

## **BAB IV**

### **TEMUAN PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **a. Sejarah Singkat Madrasah Aliyah Negeri Karo**

Madrasah Aliyah Negeri Karo merupakan salah satu lembaga Pendidikan Agama yang terdapat di Kabupaten Karo yaitu, di Kabanjahe yang letaknya di Kelurahan Gung Negeri dan berdiri pada tanggal 2 Januari 1973. Tepatnya Madrasah Aliyah Negeri Karo terletak di Jl. Samura, Gang Madrasah No. 6.

Berdirinya Madrasah Aliyah Negeri Karo dilihat dari banyaknya minat masyarakat terhadap Pendidikan Agama, sehingga memunculkan suatu ide dari tokoh Agama setempat untuk mendirikan suatu Sekolah Agama. Madrasah Aliyah Negeri Karo pada mulanya adalah PGA Persiapan Negeri 6 tahun. Gagasan Pendidikan PGA tersebut baru terwujud pada bulan Januari 1973, oleh seorang pelopor tokoh Agama di daerah Kabanjahe yaitu Bapak M.Salim Z,BA dan didukung beberapa pemuka Agama lainnya seperti Bapak Cakap Purba, Bapak Haji Murni, yang tujuannya untuk mendidik anak-anak untuk menambah ilmu Pengetahuan pada Bidang Agama, sehingga Pelajaran Agama tersebut dapat diperoleh setiap hari.

Tentang penghapusan atau penutupan PGA Persiapan Negeri dan dialihfungsikan menjadi madrasah dengan ketentuan untuk kelas I, II dan III PGA menjadi Madrasah Tsanawiyah dan untuk kelas IV, V, dan VI menjadi Madrasah Aliyah. Peralihan ini mulai berlaku pada tahun ajaran 1979/1980 untuk Sumatera Utara sebelum madrasah ini mempunyai gedung sendiri. Pendidikan ini dilaksanakan di Mesjid Agung Kabanjahe, karena belum memiliki gedung sendiri, maka mesjid tersebut terlebih dahulu dimanfaatkan untuk menyelenggarakan pendidikan, mengingat siswanya semakin tahun semakin bertambah sehingga masjid yang digunakan untuk sarana pendidikan tersebut tidak dapat lagi menampung siswa untuk belajar.

Bapak Abdul Malik Manik, BA selaku kepala Madrasah Aliyah pada bulan November 1980, mengajak para guru-guru dan orang tua atau wali murid untuk

musyawarah untuk menyampaikan usulan dibangun gedung madrasah sendiri. Usulan dari Kepala Madrasah Aliyah diterima oleh para orang tua atau wali murid yang kemudian dibentuk panitia untuk pembangunan madrasah tersebut yang diketuai oleh Bapak H. Akhdar Bunaiya Harahap, BA dan sekretarisnya Bapak Drs. Baharuddin Pardosi. Pertama sekali panitia pembangunan mempersiapkan tanah seluas 200 M<sup>2</sup>. Dalam memperoleh pembebasan tanah tersebut panitia pembangunan meminta sumbangan dari orang tua atau wali murid untuk berwakaf seluas 2M per wali siswa, dan kekurangannya diperoleh dari dermawan Islam, baik yang berada di Kabanjahe maupun di luar kota Kabanjahe.

Seiring berjalannya waktu tanah pertapakan dapat dibebaskan sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan, kemudian panitia berusaha untuk mendatangkan para dermawan muslim dari Medan. Tanggal 21 November 1985, lokal baru tersebut dipakai sampai sekarang dan sekaligus menjadi negeri yang diresmikan dan tanggal 25 Oktober 1993 oleh Menteri Agama Republik Indonesia dengan nomor: 244 tahun 1993 dan berjalan hingga sekarang dan beberapa kali telah mengalami pergantian pimpinan. Dan pada saat ini Madrasah Aliyah memiliki luas tanah 1990 M<sup>2</sup> luas tanah untuk bangunan 1456 M<sup>2</sup> dan luas tanah halaman 534 M<sup>2</sup>.

Sejalan dengan perkembangan jaman, saat ini Madrasah Aliyah Negeri Karo telah banyak kemajuan, mulai dari peningkatan jumlah ruangan, peningkatan fasilitas Madrasah dan peningkatan jumlah siswa. Madrasah Aliyah Negeri Karo memiliki visi: Islami, Integritas, dan Unggul dalam prestasi. visi tersebut, dicapai Madrasah Aliyah Negeri Karo dengan mengembangkan misi:

1. Menyelenggarakan proses pembelajaran dan pelatihan berbasis Islami yang berprestasi.
2. Menyelenggarakan proses pembelajaran dan pelatihan berkarakter Nasionalis dan berwawasan kebangsaan.
3. Menyelenggarakan proses pembelajaran dan pelatihan yang bernuansa cinta lingkungan.
4. Menyelenggarakan proses pembelajaran dan pelatihan teknologi informasi.

5. Menyelenggarakan proses pembelajaran dan pelatihan berbasis penelitian dan pengembangan.
6. Menyelenggarakan Proses pembelajaran dan pelatihan yang bernuansa cinta Al-Qur'an.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan Islam di bawah naungan Kementerian Agama, Madrasah Aliyah Negeri Karo mendapat mandat:

1. Mengemban amanah sebagai sekolah umum berciri khas islam, yang menyelenggarakan pendidikan mapel-mapel umum dan pendidikan mapel-mapel PAI;
2. Mengemban amanah sebagai madrasah yang mengembangkan kemampuan akademik dan non akademik berdasarkan prinsip pendidikan multiple intelligence;
3. Mengemban amanah sebagai madrasah keterampilan; dan
4. Mengemban amanah untuk meningkatkan kemampuan tahfidh, mengintegrasikan nilai-nilai ramah anak, cinta dan peduli lingkungan serta menanamkan akhlakul karimah berdasarkan nilai-nilai islam.

Untuk mewujudkan hal tersebut maka yang diemban Madrasah Aliyah Negeri Karo adalah :” melalui:

1. Menciptakan budaya pendidikan yang akhlakul karimah, disiplin, kerjasama yang erat antar pemangku kepentingan dan sejalan dengan budaya kota metropolitan.
2. Meningkatkan lingkungan madrasah yang hijau (*go green school*), edukatif, tenang dan menyenangkan.
3. Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan standar tata kelola Madrasah Aliyah Negeri Karo.
4. Melaksanakan proses belajar mengajar yang inovatif, komunikatif dan kompetitif sesuai tuntutan era global.
5. Membangun sarana prasarana madrasah yang lengkap, optimal, terawat dan berfungsi dengan baik.
6. Meningkatkan tata kelola madrasah yang transparan dan akuntabel (*good madrasah governance*).

### b. Struktur Organisasi

Dalam penyelesaian pekerjaan pada suatu organisasi agar lebih mudah dan efektif maka dibuat suatu struktur organisasi. Struktur organisasi merupakan suatu gambar yang dapat manjabarkan secara jelas unsur yang membantu pemimpin dalam suatu kepemimpinan untuk menjalankan operasional suatu organisasi atau perusahaan sehingga dapat diketahui juga secara jelas posisi, wewenang serta tugas pada bagian-bagian di organisasi. Adapun struktur organisasi dari lembaga pendidikan Madrasah Aliyah Negeri Karo sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah Aliyah Negeri Karo**

*Sumber: Madrasah Aliyah Negeri Karo, 2023.*

### B. Deskripsi Data Penelitian

Penulis mengangkat permasalahan mengenai pengaruh *job security*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner yang di dalamnya terdapat proses dibantu oleh guru dan staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo.

## 1. Analisis Karakteristik Responden

Responden sebagai sampel pada penelitian ini sebanyak 65 orang responden. Karakteristik responden yaitu guru dan staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo dikelompokkan berdasarkan dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan serta masa kerja yang dijabarkann melalui tabel yaitu sebagai berikut:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karateristik		Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Perempuan	37	57%
	Laki-Laki	28	43%
	Total	65	100%

*Sumber: Data primer diolah penulis, 2023*

Dari tabel 4.1 diketahui dari 65 responden yang palimh banyak adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 37 atau 57% dan laki-laki sebanyak 28 orang atau 43%.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karateristik		Frekuensi	Persen
Usia	21-30 Tahun	28	43%
	31-40 Tahun	22	34%
	41-50 Tahun	10	15%
	>50 Tahun	5	8%
	Total	65	100%

*Sumber: Data primer diolah penulis, 2023.*

Tabel 4.2 dari 65 responden, diketahui responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 28 orang (43%), 31-40 tahun sebanyak 22 orang (34%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 10 orang (15%) dan >50 tahun sebanyak 5 orang (8%).

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karateristik	Frekuensi	Persen
--------------	-----------	--------





X1	65	46	24	70	53.83	9.674	93.580
X2	65	43	37	80	62.63	9.183	84.330
X3	65	26	19	45	34.65	34.65	36.232
Y	65	56	14	70	37.86	14.491	209.996
Valid N (listwise )	65						

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS v25, 2023.

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuisioner dapat dilihat dari tabel 4.5 di atas bahwa variabel *job insecurity* memperoleh nilai minimum responden yaitu sebesar 24 dan nilai maksimum responden sebesar 70, dengan rata-rata total jawaban sebesar 53,83 dengan standar deviasi diperoleh sebesar 9,674. Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai minimum responden sebesar 37 dan nilai maksimum responden sebesar 80 dengan rata-rata jawaban 62,63 dengan nilai standar deviasi diperoleh sebesar 9,183. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum responden sebesar 19 dan nilai maksimum responden sebesar 45 dengan rata-rata jawaban sebesar 34, dengan nilai standar deviasi diperoleh sebesar 34,65. Dan variabel *turnover intention* memiliki nilai minimum responden sebesar 14 dan nilai maksimum responden sebesar 70 dengan rata-rata jawaban sebesar 37,86 dengan nilai standar deviasi diperoleh sebesar 14,491.

### C. Uji Persyaratan Analisis

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner yang telah dibuat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Pearson Coralation*, dimana pengujian atau suatu model dikatakan valid apabila tingkat signifikasinya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan pertanyaan tersebut valid. Berikut Berikut rincian tabel hasil uji validitas dari setiap variabelnya yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel. 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
----------	--------------------	----------	---------	------------

<i>Job Insecurity</i> (X1)	X1.1	0.737	0.248	Valid
	X1.2	0.796	0.248	Valid
	X1.3	0.618	0.248	Valid
	X1.4	0.566	0.248	Valid
	X1.5	0.747	0.248	Valid
	X1.6	0.804	0.248	Valid
	X1.7	0.697	0.248	Valid
	X1.8	0.751	0.248	Valid
	X1.9	0.740	0.248	Valid
	X1.10	0.810	0.248	Valid
	X1.11	0.676	0.248	Valid
	X1.12	0.711	0.248	Valid
	X1.13	0.732	0.248	Valid
	X1.14	0.627	0.248	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.487	0.248	Valid
	X2.2	0.542	0.248	Valid
	X2.3	0.637	0.248	Valid
	X2.4	0.694	0.248	Valid
	X2.5	0.664	0.248	Valid
	X2.6	0.649	0.248	Valid
	X2.7	0.790	0.248	Valid
	X2.8	0.795	0.248	Valid
	X2.9	0.759	0.248	Valid
	X2.10	0.830	0.248	Valid
	X2.11	0.435	0.248	Valid
	X2.12	0.425	0.248	Valid
	X2.13	0.674	0.248	Valid
	X2.14	0.758	0.248	Valid
	X2.15	0.690	0.248	Valid
	X2.16	0.716	0.248	Valid
	X3. 1	0.802	0.244	Valid



Komitmen Organisasi (X3)	X3. 2	0.834	0.248	Valid
	X3. 3	0.691	0.248	Valid
	X3. 4	0.843	0.248	Valid
	X3. 5	0.859	0.248	Valid
	X3. 6	0.730	0.248	Valid
	X3. 7	0.599	0.248	Valid
	X3. 8	0.716	0.248	Valid
	X3. 9	0.792	0.248	Valid
	Turnover Intention (Y)	Y.1	0.908	0.248
Y.2		0.891	0.248	Valid
Y.3		0.882	0.248	Valid
Y.4		0.773	0.248	Valid
Y.5		0.784	0.248	Valid
Y.6		0.933	0.248	Valid
Y.7		0.907	0.248	Valid
Y.8		0.829	0.248	Valid
Y.9		0.762	0.248	Valid
Y.10		0.895	0.248	Valid
Y.11		0.842	0.248	Valid
Y.12		0.841	0.248	Valid
Y.13		0.865	0.248	Valid
Y.14		0.914	0.248	Valid

Sumber: Data primer diolah penulis, 2023.

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data variabel *job security*, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* memiliki kriteria data yang valid untuk seluruh item kuesioner dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Yang dimana nilai dari  $r$  tabel yang diperoleh ialah sebesar 0,248 dan nilai signifikansi yang diperoleh disetiap item pernyataan ialah  $0.000 <$   $0,05$  hal ini menunjukkan setiap pernyataan kuisioner pada variabel yang ditetapkan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas dilihat nilai dari *cronbach alpha* melalui program SPSS v25. Kuisisioner dapat dikatakan reliabel apabila memiliki *cronbach alpha*  $> 0,60$ . Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel. 4.7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Realibel	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,925	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,915	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,910	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,972	0,60	Reliabel

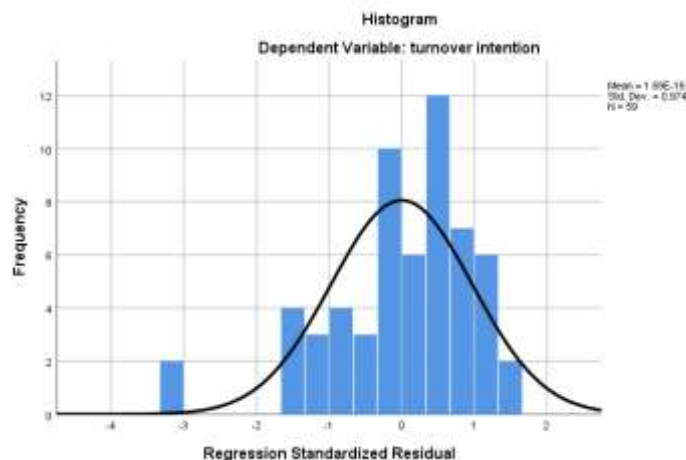
Sumber: Data primer diolah penulis, 2023.

Tabel 4.7 di atas, menunjukkan dari *output* SPSS bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel *Job Insecurity* (X1) sebesar 0,925, Kepuasan Kerja (X2) 0,915, Komitmen Organisasi (X3) 0,910 dan *Turnover Intention* (Y) sebesar 0,972. sehingga nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pernyataan yang telah disebarkan kepada responden sebanyak 53 pernyataan dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

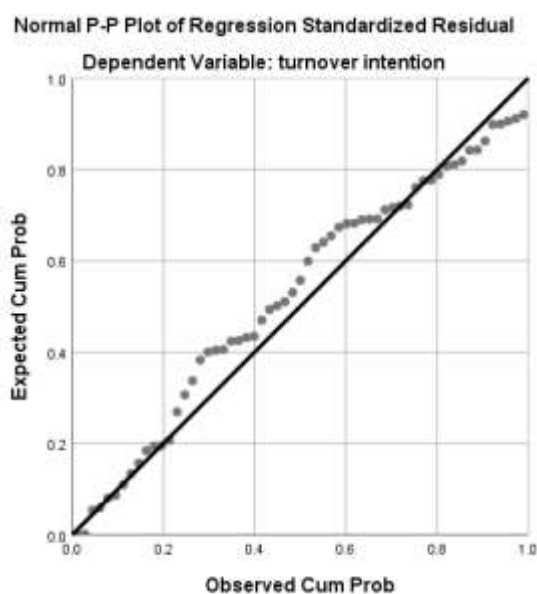
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui pada model regresi, yaitu variabel terikat dan bebas memiliki data yang terdistribusi normal atau tidak. Berikut pengujian normalitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini.



**Gambar 4.2 Kurva Histogram**

*Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS v25, 2023.*

Dari kurva pada gambar 4.2 menunjukkan gambar memiliki pola distribusi yang tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Kesimpulannya model regresi dari hasil kurva histogram memenuhi uji normalitas data, oleh karena itu selanjutnya uji normalitas dapat dilihat dan diketahui melalui dari uji normal *p-p plot of regression standardized residual* yaitu:



**Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS v25, 2023.*

Dari gambar grafik 4.3 menunjukkan data yaitu titik-titik pada grafik tersebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik pada garis diagonal menggambarkan data hasil jawaban responden yang telah

terdistribusi secara normal, sehingga disimpulkan model regresi memenuhi uji normalitas. Uji normalitas suatu data digunakan juga uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat nilai profitabilitasnya, apabila nilai *K-S Asymp.sig (2 tailed) > (a) 0,05* maka data residual dikatakan terdistribusi normal berikut hasil uji yang telah dilakukan:

**Tabel 4.8 Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	12.57991981
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.075
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS v25, 2023.

Berdasarkan dari tabel 4.8 menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,109 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,077 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,077 > 0,05. Dan dinyatakan bahwa data terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, dapat digunakan untuk melihat seberapa kuat korelasi antara variabel independen dalam uji multikolinearitas. Korelasi antar variabel independent dilihat dari nilai apabila *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas yang disajikan pada tabel:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	job insecurity	.426	2.345

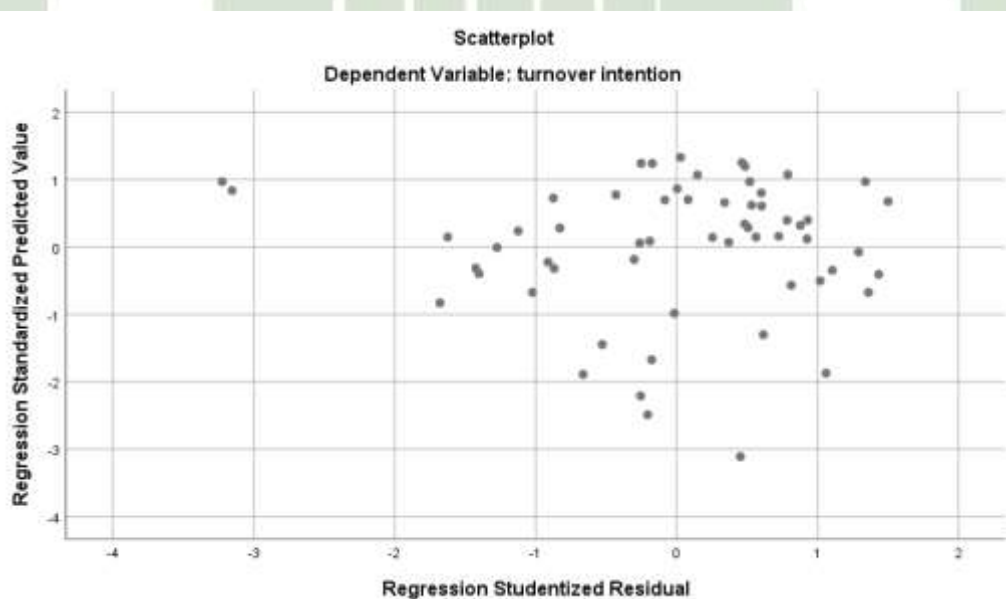
kepuasan kerja	.294	3.397
komitmen organisasi	.398	2.515

Sumber: Data primer diolah penulis, 2023.

Tabel 4.9 menunjukkan ketiga variabel yang memperoleh nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai *VIF*  $\leq 10$ . Adapun perolehan nilai *tolerance* pada variabel *job insecurity* diperoleh sebesar  $0,426 > 0,10$ , untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar  $0,294 > 0,10$ , dan variabel komitmen organisasi diperoleh sebesar  $0,398 > 0,10$ . Sedangkan untuk nilai *VIF* pada variabel *job insecurity* diperoleh sebesar  $2,345 < 10$ , variabel kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar  $3,397 < 10$  dan variabel komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar  $2,515 < 10$ , sehingga disimpulkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diketahui dengan melihat grafik *Scatterplot*, jika titik-titik dalam model regresi tersebar secara acak, serta tidak membuat pola tertentu, dan terus bergerak menjauh dari garis nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut grafik *scatterplot* yang menunjukkan pengujian heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer diolah penulis, 2023.



Gambar 4.4 diatas menunjukkan pada grafik titik-titik yang menyebar secara acak, dan tidak menggambarkan suatu pola tertentu pada grafik juga dilihat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan dari gambar grafik *scatterplot* tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil uji regresi linear berganda disajikan dalam pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.692	14.594		2.034	.047
<i>job insecurity</i>	.258	.350	.138	.736	.465
kepuasan kerja	-.870	.403	-.486	-2.156	.035
komitmen organisasi	1.676	.536	.607	3.124	.003

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS v25, 2023.

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa regresi linier berganda yang mempunyai persamaan:  $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , maka diperoleh  $Y = 29.692$  (*turnover intention*) + 0,258 (*job insecurity*) - 0,870 (kepuasan kerja) + 1,676 (komitmen organisasi).

$b_0 : 29.692$

Nilai konstanta ( $b_0$ ) diperoleh sebesar 29.692 yang menunjukkan besarnya *turnover intention* jika variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi = 0

$b_1X_1 : 0,258$

Koefisien regresi pertama ( $b_1$ ) diperoleh nilai 0,258 yang menunjukkan apabila *job insecurity* 1 satuan nilai meningkat, maka *turnover intention* meningkat

sebesar 0,258 satuan nilai dengan asumsi kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersifat konstan.

$$b_2X_2 : -0,870$$

Koefisien regresi kedua ( $b_2$ ) diperoleh nilai sebesar -0,870 yang menunjukkan apabila kepuasan kerja sebesar 1 satuan nilai meningkat, maka *turnover intention* menurun sebesar 0,870 satuan nilai dengan variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi bersifat konstan.

$$b_3X_3 : 1.676$$

Koefisien regresi ketiga ( $b_3$ ) diperoleh nilai sebesar 1.676 menunjukkan besarnya pengaruh komitmen organisasi dengan artian apabila komitmen organisasi 1 satuan nilai meningkat, maka diprediksi *turnover intention* meningkat sebesar 1.676 satuan nilai.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t ( Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh secara parsial variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention*. Uji parsial dilakukan dengan melihat nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dalam mencari nilai  $t_{tabel}$  rumus yang digunakan ialah  $n-k = 59 - 4 = 55$ . Maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,673.

**Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.692	14.594		2.034	.047
job insecurity	.258	.350	.138	.736	.465
kepuasan kerja	-.870	.403	-.486	-2.156	.035
komitmen organisasi	1.676	.536	.607	3.124	.003

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS v25, 2023.

Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *Coefficients* secara parsial pada setiap variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berikut ini:

1. Variabel *job insecurity* ( $X_1$ )

Nilai  $t_{hitung}$  *job insecurity* adalah 0,736 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,673, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,465, maka  $t_{hitung}$  sebesar  $0,736 < t_{tabel}$  sebesar 1,673 dan nilai  $Sig_{hitung}$   $0,465 > 0,05$  sehingga disimpulkan *job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* (Y).

2. Variabel kepuasan kerja (X2)

Nilai  $t_{hitung}$  kepuasan kerja adalah -2.156 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,673 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035, maka  $t_{hitung}$  sebesar  $-2.156 > t_{tabel}$  1,673 dan nilai  $Sig_{hitung}$   $0,035 < 0,05$ , sehingga disimpulkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

3. Variabel komitmen organisasi (X3)

Nilai  $t_{hitung}$  komitmen organisasi adalah 3,124 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,673 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, maka  $t_{hitung}$  sebesar  $3,124 > t_{tabel}$  sebesar 1,673 dan  $Sig_{hitung}$   $0,003 < 0,05$ , sehingga disimpulkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F dilakukan untuk melakukan pengujian secara bersama-sama agar mengetahui pengaruh variabel independen yakni *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y). Uji F dilakukan dengan melihat nilai  $F_{hitung}$  dan nilai  $F_{tabel}$ . Adapun dalam memperoleh nilai  $F_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $(Df1) 4-1= 3$ ,  $(Df2) 59 - 4 = 55$ , maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2,77.

**Tabel 4.12 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1954.975	3	651.658	3.905	.013 <sup>b</sup>
	Residual	9178.754	55	166.886		
	Total	11133.729	58			

a. Dependent Variable: turnover intention

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, job insecurity, kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS v25, 2023.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 3.905 dan nilai signifikan diperoleh sebesar 0,013, sehingga disimpulkan nilai  $F_{hitung}$   $3.905 > F_{tabel}$

2,77 dengan nilai sig  $0,013 < 0,05$ . Yang berarti secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh secara signifikan variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel *turnover intention*.

### 5. Uji Determinasi (Adjusted R Square)

Uji determinasi atau Adjusted R Square dilakukan untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh atau kemampuan variabel bebas dalam menerangkan serta menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 <sup>a</sup>	.176	.131	12.918

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, job insecurity, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS v25, 2023.

Tabel 4.13 menunjukkan besarnya perolehan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,131 (13%), yang memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan tentang variabel *turnover intention* sebesar 13%, sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini atau diluar penelitian ini.

## D. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Job Insecurity *Turnover Intention* Pada Madrasah Aliyah Negeri Karo

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa *job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat dilihat melalui analisis dan pengolahan data pada regresi linier berganda yang telah dilakukan melalui uji t yang memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $0,736 < 1,673$  dengan Sig hitung  $0,465 > 0,05$ . Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha1 ditolak dan H01 diterima. Hal ini bermakna tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan yaitu guru dan staf pegawai Madrasah Aliyah

Negeri Karo. Dari sini dapat diketahui bahwa *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dirasakan guru dan staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo rendah yaitu kekhawatiran mengenai arti pentingnya pekerjaan bagi karyawan rendah karena lembaga organisasi pendidikan Madrasah Aliyah Negeri Karo memberikan secara jelas mengenai jobdesk tiap guru dan staf pegawai sesuai dengan masing-masing divisi yang dimana pihak sekolah menerapkan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) masing-masing komponen di madrasah sendiri (Kepala madrasah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan komite madrasah). Sebagaimana dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan dengan melakukan penelitian pada karyawan milenial.

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Madrasah Aliyah Negeri Karo**

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* Madrasah Aliyah Negeri Karo. Dapat dilihat melalui hasil analisis pada uji t yang menunjukkan nilai negatif dengan nilai  $t_{hitung} -2.156 > t_{tabel} 1,673$  dan nilai Sig.hitung  $0,035 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis Ha2 diterima dan H02 ditolak. Arah negatif menunjukkan bahwa setiap turunnya kepuasan kerja yang dirasakan guru dan staf pegawai akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* pada Madrasah Aliyah Negeri Karo. Dapat diartikan bahwa setiap karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka keinginan guru atau staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo untuk keluar dari perusahaan menurun. Hal ini karena guru atau staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo merasa puas terhadap lembaga dengan perkerjaan yang diemban serta gaji yang diterima, guru atau staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri Karo yang berkerja juga sesuai dengan passion atau keterampilan mereka, terjalinnya hubungan baik dengan atasan, dan hubungan yang tercipta baik antar sesama rekan kerja mereka. Adanya rasa tersebut, guru atau staf pegawai Madrasah Aliyah Negeri



Karo akan berusaha berkontribusi untuk memajukan lembaga tersebut, sehingga guru atau staf pegawai tidak mempunyai pikiran untuk keluar (*turnover intention*). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Januartha & Adnyani, 2019) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Grand Zuri.

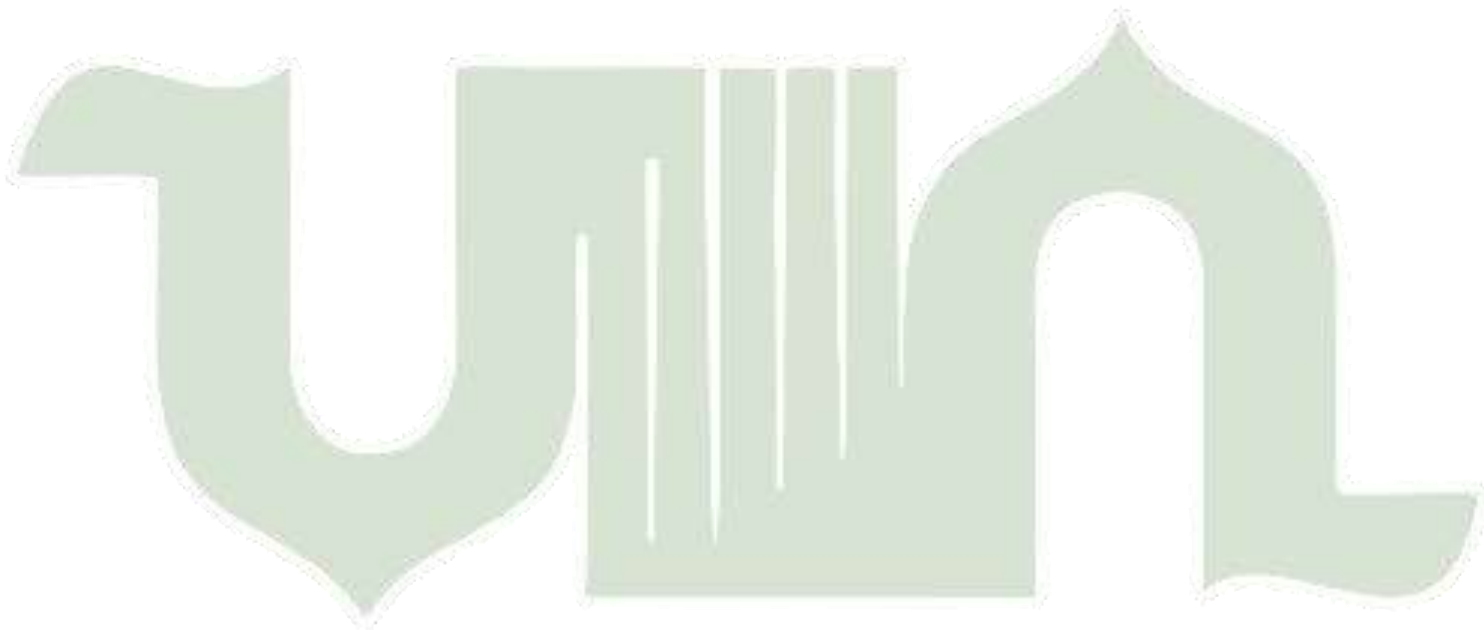
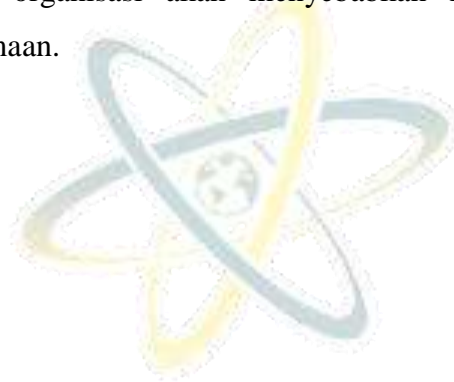
### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Madrasah Aliyah Negeri Karo**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Madrasah Aliyah Negeri Karo. Dapat diketahui melalui dari hasil pada uji t yang menunjukkan positif dengan  $t_{hitung} 3,124 > t_{tabel} 1,673$  dan nilai Sig.hitung  $0,003 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis Ha3 diterima dan H02 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan adanya guru atau staf pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, karena karyawan hanya sekedar bekerja secara pasif, tidak adanya keinginan menjadi bagian lembaga sekolah serta ketidakinginan guru atau staf pegawai dalam memberikan kontribusi dan keterlibatan aktif terhadap semua kegiatan lembaga sekolah. Kurangnya komitmen guru atau staf pegawai terhadap lembaga sekolah akan menyebabkan keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khotimah et al., 2019) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan bagian Sewing PT Dan Liris.

### **4. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Madrasah Aliyah Negeri Karo**

Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention* pada Madrasah Aliyah Negeri Karo. Yang dapat diketahui melalui hasil

analisis uji F yang menunjukkan tanda positif dengan perolehan nilai  $F_{hitung}$  3.905 > nilai  $F_{tabel}$  2,77 dengan nilai sig 0,013 < 0,05. Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_{a4}$  diterima dan  $H_{04}$  ditolak. Tanda positif yang diperoleh menunjukkan setiap adanya peningkatan *job insecurity*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan menyebabkan meningkatnya *turnover intention* secara bersamaan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN