

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

HR toserba merupakan toko yang menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari baik sandang, pangan maupun papan. HR toserba pertama didirikan pada tanggal 30. Juni 2013 terletak di Jl. Kalimanggis Raya, Kalimanggis Selatan, Cilongok, Kec. Cilongok, Kabupaten Banyumas, Jawa tengah. Setelah berjalan 4 tahun toserba ini mengalami kemajuan yang pesat. Kemudian membuka cabang yang bernama HR toserba Cilongok terletak di Dusun I, Karanglo, Kec. Cilongok, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

Seiring dengan berjalanya waktu pemilik dari toserba ini yang bernama Hj Casiwan mengembangkan toserba ini dengan membuka 2 cabang lagi yang dinamakan zam-zam toserba yang berlokasi di talok dan kaliwadas kecamatan Bumiayu yang kemudian 4 toko ini di beri nama zam-zam grup yang berbadan hukum perseorangan.

Meskipun dibawah satu kepemilikan antara toserba HR dan toserba zam-zam memiliki visi misi dan struktur organisasi yang berbeda. Dalam penelitian ini peneliti lebih berfokus pada toserba HR karena itu peneliti hanya mengobservasi toserba HR dan memperoleh toserba HR yang memiliki visi dan misi sebagai berikut.

1. Visi HR toserba

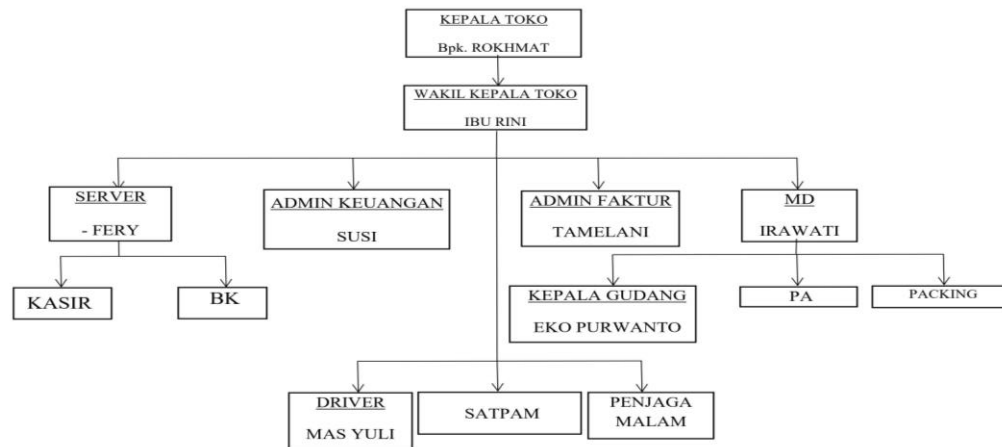
Menjadikan HR toserba menjadi unggul dalam pelayanan, profesional dalam pengelolaan, dan memenuhi kebutuhan serta harapan konsumen.

2. Misi HR toserba

- a. Memberikan kepuasan kepada konsumen dengan berfokus pada pelayanan yang berkualitas unggul.
- b. Menyediakan tempat belanja yang nyaman dan lokasi yang strategis.
- c. Menyediakan produk berkualitas dengan harga murah.

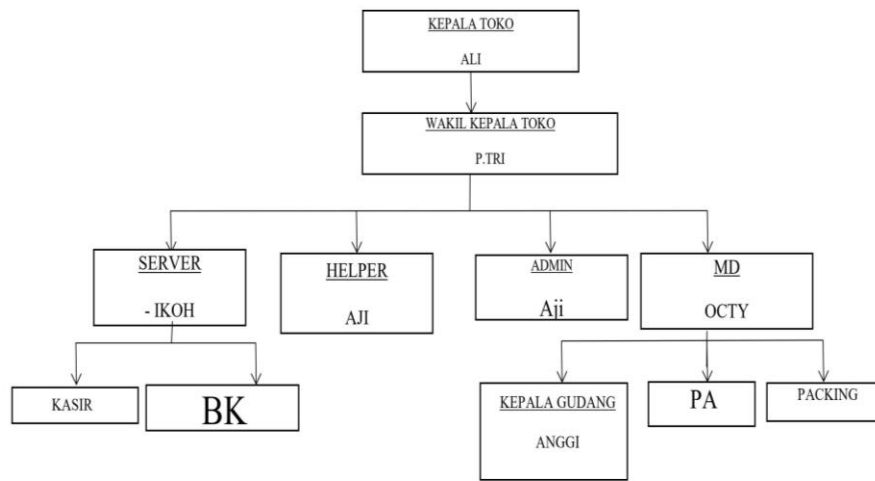
Mesipun HR toserba yang terdiri dari HR toserba Cilongok dan HR toserba Losari masih dalam satu kepemimpinan dengan zam-zam toserba tetapi setiap cabang memiliki struktur organisasi yang berbeda berikut adalah susunan struktur organisasi HR Toserba yang terdiri dari HR toserba Cilongok dan Losari.

Gambar 2 Bagan Struktur Organisasi HR toserba Cilongok



Sumber: HR toserba Cilongok

Gambar 3 Bagan Struktur Organisasi HR Toserba Losari



Sumber: HR toserba Losari

Karyawan dalam penelitian ini di kelompokkan berdasarkan usia. Untuk mengetahui proporsi dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Karyawan Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	15-20	15	18.8
2	21-25	32	40.8
3	26-30	20	25
4	31-35	7	8.8
5	>35	6	7.5
Jumlah		80	100

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 80 responden, 15 responden (18.8%) berumur kurang dari 15-20 tahun. 32 responden (40.8%) berumur antara 21 - 25 tahun. 20 responden (25%) berumur antara 26 – 30 tahun. 7 responden berumur 31-35 tahun. Dan 6 responden berumur lebih dari >35 tahun. Ini menunjukkan karyawan di HR toserba sebagian besar berusia antara 21-25 tahun.

Dan juga karyawan dalam penelitian ini di kelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir. Untuk mengetahui proposisi dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	38	47.5
2	Perempuan	42	52.5
Jumlah		80	100

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di HR toserba dari jenis kelamin laki-laki sejumlah 38 guru (47.5%) dan jenis kelamin perempuan berjumlah 42 guru (52.5%) responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Kemudian juga karyawan dalam penelitian ini di kelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir. Untuk mengetahui proposisi dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	persentase
1	SMP	4	5.0
2	MAN	1	1.2
3	SLTA	2	2.5
4	SLTP	2	2.5
5	SMA	25	31.2
6	SMK	44	55.0
7	S1	2	2.5
Jumlah		80	100

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 80 responden, 4 responden (2.5%) memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP. 1 responden (1.2%) memiliki tingkat pendidikan terakhir MAN. 2 responden (2.5%) memiliki tingkat pendidikan terakhir

SLTA. 2 responden (2.5%) memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTP. 25 responden (31.2%) memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA. 44 responden (55%) memiliki tingkat pendidikan terakhir SMK. 2 responden (2.5%). ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMK sebanyak 44 karyawan (55%).

Terakhir karyawan dalam penelitian ini juga di kelompokkan berdasarkan posisi pekerjaan. Untuk mengetahui proporsi dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini

Tabel 5. Karyawan Berdasarkan Posisi Pekerjaan

No	Posisi Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	ADMIN	5	6.2
2	BK	7	8.8
3	GUDANG	8	10.0
4	KASIR	15	18.8
5	KEPALA TOKO	2	2.5
6	MD	2	2.5
7	PA	7	8.8
8	PACKING	7	8.8
9	PRAMUNIAGA	18	22.5
10	SECURITY	4	5.0
11	SERVER	5	6.2
Jumlah		80	100

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 80 responden, 5 responden (6.2%) memiliki posisi pekerjaan sebagai admin. 7 responden (8.8%) memiliki posisi pekerjaan sebagai BK. 8 responden (10%) memiliki posisi pekerjaan sebagai gudang. 15 responden (18.8%) memiliki posisi pekerjaan sebagai kasir. 2 responden (2.5%) memiliki posisi pekerjaan sebagai kepala toko. 2 responden (2.5%) memiliki posisi

pekerjaan sebagai MD. 7 responden (8.8%) memiliki posisi pekerjaan sebagai PA. 7 responden (8.8%) memiliki posisi pekerjaan sebagai packing. 18 responden (22.5%) memiliki posisi pekerjaan sbagai pramuniaga. 4 responden (5%) memiliki posisi pekerjaan sebagai security. 5 responden (6.2%) memiliki posisi pekerjaan sebagai server.

B. Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan statistik tes untuk menguji kemampuan instrument penelitian (seperti kuisoner) dalam mengukur sebuah variabel. Dengan *degree of freedom* (df) = $(n-2)$ dan tingkat signifikasi 95% ($\alpha = 0,05$), maka yang diperoleh akan dibandingkan untuk menentukan valid atau tidaknya kuisisioner yang digunakan. Dalam penelitian ini jumlah responden sebesar 80, maka $df = 80-2 = 78$. Jadi r tabelnya yaitu 0.1825. Kriteria validitas yang digunakan adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel dengan $N = 80$ dan tingkat signifikansi 5% sebesar 0.1825.

Berdasarkan tabel, ternyata semua item pertanyaan untuk masing-masing variabel di atas 0,1825 sehingga semua instrumen penelitian dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian Validitas dapat ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
<i>Turnover Intention (Y)</i>				
	1	0.888	0.1825	Valid
	2	0.841	0.1825	Valid
	3	0.777	0.1825	Valid
<i>Mentoring Function (X1)</i>				
	1	0.758	0.1825	Valid
	2	0.724	0.1825	Valid
	3	0.727	0.1825	Valid
	4	0.721	0.1825	Valid
	5	0.671	0.1825	Valid
<i>Job Insecurity (X2)</i>				
	1	0.779	0.1825	Valid
	2	0.814	0.1825	Valid
	3	0.807	0.1825	Valid
	4	0.786	0.1825	Valid
	5	0.653	0.1825	Valid

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2010). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0.783	Reliabel
<i>Mentoring function</i>	0.765	Reliabel
<i>Job insecurity</i>	0.827	Reliabel

Sumber : Data Primer (Diolah Penulis)

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel mempunyai *cronbach alpha* yang cukup besar dan di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing- masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini menggunakan dan variabel independen yaitu *mentoring function* (X1) dan *job insecurity* (X2), serta satu variabel dependen *turnover inention* (Y). Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang merupakan karyawan took HR.

a. Deskripsi *Mentoring function*

Tabel 8. Jawaban Responden untuk variabel *Mentoring Function* (x)

No	Indikator <i>Mentoring Function</i>	ST S	TS	KS	N	AS	S	SS	Nilai Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5	6	7		
1.	Saya merasa mentor atau atasan menghormati saya	0	1	42	92	35	168	49	69.29	Tinggi

Tabel Jawaban Responden Untuk Variabel *mentoring function(x)* (Lanjutn)

2.	Saya merasa mentor atau atasan memberi kan rasa perhatian dan empati pada saya.	1	20	30	92	75	102	28	62.14	Tinggi
3.	Saya merasa mentor atau atasan mengarahkan saya dalam pekerjaan.	2	8	54	52	65	150	35	65.36	Tinggi
4.	Saya merasa mentor mau melayani saya.	0	16	57	72	45	114	49	63.04	Tinggi
5.	Saya merasa mentor atau atasan sserupa dengan yang saya inginkan.	0	20	30	88	50	114	63	65.18	Tinggi
Jumlah									325.01	
Rata-rata									65.00	Tinggi

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Tabel di atas menunjukkan bagaimana tanggapan responden terhadap indikator-indikator pada variabel *mentoring function*. Indikator yang pertama memperoleh nilai indeks sebesar 69.29 dan masuk dalam kategori tinggi. Indikator yang kedua memperoleh indeks sebesar 62.14 dan masuk dalam kategori tinggi. Indikator yang ketiga memperoleh nilai indeks sebesar 65.36 dan masuk dalam kategori tinggi. Indikator yang keempat memperoleh nilai indeks sebesar 63.04 dan masuk dalam kategori tinggi. Indikator yang kelima memperoleh nilai indeks sebesar 65.18 dan masuk dalam kategori tinggi. Dari keseluruhan indikator *mentoring function* di atas memperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 65.00 dan masuk dalam kategori tinggi.

b. Deskripsi Variabel *Job Insecurity*

Tabel 9. Jawaban Responden untuk variabel *job insecurity* (X2)

No	Indikator <i>job insecurity</i>	STS	TS	KS	N	AS	S	SS	Nilai Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5	6	7		
1.	Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan.	1	66	42	76	35	36	0	45.71	Sedang
2.	Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam	4	66	39	88	15	18	14	43.57	Sedang

Tabel Jawaban Responden untuk variabel *job insecurity* (X2) (Lanjutan)

3.	Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai .	4	42	54	96	45	18	7	47.5	Sedang
4.	Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja.	4	58	36	88	55	6	7	45.36	Sedang
5.	Saya merasa mampu beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan	5	36	78	44	40	24	0	44.82	Sedang
Jumlah									226.96	
Rata-rata									45.39	Sedang

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Tabel di atas menunjukkan bagaimana tanggapan responden terhadap indikator-indikator pada variabel *job insecurity*. Indikator yang pertama memperoleh nilai indeks sebesar 45.71 dan masuk dalam kategori sedang. Indikator yang kedua memperoleh nilai indeks 43.57 dan masuk dalam kategori sedang. Indikator yang ketiga memperoleh nilai indeks sebesar 47.5 dan masuk dalam kategori sedang. Indikator yang keempat memperoleh nilai indeks sebesar 45.36 dan masuk dalam kategori sedang. Indikator yang kelima memperoleh nilai indeks sebesar 44.82 dan masuk dalam kategori sedang. Dari keseluruhan *job insecurity* di atas memperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 45.39 dan masuk dalam kategori sedang.

c. Deskripsi variabel *Turnover Intention*

Tabel 10. Jawaban Responden untuk variabel *turnover intention* (Y)

No	Indikator kepuasan kerja	ST S	TS	KS	N	A S	S	SS	Nilai Indeks	Kategori
		1	2	3	4	5	6	7		
1.	Saya sering berpikir untuk keluar dari tempat kerja ini.	1	54	30	104	60	24	0	48.75	Sedang
2.	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.	4	50	33	108	55	12	0	46.79	Sedang

Tabel Jawaban Responden untuk variabel *turnover intention* (Y) (Lanjutan)

3.	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat.	7	68	33	84	15	24	0	48.39	Sedang
Jumlah									143.9 3	
Rata-rata									47,98	Tinggi

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Berdasarkan perhitungan menunjukan bagaimana tanggapan responden terhadap indikator-indikator terhadap *turnover intention*. Indikator yang pertama memperoleh nilai indeks sebesar 48.75 dan masuk dalam kategori sedang. Indikator yang kedua memperoleh nilai indeks 46.79 dan masuk dalam kategori sangat sedang. Indikator yang ketiga memperoleh nilai indeks sebesar 48.39 dan masuk dalam kategori sedang. Dari keseluruhan indikator perilaku *turnover intention* di atas memperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 47.98 dan masuk dalam kategori sedang.

3. Analisis Regresi Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS 16 for Windows. Dengan terdapat variabel independen dan dependen maka rumus yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda terdapat beberapa model persamaan, antara lain :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 = e$$

Keterangan:

Y : *Turnover Intention*

a	: Konstanta
b1, b2	: Koefisien Regresi
X1	: <i>Mentoring Function</i>
X2	: <i>Job Insecurity</i>
e	: <i>Standar eror</i>

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	Std. Error	t hitung	Sig. T
X1	14.086	-0.368	0.048	-7.646	0.000
X2	14.086	0.198	0.052	3.825	0.000

Sumber : Data Primer (Diolah Penulis)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 14.086 + 0.360 + 0.198 + e$$

Berdasarkan Persamaan tersebut diketahui bahwa:

-Nilai koefisien *mentoring function* (X1) sebesar -0.368 yang berarti apabila *mentoring function* meningkat satu satuan maka *turnover intention* akan menurun 0,368 satuan.

-Nilai koefisien *job insecurity* (X2) sebesar 0.198 yang berarti apabila *job insecurity* meningkat satu satuan maka *turnover intention* akan meningkat 0.198 satuan.

a. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Suliyanto, 2011). Berikut hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

1). Pengaruh *mentoring function* dan *turnover intention*

Hasil statistik uji t variabel *mentoring function* dengan variabel *turnover intention*, diperoleh nilai $t_{hitung} 7.646 > t_{tabel} 1.66412$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar 0,368 maka variabel *mentoring function* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis pertama **diterima**.

2). Pengaruh *job insecurity* dan *turnover intention*

Hasil statistik uji t variabel *mentoring function* $t_{hitung} 3.825 > 1.66412$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0,05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.198 maka variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis kedua **diterima**.

b. Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	593.950	2	296.975	112.314	.000
<i>Residual</i>	203.600	77	2.644		

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Uji statistik F didapat F_{hitung} sebesar 112. 314 dan signifikansi 0.000. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (3.11) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap variabel

devenden. Hal ini menunjukkan bahwa *mentoring function* dan *job insecurity* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis ketiga **diterima**.

d. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi adalah besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Adapun hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada hasil regresi linier berganda dengan melihat *R square* berikut ini:

Tabel 13. Hasil Uji *R Square*

Persamaan		<i>R Square</i>
Model	X1, X2 → Y	0.745

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Tabel di atas menunjukkan besarnya variasi yang dijelaskan *mentoring function* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0.745, hal ini berarti bahwa variabel *turnover intention* dijelaskan oleh variabel *mentoring function* dan *job insecurity* sebesar 74.5%, sedangkan sisanya sebesar 35.5% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk menguji kenormalan adalah dengan menggunakan uji *Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dalam aplikasi SPSS. Kurva terstandarisasi dikatakan menyebar dengan normal apabila nilai

Kolmogorov Test $Z \leq Z$ tabel atau nilai asymp. sig. (2-tailed) $> \alpha$ (Suliyanto, 2011). Berikut hasil uji normalitas melalui *one sample Kolmogorov-smirnov*

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	<i>Standarized Residual</i>
Kolmogorov-Smirnov	0.427
Asymp. Sig. (2 tailed)	0.993

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.993 di atas nilai signifikan 0,05 ini berarti variabel residual berdistribusi normal sehingga penelitian layak untuk dilanjutkan. Dengan demikian, telah terpenuhi asumsi normalitas dan bisa dilakukan pengujian asumsi klasik berikutnya pada data penelitian. Sedangkan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik (terlampir) yaitu dengan uji histogram dan normal P-Plot hasilnya dapat dilihat tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan tampilan normal *probability plot regression standardized* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal maka uji normalitas analisis regresi layak digunakan.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006). Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan:

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Mentoring Function</i>	0.806	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Job Insecurity</i>	0.570	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Dari uji Glejser yang terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa semua variabel bebas yang digunakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Absolut residual dengan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas tersebut lebih besar dari 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam persamaan regresi.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel yang terdapat dalam model regresi memiliki korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dapat dikatakan model regresi tersebut terdapat masalah multikolinearitas. Ada atau tidaknya multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolinieritas, untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada table di bawah ini:

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Tolerance	Statistic VIF	Keterangan
<i>Mentoring Function</i>	0.508	1.968	Tidak ada multikolinieritas
<i>Job Insecurity</i>	0.508	1.968	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data Primer (Diolah Penulis)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4. Pembahasan

a. *Mentoring function* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *mentoring function* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya seorang karyawan yang mendapat mentor yang baik dari atasannya akan merasa lebih di hargai dalam organisasi mereka sehingga timbul perasaan yang nyaman dan enggan meninggalkan tempat mereka bekerja.

Seorang karyawan yang memiliki keyakinan akan pemimpinnya ternyata berpengaruh terhadap perilaku dalam bekerja dan karyawan tersebut bersedia melakukan apapun untuk mencapai misi organisasi. Selain itu karyawan akan melakukan kinerja terbaiknya karena percaya terhadap organisasi dan para pemimpinnya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang di lakukan (Seongseop et al., 2015) dengan judul *The effects of mentoring on role stress, job attitude, and turnover intention in the hotel industry* dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa *mentoring function* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Shalini (Srivastava, 2017) *Mentoring and Psychological Empowerment: Relationship with Turnover Intentions of Managers: A Study on Private Sector Banks of Delhi-NCR Region*. Penelitian itu dilakukan pada 280 manajer tingkat menengah bank sektor swasta. Instrumen yang divalidasi digunakan dan SPSS 20 digunakan untuk analisis data. Statistik deskriptif, korelasi momen produk pearson, dan analisis regresi moderasi digunakan untuk penelitian ini. Hubungan yang signifikan ditemukan antara pemberdayaan psikologis dan intensi *turnover*. Hasilnya menemukan hubungan negatif antara *mentoring* dan intensi *turnover*. Hasil lebih lanjut menemukan bahwa mentoring memoderasi psikologis niat pemberdayaan-*turnover intention*.

Dan penelitian yang dilakukan oleh (Park, 2015) yang “berjudul *Mentoring functions and turnover intention: the mediating role of perceived organizational support*” variabel dalam penelitian tersebut meliputi *mentoring function*, *percieved organizational support*, *turnover Intention*. temuan dari penelitian mengeksplorasi hubungan antara fungsi pendampingan dan niat berpindah menggunakan sampel karyawan dari tiga bank di timur laut Cina. Sebagai tambahannya menemukan hubungan yang signifikan antara fungsi *mentoring* dan POS, dan POS dan niat *turnover*, kami menetapkan bahwa POS sebagian memediasi hubungan antara fungsi *mentoring* dan intensi *turnover*.

b. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya seorang karyawan merasa *job insecurity* akan menurunkan rasa kepercayaan pada organisasinya dan menimbulkan niat untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setiawan & Putra, 2016) dengan judul “*Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel*”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Legian Village Hotel yaitu sebanyak 65 orang, dan diteliti keseluruhannya (sampel jenuh). Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 11 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan program SPSS 13.00 for windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dan penelitian yang dilakukan oleh (Iqbal & Halilah, 2017) dengan judul “*Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah dengan wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 101 responden yang ditentukan secara simple random sampling. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi

$Y = 26.543 + 0,398X$. Hasil penelitian menyatakan bahwa di PT Sandy Globalindo, *job insecurity* dan *turnover intention* memiliki hubungan positif sebesar 0,464 dan *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* sebesar 21,5%.

c. *Mentoring function* dan *job insecurity* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *mentoring function* dan *job insecurity* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *turnover intention*. Artinya ketika karyawan dianggap penting atau pekerjaannya penting dalam kehidupannya, karyawan tersebut dapat melakukan suatu hal diluar jobdesnya. Seorang karyawan akan setiap hari datang ke tempat mereka bekerja karena merasa pekerjaannya bermakna sehingga mampu meningkatkan perilaku organisasi yang lebih baik dan enggan meninggalkan pekerjaan tersebut, rasa percaya dan saling mendukung antar mentor atau atasan di tempat kerja juga akan meningkatkan hubungan yang harmonis dan akan mengurangi niat berpindah karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan *Social Exchange Theory* (SCT) yang di kemukakan oleh Blau dan teori *Norm of Reciprocity Theory* (NRT) Gouldner, menjelaskan bahwa karyawan yang menganggap bahwa kontribusi mereka dihargai oleh organisasi mengembangkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sebaliknya apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya karyawan mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja.