalam Persamaan

Setelah model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, langkah selanjutnya ialah mengkonversikan spesifikasi model tersebut kedalam rangkaian persamaan.

Diagram Jalur pada **Gambar 3.1** di atas dapat dikonversikan menjadi model structural sebagai pada persamaan 3.1, 3.2 berikut.

$$JS = \gamma_{11}QS + \gamma_{12}C + \zeta_1 \quad (3.1)$$

$$TI = \gamma_{21}SS + \beta_{21}JS + \zeta_2 \quad (3.2)$$

Keterangan:

- JS : Variabel Laten *Job satisfaction*
 QS : Variabel Laten *Quality of Supervision*
 C : Variabel Laten *Compensation*
 TI : Variabel Laten *Turnover Intention*
 SS : Variabel Laten *Social support*
 β : Beta, koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen
 γ : gamma, koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen
 ζ : zeta, galat model

d. Memilih Matriks Input

Dalam penelitian ini, tujuan yang ingin diperoleh ialah melihat variabel laten apa saja yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan model structural yang memiliki justifikasi teori sebelumnya dan dilakukan interpretasi terhadap besar kecilnya pengaruh kausalitas pada jalur-jalur yang ada pada model, maka input data yang digunakan adalah kovarian.

e. Menilai Masalah Identifikasi

f. Evaluasi *Goodness of fit*

Goodness of fit yang dihasilkan dari perhitungan Model Persamaan Struktural harus memenuhi kriteria *goodness of fit* yang dapat dilihat pada **Tabel 2.1**

g. Interpretasi dan modifikasi model.

Interpretasi model meliputi menyelidiki signifikansi pengaruh variabel laten eksogen (independen) terhadap variabel laten endogen (dependen). Sehingga dapat diambil kesimpulan..

4. Analisis Dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif Variabel Jenis Kelamin

Hasil tabulasi silang antara variabel jenis kelamin dengan usia dapat ditampilkan pada **Tabel 4.1**.

Tabel 4.1 Tabulasi Silang Variabel Jenis Kelamin dengan Usia

Jenis Kelamin	Usia (Tahun)			Total	Frekuensi
	<35	35-50	>50		
Laki-laki	16	37		53	53%
Perempuan	1	1		2	2%
Kosong	1	3	1	40	45%
Total	18	41	1	40	100%
Frekuensi	18%	41%	1%	40%	

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti

Berdasarkan **Tabel 4.1** dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki memiliki proporsi yang tinggi yaitu 53% dan berjenis kelamin wanita memiliki proporsi yang sangat kecil yaitu dengan jumlah responden wanita hanya 2%.

4.2 Uji Multinormalitas

Tabel 4.2 Uji Multivariat Normal Variabel Laten

Variabel Laten	Nilai Daerah dibawah kurva X^2	Kesimpulan
TI	0.51	Distribusi Multinormal
JS	0.56	Distribusi Multinormal
QS	0.57	Distribusi Multinormal
C	0.56	Distribusi Multinormal
SS	0.62	Distribusi Multinormal

4.3 Uji Multikolinearitas

Asumsi yang lain yaitu bahwa data tidak terjadi kasus multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinearitas dengan perhitungan $|X'X|$ adalah sebagai berikut pada **Tabel 4.3**.

Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas Variabel Laten

Variabel Laten	X'X	Kesimpulan
TI	2.29544X10 ²¹	Tidak terjadi kasus multikolinieritas
JS	1.50183X10 ¹⁷	Tidak terjadi kasus multikolinieritas
S	168070037.6	Tidak terjadi kasus multikolinieritas
C	1.585X10 ¹⁸	Tidak terjadi kasus multikolinieritas
SS	1.508183X10 ¹⁷	Tidak terjadi kasus multikolinieritas

Sumber: Data Primer Dioalah Peneliti

4.4 *Confirmatory Faktor Analysis (CFA)*

Pada penelitian ini terdapat lima variabel laten yaitu *turnover intention* (TI) dengan delapan belas variabel indikator, *job satisfaction* (JS) dengan variabel empat belas variabel indikator, *quality of supervision* (QS) dengan variabel enam indikator, *compensation* (C) dengan dua belas variabel indikator dan *social support* (SS) dengan empat belas variabel indikator.

Pengujian dengan menggunakan *Confirmatori Faktor Analisis (CFA)* ditujukan untuk menguji validitas, reliabilitas serta kontribusi yang diberikan variabel indikator dalam mengukur variabel laten.

Dengan melihat nilai *loading factor* maka dapat diketahui variabel indikator yang mengukur variabel *turnover intention* dari yang tinggi ke rendah berturut-turut adalah penundaan kerja oleh karyawan, kepedulian karyawan pada aturan, kemampuan karyawan menjalankan tugas yang diberikan, bekerja diluar memberikan kesempatan yang lebih bagus, fikiran untuk keluar kerja, tidak masuk tanpa izin, bosan dengan tugas yang diberikan, meninggalkan kantor tanpa izin, pendapat tidak searah dengan atasan, tugas tidak dikerjakan, meninggalkan kantor diluar tugas, pekerjaan tidak mendukung karir, fikiran untuk mencari pekerjaan lain, pekerjaan tidak menantang, kemampuan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, pekerjaan tidak memberikan kesempatan untuk meningkat, malas berangkat kerja dan pemimpin yang menekan.

Variabel indikator yang mengukur *job satisfaction* dari yang besar adalah kebijakan perusahaan tidak konsisten, kebijakan tidak sesuai yang diharapkan, promosi tidak adil, tidak dapat menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan, jabatan tidak berubah selama beberapa tahun ini, kebijakan perusahaan banyak merugikan, kebijakan tidak sama, pekerjaan jarang dinilai positif, pekerjaan bertentangan dengan hati nurani, perusahaan tidak memberi kebebasan untuk mengerjakan tugas, dan karyawan tidak diperbolehkan memberi tahu orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun urutan variabel indikator yang mengukur variabel laten *compensation* adalah gaji yang tidak sesuai dengan pengabdian, bonus yang tidak sesuai dengan prestasi, kriteria pemberian bonus yang tidak jelas, tunjangan pension yang terlalu kecil, gaji yang masih dibawah standar, prosedur pension tidak jelas, prosedur biaya pengobatan yang rumi, tunjangan kesehatan yang kecil, gaji yang banyak potongan, gaji tidak mencukupi kebutuhan, criteria tunjangan kesehatan yang banyak, dan jadwal bonus tidak jelas.

Variabel indikator yang mengukur variabel laten *social support* adalah *supervisor* tidak adil dalam pembagian tugas, *supervisor* tidak memberikan kesempatan saya untuk berkembang, *supervisor* terlalu lemah dalam mengawasi bawahan, *supervisor* tidak mengerti kesulitan bawahan, teman kerja menghambat pekerjaan, karyawan tidak terlalu dekat dengan *supervisor*, teman selalu menggantungkan pekerjaannya, saudara saya meminta untuk pindah kerja, pekerjaan tidak menajjikan, saudara saya menganggap pekerjaan saya tidak menajjikan, saudara saya menilai saya lebih bisa berkembang ditempat lain, keluarga membuat malas bekerja, keluarga meminta saya pindah, keluarga menganggap tingkat kesejahteraan yang diberikan perusahaan tidak mencukupi.

Reabilitas variabel laten dapat dilihat dari nilai CR. Berdasarkan nilai CR maka diketahui bahwa semua variabel laten telah reliable karena nilai CR>0.6.

Tabel 4.4 Nilai CR Variabel Laten

Variabel Laten	CR
<i>Turnover Intention</i>	0.94756
<i>Job Satisfaction</i>	0.91791
<i>Quality Of Supervision</i>	0.94391
<i>Compensation</i>	0.9282
<i>Social Support</i>	0.93904

4.6 Model Persamaan Struktural

Nilai *Goodness of Fit* untuk melihat tingkat kelayakan model dapat dilihat pada **Tabel 4.5**.

Tabel 4.5 Goodness of Fit Model Struktural Awal

<i>Goodness of fit Index</i>	Nilai yang diharapkan	Nilai	Kesimpulan
χ^2 – Chi Square	Diharapkan kecil	4838.25	Kurang baik
<i>P-value</i>	$\geq 0,05$	0.00	Kurang baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0.129	Kurang baik
GFI	$\geq 0,9$	0.421	Kurang baik
AGFI	$\geq 0,9$	0.380	Kurang baik
CFI	$\geq 0,9$	0.553	Kurang baik

Berdasarkan hasil uji kelayakan model diperoleh nilai *p-value* kurang dari 0.05 hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara matriks varian kovarian populasi dengan matriks varian kovarian sampel. Hal ini didukung oleh semua criteria kesesuaian model yang tidak memenuhi batas *cut-off* value yang ditentukan. Sehingga model yang dikembangkan berdasarkan teori kurang sesuai dengan kondisi di PT. Philips.

Untuk melihat signifikansi antar hubungan kausal variabel laten *turnover intention*, *job satisfaction*, *quality of supervision*, *compensation* dan *social support* maka dapat dilihat pada **Tabel 4.6**

Tabel 4.6 Estimasi Parameter Model Struktural

Hubungan	<i>Koeff Path</i>	<i>P-value</i>	Keputusan
JS <--- QS	0.64	0	Signifikan
JS <--- C	0.573	0	Signifikan
TI <--- JS	0.37	0.007	Signifikan
TI <--- SS	0.414	0.008	Signifikan

Berdasarkan **Tabel 4.6** maka dapat diperoleh model structural sebagai berikut:

$$JS = 0.64QS + 0.573C$$

$$TI = 0.37JS + 0.414SS$$

Hasil estimasi pada **Tabel 4.6** dapat diinterpretasikan masing-masing koefisien jalur.

- Hubungan kausal antara variabel laten *quality of supervision* dan *compensation* terhadap variabel *job satisfaction* bernilai signifikan positif dengan nilai *P-value* 0. Nilai koefisien jalur untuk variabel *quality of supervision* yaitu 0.64 artinya semakin rendah *quality of supervision* maka *job satisfaction* akan turun sebesar 0.64 begitu juga dengan nilai koefisien jalur variabel *compensation* 0.573 yang berarti setiap menurunnya *compensation* akan menurunkan *job satisfaction* sebesar 0.573.
- Pada variabel *job satisfaction* mempunyai nilai koefisien jalur 0.37 yang signifikan karena nilai *p-value* dibawah α . Nilai tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah *job satisfaction* maka *turnover intention* akan semakin tinggi. Pada variabel *social support* nilai koefisien jalur signifikan bertanda positif 0.411 berarti semakin rendah *social support* maka *turnover intention* akan semakin tinggi.

4.8 Analisis Pengaruh Antar Variabel Laten

Pengaruh langsung (*direct effects*) dari variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. *quality of supervision* memberikan pengaruh secara langsung lebih besar terhadap *job satisfaction* yaitu 0.64 daripada variabel *compensation* dengan pengaruh 0.573. Hal tersebut berarti *quality of supervision* berpengaruh 64% terhadap *job satisfaction* sedangkan *compensation* berpengaruh 57.3%..

Job satisfaction memberikan pengaruh langsung 0.325 atau 37% terhadap *turnover intention*. *Social support* memberikan pengaruh lebih besar pada *turnover intention* yaitu sebesar 0.414 atau 41.4%.

Pada pengaruh secara tidak langsung *quality of supervision* memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention*. Dari kedua variabel *compensation* dan *quality of supervision* memberikan pengaruh terhadap *turnover Intention* hampir sama yaitu 21.2% dan 23.7%.

Pada pengaruh total *compensation* memberikan total efek sebesar 0.573 sedang *quality of supervision* 0.64 terhadap *job satisfaction*. Pada variabel endogen *turnover intention* dipengaruhi 0.414 *social support*, 0.212 *compensation*, 0.273 *quality of supervision* dan 0.37 *job satisfaction*.

Hal tersebut menunjukkan bahwa *compensation* dan *quality of supervision* mempunyai pengaruh yang hampir sama terhadap variabel *job satisfaction*. Sedangkan *turnover intention* dipengaruhi oleh *job satisfaction* sebesar 37% dan *social support* 41.4%.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel indikator yang dapat mengukur variabel laten *turnover intention*, *quality of supervisor*, *compensation*, *social support* semuanya signifikan sedangkan variabel indikator (karyawan tidak diperbolehkan menyelesaikan secara individu) dan JS2 (bekerja tidak sesuai dengan kemampuan) dan tidak signifikan dalam mengukur variabel *job satisfaction*.
2. Variabel *quality of supervision* dan *compensation* terhadap *job satisfaction* berpengaruh positif semakin rendah tingkat *quality of supervision* dan *compensation* maka *job satisfaction* akan semakin rendah.
3. Pengaruh *job satisfaction* dan *social support* terhadap *turnover intention* yaitu semakin rendah tingkat *job satisfaction* dan *social support* maka *turnover intention* akan semakin tinggi.

5.2 Saran

1. Peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel indikator yang lebih khusus dalam mengukur *turnover intention*, *job satisfaction*, *quality of supervision*, *compensation* dan *social support* dan menambah variabel sehingga diperoleh hasil yang lebih baik.
2. Perlu dilakukan penelitian dengan menggunakan metode yang lain misalnya analisis regresi logistik sehingga diperoleh probabilitas dari *turnover intention*.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* dan *turnover intention* agar didapatkan hasil yang lebih bagus guna sebagai rujukan dalam mengambil keputusan dalam MSDM.

6. Daftar Pustaka

- Bollen K.A. 1989. *Structural Equation with Laten Variabels*, Departement of Sociology, John Wiley & Sons, New York.
- Ghozali I dan Fuad. 2005. *Struktural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi Lisrel*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. JR., Anderson, R.E, Tatham, R.L. and Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall, International, Inc
- Hair, J. F. JR., Anderson, R.E, Tatham, R.L. and Black, W.C. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Six Edition. New Jersey : Pearson Educational, Inc
- Johnson RA and Wichern DW. 1992 *Applied Multivariate Statistical Analysis*. Prentice Hall, Englewood Chiffs, New Jersey
- Kline, Rex B. 2005 *Principle and Practice of Structural Equation Modeling*. Second Edition. New York: The Guilford Press
- Martoyo S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. 1978. *An evaluation of precursors of hospital employee turnover*. Journal of Applied Psychology, 63, 408-414.
- Nanggoy dan Silvia 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention di PT Andalan Pasific Samudera di Surabaya*. Tugas Akhir, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra, Surabaya
- Pareke, F. Js., Bachri, S. dan Astuti, S.D.2003. *Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah*.
- Schumacker, R.E. And R.G Lomax.2004. *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Second Edition. New Jersey: Lawrance Erlbaum Associates, Inc. Pub
- Sharma, S. 1996. *Applied Multivariate Techniques*. John Wiley & Sons. Inc
- Siagian, PS. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka: Jakarta.
- Sutarni. 2006. *Analisis Statistik untuk Mengetahui Tingkat Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Hubungannya dengan Motivasi Kerja Guru di SMU Muhammadiyah 2 Surabaya*. Tugas Akhir, Jurusan Statistika ITS, Surabaya.
- Sukarman. Hasanbasri, M. dan Nusyirwan, S. 2008. *Pengaruh Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Raden Mattaher Propinsi Jambi*.
- Tjendra, V. Hartiningsih, L. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Konflik Peran terhadap Turnover Intention Auditor dengan menggunakan Kepuasan Kerja sebagai Intervening Variable*. Theses, Fakultas Ekonomi Unika Jaya, Jakarta.