

## BAB 5

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Uji Asumsi

##### 5.1.1. Uji Asumsi

Uji asumsi digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian memenuhi kriteria penelitian sehingga dapat diuji untuk tahap selanjutnya. Uji asumsi menggunakan uji linieritas dan uji normalitas. Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui persebaran variabel mempunyai hubungan linier atau tidak. Uji asumsi dilakukan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 26 for Windows.

##### 5.1.1.1 Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah model penelitian bersifat linear, diketahui dengan melihat nilai p value dan nilai F. Hasil uji linieritas hubungan antara *turnover intention* dengan budaya organisasi pada karyawan PT. X menunjukkan bahwa  $F_{\text{linier}} = 192,623$  dengan nilai  $p < 0,05$  yang berarti kedua variabel mempunyai hubungan yang linier.

##### 5.1.1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah persebaran data normal pada model penelitian. Hasil uji normalitas Kolmogorov smirnov pada penelitian menunjukkan angka sebesar 0,200 atau diatas 0,05 sehingga data pada penelitian ini terdistribusi secara normal sehingga dapat dilanjutkan untuk uji hipotesis.

## 5.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis didapatkan setelah melakukan uji asumsi. Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak. Teknik yang digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah korelasi product moment dari Pearson karena memiliki sebaran data yang normal. Hasil uji hipotesis hubungan antara budaya organisasi dengan *turnover intention* menunjukkan koefisien  $r_{xy} = -0,797$  ( $p < 0.01$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan PT. X. Semakin kuat budaya organisasi, maka akan semakin rendah *turnover intention* karyawan PT. X, begitu juga sebaliknya.

## 5.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diperoleh  $r_{xy} = -0,797$  ( $p < 0.01$ ). artinya hipotesis pada penelitian diterima yaitu terdapat hubungan negatif signifikan antara budaya organisasi dan *turnover intention* pada karyawan PT. X. Hubungan negatif artinya semakin kuat pengaruh dari budaya organisasi pada PT. X maka akan semakin rendah *turnover intention* dari karyawan PT.X, sebaliknya budaya organisasi yang lemah pada PT. X akan meningkatkan *turnover intention* dari karyawan PT.X. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian oleh Widyawati (2016), Hidayat (2017) dan Smirnova (2017) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat akan menurunkan *turnover intention*.

Budaya organisasi memiliki empat aspek yang dapat diperhatikan oleh perusahaan yaitu *Supportiveness*, *Atmosphere*, *Connectedness* dan *Formalization*. Setiap aspek pada budaya organisasi memiliki hubungan terhadap terjadinya *turnover intention* di organisasi, berikut tabel korelasi aspek budaya organisasi dengan *turnover intention*:

**Tabel 5.1 Korelasi Aspek Budaya Organisasi dengan *Turnover Intention*:**

Aspek Budaya Organisasi	<i>Turnover Intention</i>
<i>Supportiveness</i>	-0,797
<i>Atmosphere</i>	-0.763
<i>Connectedness</i>	-0.661
<i>Formalization</i>	-0,366

Aspek *supportiveness* memiliki korelasi tertinggi dengan *turnover intention* sebesar -0,797, yang menjelaskan bahwa *supportiveness* rendah pada karyawan PT. X berkorelasi negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Karismawati (2016) jika karyawan memiliki ikatan sosial yang kuat dengan rekan-rekannya (dukungan sosial) maka terdapat kecenderungan individu tersebut menunjukkan *turnover intention* yang rendah. Ayuningtyas (2014) juga menjelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sehingga semakin baik dukungan sosial yang diberikan organisasi maka semakin rendah *turnover intention* pada Karyawan PT. X, begitu juga sebaliknya. Dukungan yang diberikan harus massif dalam arti dapat diraskan oleh karyawan.

Aspek berikutnya yaitu *atmosphere* memiliki nilai korelasi dengan *turnover intention* sebesar -0,763 yang menjelaskan bahwa suasana kerja (*atmosphere*) pada PT. X berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin kondusif

suasana kerja organisasi akan berdampak pada rendahnya *turnover intention* (Sukmawati, Purwanti, dan Herlina, 2019). *Atmosphere* merupakan suasana yang terbentuk dalam organisasi, sehingga untuk menurunkan tingkat *turnover intention* yang tinggi, PT. X wajib melakukan perbaikan pada lingkungan pabrik secara fisik ataupun psikologis.

Aspek *Connectedness* pada penelitian ini memiliki korelasi sebesar -0,661 yang menjelaskan korelasi negatif yang kuat antara *connectedness* dengan *turnover intention*. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Rachmatan (2018) mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara rasa keterikatan (*connectedness*) terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat rasa keikatan karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention* ataupun sebaliknya. *Connectedness* merupakan keterikatan antara anggota organisasi dengan organisasinya. Buchana (2002) mengungkapkan bahwa jika karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi berupa budaya organisasi yang ada, maka dia merasa senang dalam bekerja dan mereka akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik, serta mengerjakan secara tulus ikhlas, sehingga diharapkan dapat mengurangi *turnover intention*

Aspek terakhir yaitu *Formalization* pada penelitian ini memiliki nilai korelasi sebesar -0,366 yang artinya terdapat korelasi negatif yang sedang terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. X. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Rizwan dkk (2016) yang mengungkapkan bahwa dimensi formalisasi dalam budaya organisasi berpengaruh negatif yang mengakibatkan menurunnya loyalitas, komitmen, kinerja, serta tingginya angka *turnover intention* pada karyawan. Hal yang sama dijelaskan

oleh penelitian Smirnova (2017) yang mengungkapkan bahwa aturan organisasi berpengaruh terhadap turnover intention. Semakin formal suatu budaya organisasi maka tingkat keinginan untuk keluar dari organisasi semakin meningkat dikarenakan karyawan merasa terkekang pada aturan yang ada atau aturan yang ada tidak memiliki keberpihakan terhadap karyawan.

Tahapan selanjutnya menentukan kategori pada skala *turnover intention* dan budaya organisasi dilakukan kategorisasi berdasarkan perpotongan skala (*cut off point by mean*). Setelah mendapatkan nilai kategori berdasarkan Azwar (2013) maka dilakukan konversi skala (*re-coding*) berdasarkan kategori diatas.

Budaya Organisasi dapat menurunkan *turnover intention* dari karyawan, semakin kuat pengaruh dari budaya organisasi suatu perusahaan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*. Beberapa cara dapat dilakukan untuk meningkatkan budaya organisasi untuk ditinjau dari segi aspeknya seperti pada aspek *formalization* dimana aturan yang berlaku di perusahaan harus berpihak terhadap karyawan. Selain itu aturan tersebut juga harus diimplementasikan dengan baik sehingga karyawan merasa mendapatkan perlindungan dari aturan dan juga taat terhadap aturan tersebut (Smirnova, 2017). Pada aspek *atmosphere* perusahaan harus memberikan fasilitas yang cukup untuk para pekerja, hal ini dimaksudkan agar pekerja merasa nyaman dengan kondisi perusahaan, selain itu dengan fasilitas yang cukup maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan karyawan akan cenderung fokus terhadap karirnya (Sukmawati, Purwanti, dan Herlina, 2019). Selanjutnya pada aspek *connectedness* dan *supportiveness* perusahaan dapat membangun kedekatan antara karyawan dan manajer melalui partisipasi aktif dari manajer dan juga mendorong agar

karyawan terlibat dalam interaksi diluar pekerjaan seperti *outbonding* atau semacamnya (Ayuningtyas, 2014).

Hasil pembahasan diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan *turnover intention* pada karyawan PT. X. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Widayati (2016) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama dijelaskan oleh Hidayat (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Smirnova (2017) semakin menguatkan hasil penelitian di atas bahwa adanya pengaruh negatif signifikan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Pada penelitian ini pengaruh dari budaya organisasi terhadap *turnover intention* berdasarkan uji r square adalah sebesar 63,6% sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi variabel diluar penelitian.

**Tabel 5.2 Frekuensi *Turnover Intention***

	Level	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	20	20	20
	Sedang	66	66	66	86
	Tinggi	14	14	14	100
	Total	100	100	100	

Berdasarkan tabel diatas Nilai *turnover intention* berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 66% dengan *mean* empiris sebesar 104,0 dan standar deviasi 13,706. Berbeda dengan pernyataan awal oleh HRD yang menyatakan tingkat *turnover intention* tinggi dengan nilai sebesar 30%. Namun berdasarkan nilai perpotongan yang dihitung secara empiris nilai turnover berada pada kategori sedang



(Azwar, 2013), Sehingga diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* pada penelitian ini sedang.

**Tabel 5.3 Frekuensi Budaya Organisasi**

	Level	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	14	14	14	14
	Sedang	70	70	70	84
	Tinggi	16	16	16	100
	Total	100	100	100	

Berdasarkan tabel diatas nilai budaya organisasi berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 70% dengan *mean* empiris sebesar 53,3 dan standar deviasi 10,792. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada penelitian ini sedang

#### 5.04 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan seperti, Penelitian ini hanya menggunakan subyek pada karyawan kontrak. Peneliti juga memiliki keterbatasan waktu penyebaran yang telah ditentukan oleh HRD.