

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Pada awal tahun 2001, pada tanggal 1 Januari Gedung RSSR diresmikan sebagai kantor pusat PT. Surya Timur Sakti Jatim. Gedung RSSR berada di lokasi yang strategis di CBD (*Central Bussiness District*) Surabaya tepatnya di Jalan Basuki Rahmat No. 45-47. Lingkup usaha PT. Surya Timur Sakti Jatim merupakan perusahaan dagang dan jasa yang bergerak di bidang otomotif khusus untuk merk Yamaha. PT. Surya Timur Sakti Jatim telah berhasil mendistribusikan produk sepeda motor Yamaha selama lebih dari dua dekade berkat dukungan sumber daya manusia yang profesional dan berpengalaman di semua lini. Seiring berjalannya filosofi “Yamaha Semakin di Depan”. PT. Surya Timur Sakti Jatim bertekad untuk selalu mengabdikan dan memberikan yang terbaik kepada masyarakat.

PT. Surya Timur Sakti Jatim mempunyai beberapa dealer atau anak perusahaan di beberapa wilayah di Jawa Timur, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur termasuk juga di Surabaya yang menjadi penggerak utama dalam memasarkan produk Yamaha. PT. Surya Timur Sakti Jatim berkedudukan sebagai kantor pusat dimana semua dealer tersebut tergabung dalam lingkup PT. Surya Timur Sakti Jatim dan dikoordinasikan melalui kantor pusat. Objek penelitian ini lebih menitikberatkan pada karyawan di kantor pusat PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

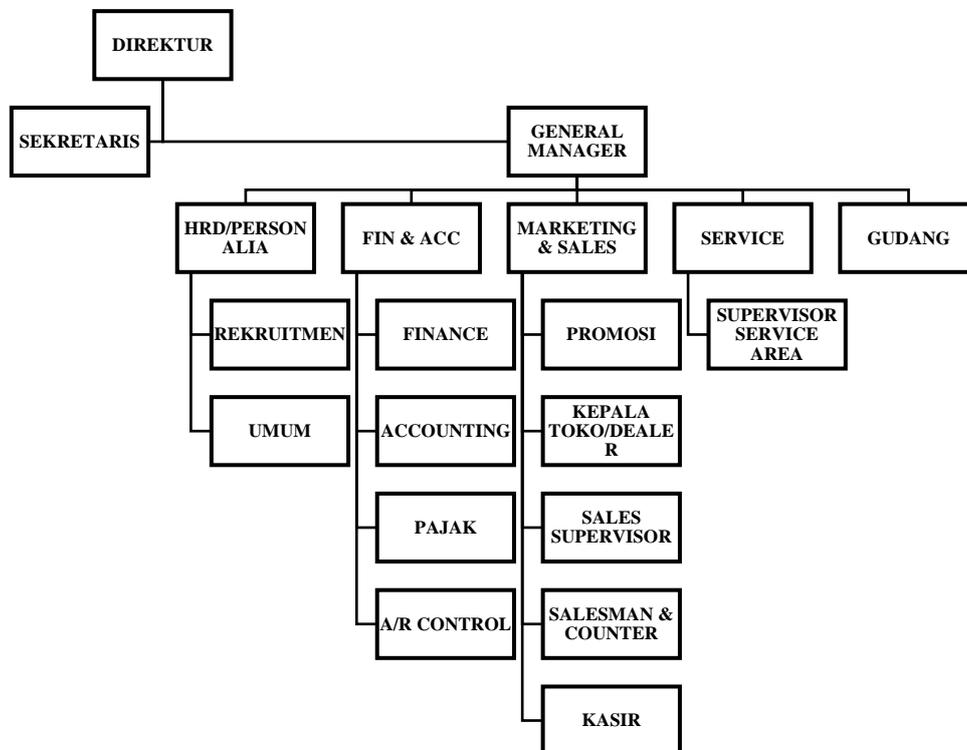
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

- a. Visi dari PT. Surya Timur Sakti Jatim (PT. STSJ) adalah :
Menjadi perusahaan penyalur sepeda motor Yamaha terbaik se Indonesia
- b. Misi dari PT. Surya Timur Sakti Jatim (PT. STSJ) adalah :
Mengembangkan bisnis melalui produk-produk Yamaha yang berkualitas asli Jepang, terdistribusi secara regional Indonesia Timur dengan dasar *customer satisfaction* dan *information technology*.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan alat yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya, struktur organisasi tersebut harus secara jelas dan menerangkan tugas dan kewajiban masing-masing bagian. Adapun tugas dan fungsi dari bagian-bagian yang terdapat didalam struktur organisasi PT. Surya Timur Sakti Jatim adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Kerangka Struktur Perusahaan



Sumber : PT. Surya Timur Sakti Jatim, 2023

Adapun tugas dan fungsi dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut :

1. Direktur

Pimpinan tertinggi di perusahaan mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap seluruh unsur yang ada dalam organisasi tersebut. Adapun tugas dan weweng direktur adalah :

1. Bertanggung jawab atas seluruh departemen
2. Menyusun, merumuskan dan mengembangkan kebijakan umum perusahaan

2. Sekretaris

Bertanggung jawab untuk membantu direktur menyelesaikan tugas sehari-hari yang berkaitan dengan surat menyurat dan jadwal direktur.

3. General Manager

Mewakili direktur untuk kepentingan perusahaan, jika direktur berhalangan, membantu direktur dalam tugas sehari-hari perusahaan yang terkait dengan kegiatan kerja karyawan.

4. Manajer HRD atau Personalia

Merencanakan dan mengkoordinasikan penerimaan karyawan, memastikan keselamatan kerja, dan memantau implementasi sistem kedisiplinan kerja karyawan.

5. Rekrutmen

Melakukan proses seleksi karyawan dan melakukan pemberdayaan SDM yang ada.

6. Bagian Umum

Mengawasi cuti pegawai dan membuat laporan kedisiplinan bulanan karyawan.

7. Manajer *Finance* dan *Accounting*

Bertanggung jawab kepada general manager atas koordinasi, pengarahan, dan pengawasan seluruh kegiatan yang terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

8. Bagian Pajak

Membuat laporan pajak dan laporan bulanan dan tahunan, dan melaporkan pekerjaannya kepada manajer *finance* dan *accounting*.

9. Bagian *Accounting*

Bertanggung jawab untuk membukukan, membuat laporan, dan mengecek dokumen yang diterimanya dari kasir, penjualan, dan gudang.

10. Bagian *Finance*

Bertanggung jawab menerima pembayaran dari pelanggan melalui kasir.

11. Bagian A/R Control

Bertanggung jawab untuk memasukkan semua data utang ke dalam komputer dan memastikan bahwa semua data dicocokkan dengan lembaga leasing.

12. Marketing dan Sales Manager

Bertugas membuat anggaran penjualan, mengawasi staf, menilai kinerja staf, mempromosikan, merekomendasikan gaji, dan pemberhentian serta mengawasi operasional pemasaran secara keseluruhan.

13. Promosi

Bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan upaya promosi untuk meningkatkan penjualan di kantor pusat dan di dealer, dengan persetujuan manajer pemasaran.

14. Kepala Toko

1. Memberikan instruksi kepada salesman dan sales counter penjualan tentang cara melakukan tugas penjualan agar target penjualan tercapai.

2. Mempertahankan hubungan baik dengan pelanggan dan berusaha untuk menarik pelanggan baru.
3. Bertanggung jawab atas pengoperasian seluruh kegiatan penjualan yang dilakukan di dealer dan dilaporkan kepada manajer pemasaran.

15. Sales Supervisor

Mengawasi dan mengarahkan penjualan para penjual dan counter dari saat pemesanan sampai dengan realisasi dan mengawasi kinerja sales dan counter agar target penjualan tercapai.

16. Salesman dan Counter

Bertanggung jawab untuk menjual dan memasarkan barang dagangan perusahaan, atau dengan kata lain, berfungsi sebagai ujung tombak perusahaan dalam menghasilkan keuntungan karena penjualan unit kendaraan baru adalah bisnis utama perusahaan.

17. Kasir

Bertanggung jawab atas penerimaan atau pembayaran dari pelanggan.

18. Service Manager

Bertanggung jawab untuk mengatur, mengawasi, dan mengawasi pelaksanaan servis serta mengawasi perkembangan jaringan servis seluruh dealer.

19. Supervisor Service Area

Bertanggung jawab untuk mengatur dan mengawasi kinerja mekanik di dealer agar sesuai standar.

20. Gudang

Bertanggung jawab untuk mengatur dan menerima barang dari supplier melalui ekspedisi yang dilengkapi dengan *packing sheet*, surat jalan, dan surat pengantar; memastikan bahwa barang benar-benar sesuai dengan *packing sheet*, menyimpan barang sesuai dengan jenisnya, dan membuat laporan penerimaan gudang dan mengirimkannya kembali ke masing-masing dealer.

4.2 Deskripsi Mengenai Karakteristik dan Jawaban Responden

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, sebanyak 70 responden yang telah mengisi kuesioner yang telah disebar dan seluruh kuesioner terjawab. Pada bagian selanjutnya, akan dideskripsikan mengenai karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner. Penggambaran demografik responden akan didasarkan pada dua karakteristik, yakni jenis kelamin responden dan usia responden.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	57	81,43%
Perempuan	13	18,57%
Jumlah	70	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 57 orang atau 81,43% dan responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 13 orang atau 18,57%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<20 thn	3	4,26%
20-30 thn	17	24,29%
31-40 thn	34	48,57%
>40 thn	16	22,86%
Jumlah	70	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Tabel 4.2 menunjukkan karakteristik responden ditinjau dari karakteristik umur. responden yang berumur <20 tahun sejumlah 3 orang atau 4,26%, responden yang berumur 20-30 tahun sejumlah 17 orang atau 24,29%, reponden yang berumur 31-40 tahun sejumlah 34 orang atau 48,57%, dan responden yang berumur >40 tahun sejumlah 16 orang atau 22,86%.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Penelitian

Analisis data secara deskriptif dilakukan untuk menguraikan hasil analisis terhadap karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dengan menguraikan tanggapan dari 70 responden berdasarkan data kuesioner. Pada bagian ini dijelaskan tentang nilai rata-rata jawaban karyawan atas indikator-indikator variabel penelitian. Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya, digunakan *Interval Class* yang bertujuan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diisi oleh karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Hasil analisis data ini didapatkan dari tanggapan 70 responden yang mengisi kuisisioner.

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{1} = 0.80$$

Dengan hasil interval kelas 0,80, maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

Tabel 4.3
Skala Kategori

No.	Pilihan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	$1,00 < a \leq 1,80$
2.	Tidak Setuju	$1,80 < a \leq 2,60$
3.	Netral	$2,60 < a \leq 3,40$
4.	Setuju	$3,40 < a \leq 4,20$
5.	Sangat Setuju	$4,20 < a \leq 5,00$

4.2.2.1 Variabel Dukungan Organisasi

Variabel dukungan organisasi yang merupakan salah satu variabel bebas di penelitian ini memiliki 3 indikator dengan 7 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Variabel Dukungan Organisasi

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X1.1	0	0	2	2,9	9	12,9	25	35,7	34	48,6	4,30
X1.2	0	0	2	2,9	5	7,1	25	35,7	38	54,3	4,41
X1.3	0	0	0	0	5	7,1	26	37,1	39	55,7	4,49
X1.4	0	0	4	5,7	9	12,9	22	31,4	35	50,0	4,26
X1.5	0	0	1	1,4	12	17,1	23	32,9	34	48,6	4,29
X1.6	0	0	3	4,3	7	10,0	32	45,7	28	40,0	4,21
X1.7	0	0	2	2,9	15	21,4	28	40,0	25	35,7	4,09
Mean											4,34

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel dukungan organisasi yaitu sebesar 4,34 atau

dapat dikatakan bahwa responden “Sangat Setuju” atas pernyataan pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dukungan organisasi.

4.2.2.2 Variabel Pengembangan Karir

Varibel pengembangan karir yang merupakan salah satu variabel bebas di penelitian ini memiliki 3 indikator dengan 5 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.5

Deskripsi Jawaban Variabel Pengembangan Karir

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X2.1	0	0	0	0	10	14,3	26	37,1	34	48,6	4,34
X2.2	0	0	1	1,4	11	15,7	29	41,4	29	41,4	4,23
X2.3	0	0	1	1,4	6	8,6	31	44,3	32	45,7	4,34
X2.4	0	0	2	2,9	3	4,3	29	41,4	36	51,4	4,41
X2.5	1	1,4	2	2,9	7	10,0	24	34,3	36	51,4	4,31
Mean											4,33

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel pengembangan karir yaitu sebesar 4,33 atau dapat dikatakan bahwa responden “Sangat Setuju” atas pernyataan pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengembangan karir.

4.2.2.3 Variabel Kompensasi

Varibel kompensasi yang merupakan salah satu variabel bebas di penelitian ini memiliki 4 indikator dengan 5 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
X3.1	0	0	3	4,3	5	7,1	23	32,9	39	55,7	4,40
X3.2	0	0	1	1,4	6	8,6	27	38,6	36	51,4	4,40
X3.3	0	0	1	1,4	11	15,7	21	30,0	37	52,9	4,34
X3.4	0	0	0	0	7	10,0	23	32,9	40	57,1	4,47
X3.5	0	0	0	0	5	7,1	18	25,7	47	67,1	4,60
Mean											4,44

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel kompensasi yaitu sebesar 4,44 atau dapat dikatakan bahwa responden “Sangat Setuju” atas pernyataan pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi.

4.2.2.4 Variabel Intensi *Turnover*

Variabel kompensasi yang merupakan salah satu variabel terikat di penelitian ini memiliki 3 indikator dengan 3 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Variabel Intensi *Turnover*

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Σ	%									
Y1	16	22,9	28	40,0	8	11,4	10	14,3	8	11,4	2,51
Y2	11	15,7	29	41,4	13	18,6	13	18,6	4	5,7	2,57
Y3	11	15,7	32	45,7	9	12,9	14	20,0	4	5,7	2,54
Mean											2,54

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata jawaban responden dari variabel dukungan organisasi yaitu sebesar 2,54 atau dapat dikatakan bahwa responden “Tidak Setuju” atas pernyataan pada indikator yang digunakan untuk mengukur variabel intensi *turnover*.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen dianggap valid ketika dapat secara efektif mengukur apa yang dimaksud atau diinginkan. Tingkat validitas instrumen tersebut dapat diukur dengan melakukan uji validitas. Jika hasil korelasi antara setiap pertanyaan dari skor total menunjukkan signifikansi statistik ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan atau item tersebut memiliki validitas yang tinggi (Singarimbun, 1995).

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Signifikansi	Keterangan
DUKUNGAN ORGANISASI	X1.1	0,000	VALID
	X1.2	0,000	VALID
	X1.3	0,000	VALID
	X1.4	0,000	VALID
	X1.5	0,000	VALID
	X1.6	0,000	VALID
	X1.7	0,000	VALID
PENGEMBANGAN KARIR	X2.1	0,000	VALID
	X2.2	0,000	VALID
	X2.3	0,000	VALID
	X2.4	0,000	VALID
	X2.5	0,000	VALID
KOMPENSASI	X3.1	0,000	VALID
	X3.2	0,000	VALID
	X3.3	0,000	VALID
	X3.4	0,000	VALID
	X3.5	0,000	VALID
INTENSI TURNOVER	Y1	0,002	VALID
	Y2	0,000	VALID
	Y3	0,000	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan untuk menyusun pernyataan-pernyataan pada kuesioner dinyatakan

“VALID” dikarenakan nilai signifikansi pada masing-masing variabel dibawah 0,05.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah suatu alat pengukuran dinyatakan valid, langkah berikutnya adalah mengevaluasi reliabilitasnya. Reabilitas adalah ukuran konsistensi dari alat ukur ketika digunakan untuk mengukur gejala atau konsep yang sama pada berbagai kesempatan atau kondisi yang berbeda (Ashari, 2009). Reabilitas dapat diukur melalui penggunaan koefisien Cronbach Alpha (α). Jika nilai Cronbach Alpha mencapai atau melebihi 0,6 hal ini menandakan bahwa instrumen tersebut dianggap memiliki reabilitas yang memadai. Dengan kata lain, tingkat konsistensi internal instrumen terpenuhi, dan instrumen tersebut dapat diandalkan dalam mengukur responden pada satu konstruk atau topik tertentu (Sekaran, 1992).

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	keterangan
Dukungan Organisasi	0,897	Reliabel
Pengembangan Karir	0,884	Reliabel
Kompensasi	0,857	Reliabel
Intensi <i>Turnover</i>	0,854	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Dari hasil uji reliabilitas, dapat diperoleh hasil bahwa nilai koefisien alfa atau *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel adalah $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah reliabel.

4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh tiga variabel independen yaitu dukungan organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu intensi *turnover*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,141	1,172		9,502	,000
DUKUNGAN_ORGANISASI	-,119	,058	-,389	-2,050	,044
PENGEMBANGAN_KARIR	-,202	,084	-,475	-2,409	,019
KOMPENSASI	-,194	,083	-,422	-2,351	,022

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Dari tabel 4.10 menunjukkan hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,141 - 0,119 - 0,202 - 0,194 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 11,141. Nilai konstanta bernilai positif artinya jika variabel bebas yaitu dukungan organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai intensi *turnover* 11,141 atau dengan kata lain seandainya tidak ada variabel dukungan organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi maka peluang karyawan untuk melakukan intensi *turnover* semakin tinggi.

2. Koefisien regresi variabel dukungan organisasi menunjukkan nilai negatif, yang berarti adanya hubungan yang tidak searah atau berbanding terbalik antara dukungan organisasi dengan intensi *turnover*. Artinya, jika variabel dukungan organisasi yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya semakin baik, maka semakin kecil kemungkinan karyawan untuk melakukan intensi *turnover*. Koefisien regresi variabel dukungan organisasi sebesar -0,119 yang artinya jika nilai variabel dukungan organisasi meningkat sebesar satu satuan dan nilai variabel bebas lainnya (pengembangan karir dan kompensasi) dianggap konstan atau tidak berubah, maka nilai variabel intensi *turnover* akan menurun sebesar 0,119 satuan.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan karir menunjukkan nilai negatif, yang berarti adanya hubungan yang tidak searah atau berbanding terbalik antara pengembangan karir dengan intensi *turnover*. Artinya, jika variabel pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya semakin baik, maka semakin kecil kemungkinan karyawan untuk melakukan intensi *turnover*. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar -0,202 yang artinya jika nilai variabel pengembangan karir meningkat sebesar satu satuan dan nilai variabel bebas lainnya (dukungan organisasi dan kompensasi) dianggap konstan atau tidak berubah, maka nilai variabel intensi *turnover* akan menurun sebesar 0,202 satuan.

4. Koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan nilai negatif, yang berarti adanya hubungan yang tidak searah atau berbanding terbalik antara kompensasi dengan intensi *turnover*. Artinya, jika variabel kompensasi yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya semakin tinggi, maka semakin kecil kemungkinan karyawan untuk melakukan intensi *turnover*. Koefisien regresi variabel dukungan organisasi sebesar -0,194 yang artinya jika nilai variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan dan nilai variabel bebas lainnya (dukungan organisasi dan pengembangan karir) dianggap konstan atau tidak berubah, maka nilai variabel intensi *turnover* akan menurun sebesar 0,194 satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji F

Uji F atau uji simultan pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas dalam model mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen adalah dengan melihat nilai probabilitas signifikan.

Tabel 4.11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,654	3	8,218	5,552	,002 ^b
	Residual	97,688	66	1,480		
	Total	122,343	69			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil uji F pada tabel 4.11 menunjukkan nilai F tabel sebesar 5,552 dan nilai signidfikansi sebesar 0,002 artinya semua variabel bebas yaitu dukungan organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover*. Hal ini disebabkan karena nilai F tabel lebih besar dari nilai F hitung atau $5,552 > 2,774$ dan nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05 atau $0,002 < 0,05$.

4.5.2 Uji t

T-test atau uji hipotesis T, digunakan untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen berdampak signifikan terhadap variabel dependen. Angka T hitung dan T-tabel dibandingkan untuk menentukan apakah variabel tersebut signifikan atau tidak. Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa:

1. Varibel dukungan organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,050 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,997 dengan taraf signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis pertama yang menduga bahwa dukungan organisasi

berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat dibuktikan kebenarannya.

2. Variabel pengembangan karir memiliki nilai t hitung sebesar 2,409 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,997 dengan taraf signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis kedua yang menduga bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat dibuktikan kebenarannya.
3. Variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,351 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,997 dengan taraf signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis ketiga yang menduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat dibuktikan kebenarannya.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Intensi *Turnover*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dibuktikan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Hal ini berarti ada/tidak adanya dukungan organisasi dari PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat mempengaruhi keinginan atau keputusan karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya untuk berhenti bekerja. Salah satu cara suatu organisasi mampu

menunjukkan rasa terima kasihnya terhadap apa yang dilakukan oleh karyawannya untuk kemajuan organisasi adalah dengan memberikan dukungan organisasi. Dukungan organisasi sangat penting bagi karyawan, karena memungkinkan karyawan memiliki rasa Bahagia ditempat kerja dan memiliki kesehatan mental yang lebih baik, dan organisasi mungkin melihat peningkatan komitmen dan produktivitas karyawan, yang dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan. Terdapat beberapa dukungan organisasi yang dilakukan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya seperti adil dalam memberikan penilaian terhadap kontribusi karyawan dalam bekerja, pemimpin juga memberikan arahan yang jelas ketika memberikan tugas kepada bawahannya. PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya juga memberikan pelatihan-pelatihan khusus kepada karyawan untuk meningkatkan dan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang karyawan kerjakan. PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya juga memberikan dukungan kepada karyawannya berupa peluang promosi kepada karyawan yang konsisten dan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Hal-hal tersebutlah yang dapat membuat penurunan peluang karyawan untuk meninggalkan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Nisa (2022) bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Sedangkan, menurut Herianto dan Yanuar (2021) dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap intensi *turnover*.

4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Intensi *Turnover*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dibuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Hal ini berarti ada/tidak adanya pengembangan karir yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat mempengaruhi keinginan atau keputusan karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya untuk berhenti bekerja. Dalam manajemen sumber daya manusia, tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan dan mengubah kinerja seseorang sehingga mereka dapat berkontribusi lebih besar pada pencapaian perusahaan. Salah satu pengembangan karir yang diberikan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikannya. Dengan ini karyawan akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan juga menumbuhkan rasa peduli kepada PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya karena para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga peluang karyawan untuk meninggalkan perusahaan sangat kecil.

Dari hasil penelitian Octavia dan Husna (2021) menunjukkan jika pengembangan karir dapat dipertimbangkan untuk menekan intensi *turnover* pada karyawan, sedangkan menurut Hafiz *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap intensi *turnover*.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Intensi *Turnover*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya. Hal ini berarti ada/tidak adanya kompensasi yang dilakukan oleh PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya dapat mempengaruhi keinginan atau keputusan karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya untuk berhenti bekerja. Perusahaan ingin karyawannya produktif dan setia kepada perusahaan. Perusahaan berusaha mewujudkan hal tersebut dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan adalah kompensasi. PT. Surya Timur Sakti Jatim Wilayah Surabaya memberikan kompensasi kepada karyawannya seperti intensif diluar gaji bagi karyawan yang mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu perusahaan juga memberikan tunjangan sesuai dengan jabatannya. Dengan kompensasi yang memadai, seseorang akan lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan komitmen kerja terhadap perusahaan, sehingga kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan sangat kecil.

Dari hasil penelitian sejalan dengan Brahmananda dan Dewi (2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (keinginan berpindah kerja). Menurut Sandy (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja.