

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 49 orang responden yaitu seluruh karyawan EO Capung, Semarang yang berjenis kelamin wanita dan telah bekerja lebih dari dua tahun. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada 49 orang responden, maka didapatkan gambaran umum responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	%
1	Usia		
	18-20 tahun	17	34,69
	20-30 tahun	23	46,94
	30-40 tahun	7	14,29
	40-42 tahun	2	4,08
	Total	49	100
2	Lama bekerja		
	3 bulan-1 tahun	9	18,37
	1-2 tahun	18	36,73
	2-3 tahun	13	26,53
	3-11 tahun	9	18,37
	Total	49	100
3	Tingkat Pendidikan		
	SMP	12	24,49
	SMU/SMK	28	57,14
	Diploma	6	12,24
	S1	3	6,12
	Total	49	100

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa sebagian besar karyawan EO Capung, Semarang berusia 20-30 tahun (46,94%). Rata-rata karyawan EO Capung, Semarang telah bekerja di EO Capung antara 1-2 tahun (36,73%) dan diikuti dengan karyawan EO Capung, Semarang yang telah bekerja selama 2-3 tahun (26,53%). Berdasarkan tingkat pendidikan, karyawan EO Capung, Semarang sebagian besar telah lulus SMU (57,14%) dan ada sebagian karyawan EO Capung, Semarang yang masih belum lulus SMU (24,49%).

Tabel 4.2
Tabel Silang Usia dengan Lama Bekerja

Usia * Lama Bekerja Crosstabulation

			Lama Bekerja				Total
			3 bulan-1 tahun	1-2 tahun	2-3 tahun	3-11 tahun	
Usia	18-20 tahun	Count	7	6	2	2	17
		% of Total	14,3%	12,2%	4,1%	4,1%	34,7%
	20-30 tahun	Count	2	14	6	1	23
		% of Total	4,1%	28,6%	12,2%	2,0%	46,9%
	30-40 tahun	Count	0	0	3	4	7
		% of Total	,0%	,0%	6,1%	8,2%	14,3%
	40-42 tahun	Count	0	0	0	2	2
		% of Total	,0%	,0%	,0%	4,1%	4,1%
Total	Count	9	20	11	9	49	
	% of Total	18,4%	40,8%	22,4%	18,4%	100,0%	

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang berusia 20-30 tahun dengan lama kerja 1-2 tahun dengan jumlah 14 orang (28,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di EO Capung belum terlalu lama bekerja di EO Capung dan hanya ingin mencari pengalaman saja.

Tabel 4.3**Tabel Silang Usia dengan Tingkat Pendidikan****Usia * Tingkat Pendidikan Crosstabulation**

			Tingkat Pendidikan				Total
			SMP	SMU/SMK	Diploma	S1	
Usia	18-20 tahun	Count	3	13	1	0	17
		% of Total	6,1%	26,5%	2,0%	,0%	34,7%
	20-30 tahun	Count	5	13	4	1	23
		% of Total	10,2%	26,5%	8,2%	2,0%	46,9%
	30-40 tahun	Count	3	2	1	1	7
		% of Total	6,1%	4,1%	2,0%	2,0%	14,3%
	40-42 tahun	Count	1	0	0	1	2
		% of Total	2,0%	,0%	,0%	2,0%	4,1%
Total		Count	12	28	6	3	49
		% of Total	24,5%	57,1%	12,2%	6,1%	100,0%

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang berusia 20-30 tahun dengan tingkat pendidikan SMU/SMK dengan jumlah 13 orang (26,5%). Sebagian besar responden yang memiliki tingkat pendidikan SMU/SMK ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja begitu selesai lulus SMU/SMK.

Tabel 4.4**Tabel Silang Lama Bekerja dengan Tingkat Pendidikan****Lama Bekerja * Tingkat Pendidikan Crosstabulation**

			Tingkat Pendidikan				Total
			SMP	SMU/SMK	Diploma	S1	
Lama Bekerja	3 bulan-1 tahun	Count	2	6	1	0	9
		% of Total	4,1%	12,2%	2,0%	,0%	18,4%
	1-2 tahun	Count	4	13	3	0	20
		% of Total	8,2%	26,5%	6,1%	,0%	40,8%
	2-3 tahun	Count	3	6	1	1	11
		% of Total	6,1%	12,2%	2,0%	2,0%	22,4%
	3-11 tahun	Count	3	3	1	2	9
		% of Total	6,1%	6,1%	2,0%	4,1%	18,4%
Total		Count	12	28	6	3	49
		% of Total	24,5%	57,1%	12,2%	6,1%	100,0%

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah karyawan yang bekerja dengan lama kerja 1-2 tahun dengan tingkat pendidikan SMU/SMK dengan jumlah 13 orang (26,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan EO Capung dengan lama kerja 1-2 tahun merupakan karyawan yang baru menempuh tingkat pendidikan SMU/SMK karena EO Capung tidak mensyaratkan tingkat pendidikan yang tinggi.

4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

Untuk melakukan analisis deskripsi variabel, maka dilakukan pembobotan dengan kriteria *scoring* seperti berikut (Ferdinand, 2014):

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

$$\text{Jumlah kelas} = k = 3$$

$$\text{Nilai Indeks Skor Maksimal} = \text{Skor } 5 \times 100\% = 500/5 = 100$$

$$\text{Nilai Indeks Skor Minimal} = \text{Skor } 1 \times 100\% = 100/5 = 20$$

$$\text{interval} = \frac{\text{Max} - \text{Min}}{k}$$

$$= \frac{100 - 20}{3} = 26,67$$

Bobot nilai indeks:

4. 20,00 – 46,67 : Rendah

5. 46,68 – 73,35 : Sedang
6. 73,36 – 100 : Tinggi

4.2.1 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kompensasi

Penghargaan berupa gaji, insentif dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada personil yang tergabung dalam tim EO pada akhir suatu event.

Indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah:

4. Karyawan menilai gaji yang diberikan perusahaan layak.
5. Karyawan sering mendapatkan bonus setiap akhir event.
6. Karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan untuk dipergunakan oleh karyawan lengkap.

Hasil jawaban indikator variabel kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kompensasi

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Indeks	Kategori
Karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan UMK	Frekuensi (%)	32,7	42,9	8,2	8,2	8,2	100	43,38	Rendah
	Bobot	32,7	85,8	24,6	32,8	41	216,9		
Gaji selalu diberikan secara tepat waktu	Frekuensi (%)	36,7	44,9	2	10,2	6,1	100	40,76	Rendah
	Bobot	36,7	89,8	6	40,8	30,5	203,8		
Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung	Frekuensi (%)	34,7	44,9	4,1	6,1	10,2	100	42,44	Rendah
	Bobot	34,7	89,8	12,3	24,4	51	212,2		

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Indeks	Kategori
jawab karyawan									
Bonus sering diberikan dalam setiap akhir event	Frekuensi (%)	42,9	32,7	8,2	6,1	10,2	100	41,66	Rendah
	Bobot	42,9	65,4	24,6	24,4	51	208,3		
Bonus yang diberikan sesuai dengan intensitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan	Frekuensi (%)	34,7	38,8	8,2	12,2	6,1	100	43,24	Rendah
	Bobot	34,7	77,6	24,6	48,8	30,5	216,2		
Perusahaan memberikan bonus secara pribadi kepada karyawan	Frekuensi (%)	53,1	24,5	6,1	10,2	6,1	100	38,34	Rendah
	Bobot	53,1	49	18,3	40,8	30,5	191,7		
Karyawan dapat menggunakan mobil perusahaan untuk keperluan penyelenggaraan event	Frekuensi (%)	38,8	36,7	8,2	8,2	8,2	100	42,12	Rendah
	Bobot	38,8	73,4	24,6	32,8	41	210,6		
Karyawan diberikan jaminan sosial dalam pekerjaan	Frekuensi (%)	55,1	4,1	24,5	6,1	10,2	100	42,44	Rendah
	Bobot	55,1	8,2	73,5	24,4	51	212,2		
Karyawan diberikan fasilitas berupa pulsa telepon	Frekuensi (%)	51	20,4	12,2	10,2	6,1	100	39,94	Rendah
	Bobot	51	40,8	36,6	40,8	30,5	199,7		
								41,59	Rendah

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator kompensasi menunjukkan angka rata-rata 41,59, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kompensasi dari EO Capung kepada karyawan termasuk dalam kategori rendah. Hasil ini ditunjukkan dari karyawan yang menilai gaji yang diberikan oleh EO Capung kurang layak. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang merasa bahwa gaji yang diberikan selama satu bulan kurang dari UMK. Gaji yang diberikan hanya berupa gaji pokok dan EO Capung tidak memberikan tunjangan kepada karyawan sehingga karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterimanya tidak layak karena tidak sesuai dengan tanggung jawab karyawan.

Karyawan juga merasa bonus yang diberikan setiap akhir event kurang memadai. Pemberian bonus dinilai oleh karyawan belum sesuai dengan intensitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama event. EO Capung juga hampir tidak pernah memberikan bonus secara pribadi kepada karyawan.

Karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan untuk dipergunakan oleh karyawan kurang lengkap. Hal ini ditunjukkan dari karyawan tidak bisa leluasa dapat menggunakan mobil perusahaan untuk keperluan penyelenggaraan event dan harus meminta izin pemilik terlebih dahulu sehingga sering kali karyawan menggunakan motornya sendiri untuk keperluan event tanpa mendapatkan penggantian uang. Selain itu karyawan juga belum mendapatkan jaminan sosial dalam pekerjaan berupa jaminan kesehatan, kecelakaan maupun jaminan hari tua. Karyawan juga kurang mendapatkan fasilitas berupa pulsa

telepon sehingga seringkali karyawan menggunakan pulsa pribadinya untuk keperluan pekerjaan.

4.2.2 Tanggapan Reponden terhadap Variabel *Intention to leave*

Keinginan karyawan event organizer untuk keluar dari pekerjaannya dikarenakan keinginan untuk mendapatkan peluang lebih baik, bekerja di bidang lain dan mengembangkan kemampuannya. Indikator *intention to leave* dalam penelitian ini adalah:

4. Karyawan menginginkan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.
5. Karyawan menginginkan mendapatkan pekerjaan dalam bidang lain.
6. Karyawan menginginkan mengembangkan kemampuannya di bidang yang sesuai dengan minatnya.

Hasil jawaban indikator variabel *intention to leave* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Reponden terhadap Variabel *Intention to leave*

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Indeks	Kategori
Saya merasa pekerjaan saat ini kurang baik	Frekuensi (%)	4,1	10,2	2	51	32,7	100	79,60	Tinggi
	Bobot	4,1	20,4	6	204	163,5	398		
Saya merasa ada kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik di tempat lain	Frekuensi (%)	4,1	8,2	20,4	55,1	12,2	100	72,62	Sedang
	Bobot	4,1	16,4	61,2	220,4	61	363,1		
Saya merasa masa depan perusahaan ini kurang baik	Frekuensi (%)	8,2	4,1	34,7	42,9	10,2	100	68,62	Sedang
	Bobot	8,2	8,2	104,1	171,6	51	343,1		
Saya merasa pekerjaan di bidang event organizer kurang tepat bagi saya	Frekuensi (%)	4,1	12,2	6,1	49	28,6	100	77,16	Tinggi
	Bobot	4,1	24,4	18,3	196	143	385,8		
Saya merasa dapat lebih sukses jika bekerja di bidang lain	Frekuensi (%)	8,2	4,1	12,2	61,2	14,3	100	73,86	Tinggi
	Bobot	8,2	8,2	36,6	244,8	71,5	369,3		
Saya merasa kesempatan dalam bidang pekerjaan lain lebih menjanjikan	Frekuensi (%)	2	12,2	14,3	59,2	12,2	100	73,42	Tinggi
	Bobot	2	24,4	42,9	236,8	61	367,1		
Saya merasa pekerjaan di bidang event organizer kurang sesuai dengan minat saya	Frekuensi (%)	2	14,3	20,4	49	14,3	100	71,86	Sedang
	Bobot	2	28,6	61,2	196	71,5	359,3		
Saya merasa kemampuan saya akan lebih berkembang ketika bekerja sesuai dengan minat saya	Frekuensi (%)	2	10,2	10,2	53,1	24,5	100	77,58	Tinggi
	Bobot	2	20,4	30,6	212,4	122,5	387,9		
Saya akan pindah jika ada kesempatan pekerjaan di bidang lain yang sesuai dengan minat saya	Frekuensi (%)	6,1	8,2	20,4	49	16,3	100	72,24	Sedang
	Bobot	6,1	16,4	61,2	196	81,5	361,2		
								74,11	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator *intention to leave* menunjukkan angka rata-rata 74,11, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan *intention to leave* EO Capung dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan EO Capung menginginkan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, yang dapat terlihat dari tanggapan responden yang merasa bahwa pekerjaan saat ini dirasakan kurang baik. Selain itu karena karyawan merasa bahwa masa depan EO Capung dinilai kurang baik, karyawan merasa ada kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik di tempat lain. Indikator dengan kategori tinggi adalah

1. Merasa pekerjaan saat ini kurang baik
2. Merasa pekerjaan di bidang event organizer kurang tepat bagi karyawan
3. Merasa dapat lebih sukses jika bekerja di bidang lain
4. Merasa kesempatan dalam bidang pekerjaan lain lebih menjanjikan
5. Merasa kemampuan karyawan akan lebih berkembang ketika bekerja sesuai dengan minat karyawan.

Karyawan EO Capung saat ini menginginkan mendapatkan pekerjaan dalam bidang lain karena merasa pekerjaan di bidang event organizer kurang tepat bagi karyawan. Karyawan juga merasa akan dapat lebih sukses jika karyawan bekerja dalam bidang lain. Hal ini didasari oleh adanya keyakinan bahwa kesempatan dalam bidang pekerjaan lain lebih menjanjikan. Sedangkan indikator dengan kategori sedang adalah

1. Merasa ada kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik di tempat lain
2. Merasa masa depan perusahaan ini kurang baik
3. Merasa pekerjaan di bidang event organizer kurang sesuai dengan minat
4. Merasa akan pindah jika ada kesempatan pekerjaan di bidang lain yang sesuai dengan minat.

Karyawan menginginkan mengembangkan kemampuannya di bidang yang sesuai dengan minatnya. Sebagian karyawan EO Capung saat ini merasa bahwa pekerjaan di bidang event organizer kurang sesuai dengan minat karyawan. Perasaan ini membuat karyawan merasa bahwa kemampuan karyawan akan semakin berkembang ketika karyawan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minatnya sehingga karyawan akan pindah ketika ada kesempatan pekerjaan di bidang lain yang sesuai dengan minat karyawan.

4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier berganda antara kompensasi terhadap *intention to leave* dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7

Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	44,851	1,449		30,952	,000		
	Kompensasi	-,615	,068	-,795	-8,991	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Intention to leave

$$\text{Persamaan } Y = 44,851 - 0,615X$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa b (nilai koefisien regresi kompensasi) sebesar -0,615 mempunyai arti jika karyawan merasa kompensasi yang didapatkan dari EO Capung semakin baik, maka *intention to leave* akan menurun.

4.4 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi dapat menjelaskan *intention to leave*, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar *intention to leave* mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi.

Tabel 4.8

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 ^a	,632	,625	4,76057

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Intention to leave

Besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,625, hal ini berarti bahwa variasi *intention to leave* mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar 37,5% (100% - 62,5%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis tentang koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggungjawabkan atau tidak. Hasil perhitungan SPSS untuk signifikansi dalam uji t terhadap *intention to leave* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	44,851	1,449		30,952	,000		
	Kompensasi	-,615	,068	-,795	-8,991	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Intention to leave

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t sebesar -8,991 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H₁ diterima**. Dengan nilai tersebut dan nilai t sebesar -8,991, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara kompensasi terhadap *intention to leave*. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi karyawan semakin baik maka *intention to leave* juga akan menurun.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, *intention to leave* mampu dijelaskan oleh kompensasi sebesar 62,5%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen, motivasi kerja, serta hasil kerja

(Mangkunegara, 2008). Hal ini juga dikemukakan oleh Simamora (2006), para karyawan mendambakan bahwa kinerja mereka akan berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari perusahaan. Para karyawan memerlukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Jika karyawan melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu dimasa depan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat komitmen kerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun non materiil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Bila kompensasi materiil dan non materiil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat bekerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat dan niat untuk berpindah semakin berkurang.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Hsu et al (2003). Sari (2012), Nyamubarwa (2013) dan Halawi (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *intention to leave*.