

PENGARUH SCHEDULE KERJA ADAPTASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI UD.PELANGI KABUPATEN SEMARANG

M Dhikron¹⁾, Azis Fathoni²⁾, M Mukeri Warso³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

Success or failure of a company in achieving its intended purpose, is highly dependent on the quality and quantity of human resources it has. Because of the importance of human resource factor, then it should, if the company gives serious attention to the ability of these human resources factor in supporting the achievement of corporate goals. The objective of this study was to determine the effect of the work schedule, the adaptation of work and organizational change to turnover intention happens to UD.Pelanggi Semarang regency. Based on data analysis, some conclusions can be drawn at the time processing of multiple linear regression. This study qualifies the validity, reliability, determination test, as well as escape from normality test is then free from multikoliniearitas test and test heterokedastisitas. The results of statistical calculations on the work schedule, the adaptation of work and organizational change to turnover intention in UD.Pelanggi Semarang district was known there were positive and significant influence among the working schedule, the adaptation of work and organizational change to turnover intention. Evidenced by the results of F count (21.061) > F table (2.76). And the independent variables schedule of work (X1) has an enormous influence among independent variable adaptation of work (X2), and organizational change (X3), because of the variable schedule of work (X1) has a value of regression coefficient of 0.377 when compared with the variable adaptation of work (X2) regresi sebesar coefficient of 0.234, while the organizational changes (X3) had a regression coefficient of 0.314.

Keywords: Work Schedule, Adaptation Work, Organizational Change, Turnover Intention

ABSTRAK

Keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sangat tergantung pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena pentingnya faktor sumber daya manusia, maka seharusnya, jika perusahaan memberikan perhatian serius terhadap kemampuan ini faktor sumber daya manusia dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jadwal kerja, adaptasi kerja dan perubahan organisasi dengan niat omset yang terjadi pada Kabupaten UD.Pelangi Semarang. Berdasarkan analisis data, beberapa kesimpulan yang bisa ditarik pada waktu proses regresi linier berganda. Penelitian ini memenuhi syarat validitas, reliabilitas, uji determinasi, serta melarikan diri dari uji normalitas kemudian bebas dari pengujian multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

Hasil perhitungan statistik pada jadwal kerja, adaptasi kerja dan perubahan organisasi dengan niat omset di distrik UD.Pelangi Semarang dikenal ada pengaruh positif dan signifikan antara jadwal kerja, adaptasi kerja dan perubahan organisasi dengan niat omset. Terbukti dengan hasil penghitungan $F(21,061) > F_{tabel}(2,76)$. Dan jadwal variabel independen kerja (X1) memiliki pengaruh yang sangat besar di antara variabel adaptasi bebas dari pekerjaan (X2), dan perubahan organisasi (X3), karena jadwal variabel kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi dari 0,377 ketika dibandingkan dengan adaptasi variabel koefisien kerja (X2) regresinya sebesar 0,234, sedangkan perubahan organisasi (X3) memiliki koefisien regresi 0,314.

Kata kunci: Jadwal Kerja, Adaptasi Kerja, Perubahan Organisasi, Omset

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu asset penting perusahaan.

Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bias membebaskan diri dari kesulitan yang dialami (Ardana,dkk.2012:5).

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa dan

merupakan kunci pokok dalam suatu perusahaan yang harus diperhatikan dalam kebutuhan hidupnya, baik itu kebutuhan secara jasmani maupun rohani. Sebagai contoh kebutuhan jasmani seorang karyawan adalah sandang, pangan, dan papan, sedangkan kebutuhan rohani seorang karyawan adalah waktu istirahat atau waktu libur untuk berekreasi dengan keluarganya, training untuk mendapatkan hal baru (Zainuddin, 2013).

Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan di atas, salah satunya dengan menerapkan *schedule flexibility*. Menurut Carlson et al. (2010) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Lebih lanjut, Carlson mengartikan *schedule flexibility* sebagai Dalam

usaha menghadapi persaingan dan mempertahankan hidupnya, organisasi sebaiknya tidak hanya memenuhi tuntutan teknis dalam organisasi, tetapi juga harus merespon tekanan yang berbeda-beda dari beberapa lembaga dan memenuhi tuntutan dalam bentuk peraturan, norma, hukum, dan harapan sosial.

Tuntutan ini berasal dari beberapa pihak, seperti; negara, profesional, public dan kelompok tertentu. Pilihan respon perusahaan terhadap beberapa tuntutan tersebut merupakan sebuah pilihan strategis yang dipengaruhi oleh tujuan organisasi, sehingga organisasi tidak menelan mentah – mentah tuntutan-tuntutan tersebut dan cenderung memilih kebijakan - kebijakan yang dapat diadaptasi dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kebijakan diatas biasanya diikuti

oleh suatu Perubahan Organisasi dalam sebuah perusahaan. Menurut Desplaces (2005) perubahan yang terjadi dalam organisasi seringkali membawa dampak ikutan yang selalu tidak menguntungkan.

Bahkan menurut Abrahamson (2000), perubahan itu akan menimbulkan kejadian yang dramatis yang harus dihadapi oleh semua warga organisasi. Desplaces (2005) mengutip kajian yang dilakukan Poras dan Robertson's (1992) menyatakan bahwa kebijakan perubahan yang dilakukan oleh organisasi hanya memberikan manfaat positif bagi organisasi sebesar 38%. Meskipun perubahan organisasi tidak langsung memberikan manfaat yang besar bagi kemajuan organisasi, namun beberapa praktisi tetap meyakini tentang pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan.

Perkembangan organisasi dewasa ini dalam melakukan perubahan tidak diimbangi dengan kesiapan para karyawan sehingga menemui masalah dalam hal perputaran karyawan.

Hal ini dapat menyebabkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat turnover karyawan tinggi (Randhawa, 2007). Perpindahan karyawan (employee turnover) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi (Witasari,2009). Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah

(turnover intention) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Turnover dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi. Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi. Turnover karyawan dapat

menelan biaya yang tinggi oleh karena itu organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat - tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki.

Berangkat dari latarbelakang tersebut, penulis memilih UD.Pelangi yang berlokasi di Jalan Raya PTPN Ngobo Karangjati Kabupaten Semarang, sebuah bentuk organisasi bisnis dalam bidang laveransir bahan bangunan dan jasa ekspedisi pengiriman barang sebagai objek penelitian. Dari survey awal yang dilakukan penulis terdapat data di UD.Pelangi Kabupaten Semarang yang menunjukkan tingkat turnover intention karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Turnover Intention Karyawan
UD.PelangiKabupaten Semarang
Tahun 2009 s/d 2014

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan keluar	Karyawan masuk	Prosentase
2011	81	-	-	-
2012	74	14	7	9,32%
2013	67	20	6	19,85%
2014	53	5	14	15%
2015	61	8	12	7,01%

Sumber : Dokumentasi perusahaan, 2015

Rumus perhitungan turnover :

$$\frac{\text{Karyawan Baru} - \text{Karyawan Keluar}}{\frac{1}{2}(\text{Karyawan Awal Tahun} + \text{Karyawan Akhir Tahun})} \times 100\%$$

Sumber : Gary Dessler (2005)

Berdasarkan data pada Tabel 1, terlihat bahwa secara keseluruhan terjadi fluktuasi jumlah karyawan pada UD.Pelangi Kabupaten Semarang. Perubahan terbesar terhadap jumlah karyawan terjadi pada tahun 2013, dimana perubahan jumlah karyawan sebesar 19,85 persen. Turnover tertinggi yang terjadi pada Tahun 2013 tersebut dikarenakan adanya 20 orang karyawan yang keluar dari UD.Pelangi Kabupaten Semarang.

Hal ini tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang masuk yaitu sebanyak 6 orang. Anis et al. (2003) Tingkat turnover karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada

organisasi. Selain itu peneliti yang lainnya, Ilham Akhsanu Ridlo (2012). Turnover karyawan dapat menelan biaya yang tinggi, oleh karena itu organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima yakni tidak boleh lebih dari 10% pertahun. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah suatu hal yang tidak realistis.

Penyebab tingginya turnover karyawan pada Tahun 2012 ini dikarenakan adanya schedule kerja di perusahaan yang tidak pasti. Di tahun yang sama perubahan organisasi terjadi di UD.Pelangi Kabupaten Semarang yang diikuti kebijakan atau peraturan baru juga berdampak tingginya turnover intention karyawan di UD.Pelangi Kabupaten Semarang. Selain itu adaptasi karyawan UD.Pelangi Kabupaten Semarang terhadap

lingkungan kerja yang baru juga sangat berpengaruh.

Suatu organisasi yang terdiri dari beberapa orang dengan perbedaan perilaku, kepentingan dan tingkat jabatan terkadang menimbulkan gesekan masalah antar sesama karyawan hal ini bisa berdampak pada tingginya turnover intention. Angka turnover tinggi yang terjadi pada UD.Pelangi Kabupaten Semarang perlu menjadi perhatian serius dari pihak manajemen untuk dicari solusinya. Fenomena turnover intention yang terjadi di UD.Pelangi Kabupaten Semarang yang berujung pada keluarnya karyawan membawa dampak negatif dan dapat mengganggu kinerja UD.Pelangi Kabupaten Semarang dibarengi dengan ketatnya persaingan bisnis transportasi dewasa ini dapat mengancam kelangsungan perusahaan jika kinerja perusahaan

terus menurun karena perputaran karyawan yang tinggi.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam suatu organisasi, ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif, Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh kurang baik bagi organisasi

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah schedule kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention Karyawan di UD.Pelangi Kabupaten Semarang?
2. Apakah adaptasi kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention Karyawan di UD.Pelangi Kabupaten Semarang?

3. Apakah perubahan organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention Karyawan di UD.Pelangi Kabupaten Semarang?
4. Apakah pengaruh schedule kerja, adaptasi kerja, dan perubahan organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention karyawan di UD.Pelangi Kabupaten Semarang?

TINJAUAN PUSTAKA

Schedule kerja atau jadwal kerja menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah pembagian waktu berdasarkan rencana pengaturan urutan kerja, daftar atau tabel kegiatan atau rencana kegiatan dengan pembagian waktu pelaksanaan yang terperinci. Sedangkan pengertian penjadwalan adalah proses, cara,

perbuatan menjadwalkan atau memasukkan ke dalam jadwal.

Menurut Chambers (1995:22) menyatakan bahwa jadwal didefinisikan sebagai sesuatu yang menjelaskan di mana dan kapan orang-orang dan sumberdaya berada pada suatu waktu

Schneiders (dalam Papalia dan Old's, 2001; Schmidt dan Welsh, 2010; dan Wrosch dan Miller, 2011) menjelaskan penyesuaian diri merupakan proses yang meliputi respon mental dan perilaku yang merupakan usaha individu untuk mengatasi dan menguasai kebutuhan-kebutuhan dalam dirinya, ketegangan-ketegangan, frustrasi, dan konflik-konflik agar terdapat keselarasan antara tuntutan dari dalam dirinya dengan tuntutan atau harapan dari lingkungan di tempat tinggalnya.

Menurut Mohyi (2013:203) perubahan organisasi adalah perubahan yang berkaitan dengan pengembangan, perbaikan maupun penyesuaian yang meliputi struktur, teknologi, sistem manajemen suatu organisasi. Organisasi bisnis biasanya bergerak pada situasi atau kondisi yang cenderung maju, mundur atau stagnan. Dimana secara umum hal tersebut dilihat dari profit atau perkembangan skala usahanya. Disadari atau tidak, jelas kondisi tersebut menggambarkan akan adanya suatu dinamika yang dapat diistilahkan sebagai perubahan

Menurut Harnoto (2002:2) menyatakan: Turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah

keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisa regresi berganda terhadap 61 orang karyawan UD.Pelangi Kabupaten Semarang. Metode pengumpulan data menggunakan tehnik wawancara dan kuesioner terhadap 61 subyek penelitian dengan menggunakan instrument yang sebelumnya di uji cobakan terlebih dahulu kepada subyek penelitian yang berbeda dengan mengambil aspek – aspek dari schedule kerja, adaptasi kerja, perubahan organisasi dan turnover intention.

UJI KORELASI DETERMINASI

HASIL DAN PEMBAHASAN

uji validitas menunjukkan bahwa indikator dimana X1 yaitu scedule kerja, X2 adaptasi kerja, X3 perubahan organisasi dan Y turnover intention menunjukkan hasil yang valid. Hal ini terlihat dari semua nilai r hitung pada indikator yang ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation* melebihi r tabel (r product moment) dengan n = 61, yaitu sebesar 0,252 hasil uji reabilitas dengan 3 variabel independen dan dependen ternyata memiliki cronbach's alpa 0,766 – 0,829. Hal ini dapat dikatakan reliable sebab memiliki cronbach's alpa diatas 0,60.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.501	2.29887	2.476

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.526	.501	2.29887	2.476

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa besar prosentase variabel turnover intention mampu dijelaskan oleh variabel schedule kerja, adaptasi kerja, dan perubahan organisasi dimana ditunjukkan nilai Adjusted R Squere dengan nilai sebesar 0,501 atau dengan prosentase 50,1%.

UJI ANALISIS LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.888	2.231		.846	.401
	Schedule Kerja (X1)	.377	.110	.353	3.408	.001
	Adaptasi Kerja (X2)	.234	.094	.260	2.478	.016
	Perubahan Organisasi (X3)	.314	.106	.314	2.967	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

a : nilai konstanta sebesar 1,888 berarti apabila schedule kerja, adaptasi kerja, dan perubahan organisasi dianggap nol atau tidak ada maka turnover intention akan memiliki nilai tetap yaitu sebesar 1,888 atau 188,8 %.

b₁ : 0,377 berarti apabila variabel schedule kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka turnover intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,377 satuan atau 37,7% dengan asumsi variabel adaptasi kerja dan perubahan organisasi dianggap tetap.

b₂ : 0,234 berarti apabila variabel adaptasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka turnover intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,234 satuan atau 23,4% dengan asumsi variabel

schedule kerja dan perubahan organisasi dianggap tetap.

b₃ : 0,314 berarti apabila variabel perubahan organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka turnover intention akan mengalami peningkatan sebesar 0,314 satuan atau 3,14% dengan asumsi variabel schedule kerja dan adaptasi kerja dianggap tetap.

Uji multikolinearitas hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Uji normalitas Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik – titik berada tidak jauh dari garis diagonal.Hal ini berarti bahwa model

regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan terdapat pola yang jelas dari titik – titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak adanya gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

hasil uji F hitung terbesar 21,061 dengan signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel ($21,061 > 2.76$), maka dapat dinyatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksikan turnover intention. Dengan demikian variabel schedule kerja, adaptasi kerja, dan perubahan organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel turnover intention.

Uji t

a. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Schedule Kerja Terhadap Turnover Intention)

Untuk menguji pengaruh scedule kerja terhadap turnover intention dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara schedule kerja terhadap turnover intention

Ha : Adanya pengaruh antara schedule kerja terhadap turnover intention

Pada tabel 4.14 menunjukkan hasil nilai pengujian untuk uji t, diperoleh dari t hitung untuk pengaruh schedule kerja sebesar t hitung = 3,408 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai df (*degress of freedom*) sebesar 59, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,671, dengan demikian nilai t hitung = $3,408 >$ nilai t tabel

1,671, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara schedule kerja dan turnover intention.

Dengan demikian, penguji pertama dapat disimpulkan bahwa penguji tersebut mampu menerima hipotesis yang pertama. Schedule kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention

b. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh adaptasi Kerja terhadap Turnover Intention)

Untuk menguji pengaruh adaptasi kerja terhadap turnover intention dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara adaptasi kerja terhadap turnover intention

H_a : Adanya pengaruh antara adaptasi kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk uji t diperoleh $t_{hitung} = 2,478$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,16. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} = 2,478 >$ nilai $t_{hitung} = 1,671$. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara adaptasi kerja dan turnover intention.

c. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Perubahan Organisasi terhadap Turnover Intention)

Untuk menguji pengaruh perubahan organisasi terhadap turnover intention dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara perubahan organisasi terhadap turnover intention

Ha : Adanya pengaruh antara perubahan organisasi terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk uji t, diperoleh t hitung untuk pengaruh perubahan organisasi terhadap turnover intention sebesar t hitung =

2,967 dengan nilai signifikansi sebesar 0,04. Dengan demikian, nilai t hitung $2,967 > 1,671$, disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara perubahan organisasi terhadap turnover intention.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.888	2.231		.846	.401		
X1	.377	.110	.353	3.408	.001	.774	1.291
X2	.234	.094	.260	2.478	.016	.757	1.322
X3	.314	.106	.314	2.967	.004	.741	1.349

a. Dependent Variable: Y

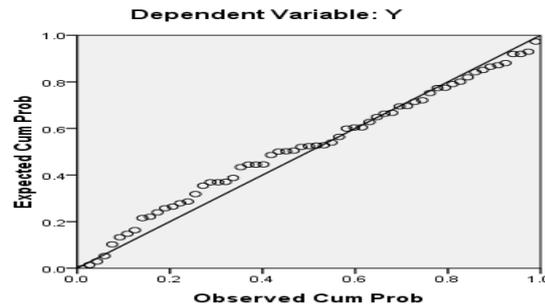
Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 4.12 hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala

multikolinearitas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

UJI NORMALITAS

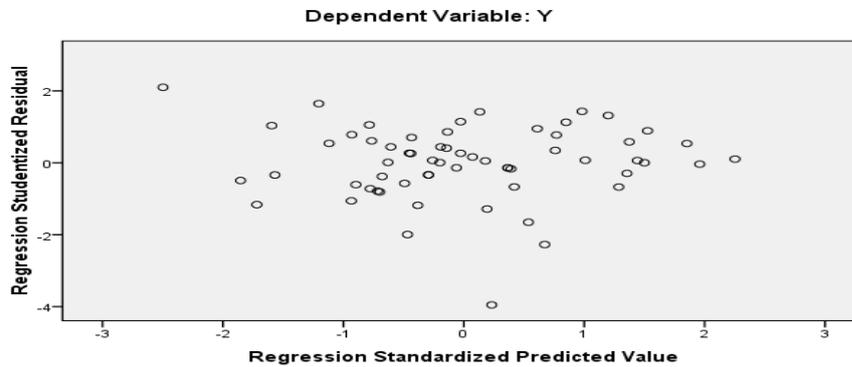
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah bahwa titik – titik berada tidak jauh berdistribusi normal. dari garis diagonal.Hal ini berarti Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian heteroskedastisitas tidak memiliki gejala adanya menunjukkan terdapat pola yang jelas heteroskedastisitas, yang berarti dari titik – titik tersebut. Hal ini bahwa tidak adanya gangguan yang menunjukkan bahwa model regresi berarti dalam model regresi ini

UJI F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333.915	3	111.305	21.061	.000 ^a
	Residual	301.233	57	5.285		
	Total	635.148	60			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan hasil uji F hitung terbesar 21,061 dengan signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan F hitung lebih besar dari F tabel (21,061 > 2.76), maka dapat dinyatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk

memprediksikan turnover intention. Dengan demikian variabel schedule kerja, adaptasi kerja, dan perubahan organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel turnover intention.

UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.888	2.231		.846	.401		
Schedule Kerja (X1)	.377	.110	.353	3.408	.001	.774	1.291
Adaptasi Kerja (X2)	.234	.094	.260	2.478	.016	.757	1.322
Perubahan Organisasi (X3)	.314	.106	.314	2.967	.004	.741	1.349

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

a. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Schedule Kerja Terhadap Turnover Intention)

Untuk menguji pengaruh scedule kerja terhadap turnover intention dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara schedule kerja terhadap turnover intention

Ha :Adanya pengaruh antara schedule kerja terhadap turnover intention

Pada tabel 4.14 menunjukkan hasil nilai pengujian untuk uji t, diperoleh dari t hitung untuk pengaruh schedule kerja sebesar t hitung = 3,408 dengan nilai signifikansi 0,05 dan nilai df (*degress of freedom*) sebesar 59, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,671, dengan demikian nilai t hitung = 3,408 > nilai t tabel

1,671, disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara schedule kerja dan turnover intention.

Dengan demikian, penguji pertama dapat disimpulkan bahwa penguji tersebut mampu menerima hipotesis yang pertama. Schedule kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention

b. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh adaptasi Kerja terhadap Turnover Intention)

Untuk menguji pengaruh adaptasi kerja terhadap turnover intention dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara adaptasi kerja terhadap turnover intention

Ha : Adanya pengaruh antara adaptasi kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk uji t diperoleh t hitung = 2,478 dengan nilai signifikansi sebesar 0,16. Dengan demikian, nilai t hitung 2,478 > nilai t hitung 1,671. Disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara adaptasi kerja dan turnover intention.

c. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Perubahan Organisasi terhadap Turnover Intention)

Untuk menguji pengaruh perubahan organisasi terhadap turnover

intention dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh antara perubahan organisasi terhadap turnover intention

Ha : Adanya pengaruh antara perubahan organisasi terhadap turnover intention

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk uji t, diperoleh t hitung untuk pengaruh perubahan organisasi terhadap turnover intention sebesar t hitung = 2,967 dengan nilai signifikansi sebesar 0,04. Dengan demikian, nilai t hitung 2,967 > 1,671, disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara perubahan organisasi terhadap turnover intention

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa hasil t hitung sebesar $3,408 > 1,671$ berarti terdapat variabel schedule kerja (X1) berpengaruh positif terhadap turnover intention (Y), variabel adaptasi kerja (X2) hasil t hitung sebesar $2,478 > 1,671$ berpengaruh positif terhadap turnover intention (Y), dan perubahan organisasi (X3) hasil t hitung sebesar $2,967 > 1,671$ berpengaruh positif terhadap turnover intention di UD.Pelangi Kabupaten Semarang.
2. Pengaruh antara schedule kerja, adaptasi kerja dan perubahan organisasi terhadap turnover

intention khususnya pada perusahaan UD.Pelangi Kabupaten Semarang ternyata secara bersama – sama berpengaruh positif antara schedule kerja, adaptasi kerja dan perubahan organisasi terhadap turnover intention. Dibuktikan dengan hasil F hitung ($21,061 > F$ tabel (2.76).

3. dari hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa dari semua variabel independen (schedule kerja, adaptasi kerja, perubahan organisasi) yang terbesar mempengaruhi turnover intention (Y) khususnya di UD.Pelangi Kabupaten Semarang adalah schedule kerja (X1), alasannya karena variabel schedule kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar 0,377, jika dibandingkan dengan variabel adaptasi kerja (X2), yang

ditunjukkan dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,234, dan perubahan organisasi (X3) nilai koefisien regresinya sebesar 0,314.

5.2 Saran

Adapun saran – saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan bagi pihak manajemen agar dalam menerapkan schedule kerja, khususnya UD.Pelangi Kabupaten Semarang, hendaknya memperhatikan pemberian waktu yang fleksibel bagi karyawan untuk menentukan jadwal liburnya dan dan lebih leluasa mengurus urusan rumah tangga diluar waktu kerja.
2. UD.Pelangi Kabupaten Semarang sebaiknya melakukan program orientasi yaitu dimana program tersebut bertujuan untuk

memperkenalkan para karyawan baru dengan peranan atau pekerjaan yang akan mereka lakukan.

3. Mengupayakan agar pemberian informasi yang jelas terhadap karyawan jika ada perubahan organisasi, sehingga mereka tidak canggung dalam mengalami perubahan sistem kerja.
4. Menumbuhkan kepedulian terhadap sesama rekan kerja dan memberikan hak – hak karyawan dan menjelaskan apa saja kewajiban mereka dalam bekerj, sehingga mereka tidak mencampur adukan urusan pribadi kedalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.

- Anis K, Indah, M. N. Ardiansah & Sutapa.2003. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Kasus pada KAP Jawa Tengah)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.4 No. 2, Juli: 141-152
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G.J., & Kacmar, K.M. (2010).*The Relationship Of Schedule Flexibility and Outcomes Via The Work Family Interface*. Journal Of Managerial Psychology vol.25 no.4, 330-335.
- Chambers, R. 1995, *Lembaga Penelitian, Pendidikan, Penerangan Ekonomi dan Sosial, Pembangunan Desa Mulai dari Belakang*, Jakarta
- Desplaces, David. 2005. *A Multilevel Approach to Individual Readiness to Change*. The Journal of Behavioral and Applied Management.Vol.7 No.1 pp.25-39.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harnoto.(2002). *Manajemen Sumber DayaManusia*. Prehallindo: Jakarta
Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang

Mohyi. A, 2013. *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMM Pers, Malang

Randhawa, G. (2007). *Relathionship Between Job Satisfaction and Turnover Intention : An Empirical Analiysis*. Indian Managemen Studies Journal. 11, 149-159.

Schneiders, A. (1964). *Personal adjustment and mental health*. New York: Holt, Rinehart and Winston

Witasari, L. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Empiris pada Novotel Semarang*. Tesis Program Pasca Sarjana Magister